

Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

État des lieux de la parité aux niveaux communal,
intercommunal, départemental et régional

Rapport n°2017-01-27-PAR-026 publié le 02 février 2017

Danielle BOUSQUET, Présidente du HCE

Réjane SÉNAC, Présidente de la Commission « Parité »

co-rapporteuses : **Marie-Pierre BADRE** (Régions de France) et
Michèle BERTHY (Assemblée des Départements de France)

« Quand on passe
à 50 % de femmes,
il y a des choses,
des remarques qui
ne passent plus »

« Moi qui ai connu la précédente
assemblée, grand changement :
on est passé d'une assemblée
de vieux messieurs à une assemblée
mixte et très rajeunie »

« Les difficultés auxquelles
on peut être confrontées sont
liées au fait d'être une
femme, pas de l'organisation
binominale »

« Très souvent
en représentation,
on me présente comme
l'assistante »



Ce rapport a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe (HCE, 2015).

À retrouver sur notre site internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

Sources des verbatims extraits du rapport : HCE (voir Contribution d'Yseline FOURTIC), Le Monde (voir 3. Dans la répartition des délégations, encore largement stéréotypée, et les pratiques des élu.e.s).

REMERCIEMENTS

Le présent rapport a été réalisé par la Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » du HCE, avec le concours de membres associé.e.s ainsi que de personnalités extérieures, et avec l'appui du Secrétariat général du HCE. Que l'ensemble de ces personnes en soient remerciées.

- ▀ **Marie-Pierre BADRE**, Conseillère régionale de la Région Île-de-France, représentante de Régions de France, Présidente du Centre Hubertine Auclert et co-rapporteuse
- ▀ **Michèle BERTHY**, Vice-présidente du Conseil départemental du Val-d'Oise, représentante de l'Assemblée des Départements de France et co-rapporteuse, Maire de Montmorency
- ▀ **Réjane SÉNAC**, Chargée de recherche CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF), Présidente de la commission « Parité »

Pour la Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale »

- ▀ **Marc CASTILLE**, Membre du Bureau national du Secours populaire français • **Anne DE CASTELNAU**, Haute fonctionnaire adjointe à l'Égalité femmes-hommes du Ministère de l'économie et des finances, représentante de **Dominique PRINCE**, Haut fonctionnaire à l'Égalité femmes-hommes du Ministère de l'économie et des finances • **Corine DESFORGES**, Haute fonctionnaire adjointe à l'Égalité femmes-hommes du Ministère de l'Intérieur, représentante de **Denis ROBIN**, Haut fonctionnaire à l'Égalité femmes-hommes du Ministère de l'Intérieur • **Stéphane FRIMAT**, Directeur de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche à Roubaix, en binôme avec **Anne GRUMET**, spécialiste des politiques culturelles publiques, pour l'association F/H • **Marie-Françoise LEBON-BLANCHARD**, Haute fonctionnaire à l'Égalité femmes-hommes du Ministère de la Justice • **Françoise LIEBERT**, Haute fonctionnaire à l'Égalité femmes-hommes du Ministère de l'Agriculture.

Autres membres du Haut Conseil

- ▀ **Danielle BOUSQUET**, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes • **Charlotte GROppo** et **Agnès JOSSELIN**, représentantes de **Jean-Philippe VINQUANT**, Directeur Général de la Cohésion Sociale des ministères sociaux • **Nelly HERIBEL**, Adjointe au.e Haut.e fonctionnaire à l'Égalité femmes-hommes chargée de l'intérim pour les quatre ministères sociaux.

Pour les membres associé.e.s à la Commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale »

- ▀ **Olivia BUI-XUAN**, Professeure de droit public, Université Évry-Val d'Essonne, Centre Léon DUGUIT • **Armelle DANET**, Présidente de Elles aussi • **Charlotte GIRARD**, Maîtresse de conférences de droit public, Membre du Conseil scientifique d'EUCLID, Université de Paris Ouest Nanterre - La Défense • **Armelle LEBRAS-CHOPARD**, Professeure émérite de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

Personnalités extérieures entendues

- ▀ **Claire BERNARD**, Conseillère chargée de la culture, du sport, de la jeunesse, de la santé, et de l'égalité femmes-hommes de Régions de France • **Floriane BOULAY**, Responsable aux Affaires juridiques et institutionnelles de l'Assemblée des Communautés de France • **Julie CASTREC**, Doctorante à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines • **Vincent GALIBERT**, Étudiant en Master « Affaires publiques » à Sciences Po Paris • **Sandrine GUIRADO**, Responsable de la Communication, des relations presse et publiques de l'Assemblée des Communautés de France • **Marylène JOUVIEN**, Conseillère chargée des relations avec le Parlement de l'Assemblée des Départements de France • **Michel KOEBEL**, professeur en sociologie à l'Université de Strasbourg • **Christine STÉBENET**, conseillère départementale de la Haute-Garonne en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour le Secrétariat général

► Référentes : **Yseline FOURTIC**, Chargée d'études et co-rédactrice, et **Caroline RESSOT**, Responsable du suivi des travaux de la commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » et co-rédactrice • **Claire GUIRAUD**, Secrétaire générale, **Romain SABATHIER**, Secrétaire général jusqu'en novembre 2016 • **Floriane LARRE**, Stagiaire.

LETTRE DE SAISINE



MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES

La Ministre

N/Réf. : CAB/CLG/NV

COURRIER ARRIVÉ
24 OCT. 2016
HCEM

Paris, le 19 OCT. 2016

Madame la Présidente, *Chère Danielle*

Le Gouvernement a engagé une mobilisation constante depuis 2012 en faveur des droits des femmes, avec un objectif fort : l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Lutte contre les violences faites aux femmes, promotion de l'égalité professionnelle et de la parité, lutte contre les stéréotypes, accès aux droits et à la santé, respect du droit à disposer de son corps : le Gouvernement agit là où les inégalités prennent leur source, dans toutes les sphères de la vie quotidienne où la dignité et l'autonomie des femmes sont remises en cause.

Je connais la grande qualité du travail d'expertise et de consultation que vous avez réalisé jusqu'à lors et suis convaincue que vous pourrez apporter des éléments très utiles pour nourrir notre réflexion et nos actions, en particulier concernant deux problématiques : la politique publique de lutte contre les violences faites aux femmes, ainsi que le partage à égalité du pouvoir dans tous les domaines.

Depuis 2012, le gouvernement est pleinement mobilisé pour faire reculer les violences faites aux femmes, sous toutes leurs formes. Des lois ont été votées et plusieurs plans contre les violences sont mis en œuvre, en particulier le 4^e plan triennal 2014-2016. Je souhaite donc saisir l'instance que vous présidez pour conduire avant son terme une évaluation globale de ce plan, qui sera complémentaire de l'évaluation intermédiaire publiée en avril dernier.

Madame Danielle BOUSQUET
Présidente
Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
99, rue de Grenelle
75007 PARIS

40 RUE DU BAC - 75350 PARIS 07 SP
TÉLÉPHONE : 01 40 56 60 00

Votre travail nourrira utilement le 5^e plan de lutte contre les violences, qui devra pérenniser et consolider les actions menées dans le cadre du 4^e plan, et également apporter des améliorations lorsqu'elles seront nécessaires. Je souhaite que vous formuliez des recommandations pour améliorer la protection et la prise en charge des victimes de violences sexuelles, des enfants victimes des violences conjugales, des jeunes femmes (15-25 ans) et des femmes en situation de handicap victimes de violences.

Je souhaite également que nous travaillions à une pleine mise en œuvre de la politique publique sur l'ensemble des territoires, en particulier dans les territoires isolés (territoires ruraux et outre-mer) et dans l'ensemble des espaces de vie des femmes.

Votre contribution pourrait faire l'objet d'une remise à l'automne 2016.

Par ailleurs, les progrès en matière de parité attestent d'un mouvement en marche. Des lois ont fixé le cap. Incontestablement, la part des femmes progresse dans la représentation politique, dans les conseils d'administration des grandes entreprises, dans les emplois de cadres de la fonction publique et dans nombre d'instances de la vie économique et sociale.

Je souhaite que vous puissiez mener un travail de réflexion sur les nouveaux enjeux de la parité. En particulier, vos recommandations pourront porter sur les moyens de permettre le passage d'un partage des responsabilités à un partage du pouvoir entre les femmes et les hommes, sur l'extension de la parité dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, sur l'amélioration de la mesure, du suivi, et du contrôle de la parité, y compris par la mise en œuvre d'éventuelles sanctions ou d'un mécanisme de coordination interministérielle.

Ce travail pourrait aboutir en début d'année 2017.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, en l'expression de ma considération distinguée.

Amnés

Laurence Rossignol

Laurence ROSSIGNOL

SYNTHÈSE

En 2015, le paysage politique local a connu des mutations profondes. La loi NOTRe sur la réforme territoriale a acté la diminution du nombre de régions de 27 à 18, et l'évolution des compétences des collectivités locales. Deux élections majeures se sont tenues : les élections départementales les 22 et 29 mars 2015, et les élections régionales les 6 et 13 décembre 2015. De plus, le renouvellement des intercommunalités est en cours.

Dans la continuité du rapport du HCE sur les élections de 2014 et des premières études de l'Observatoire de la parité, plus de 15 ans après les premières lois dites de parité, le HCE poursuit sa **démarche d'évaluation des résultats des élections et formule de nouvelles recommandations pour poursuivre le développement et l'harmonisation des dispositifs paritaires, afin de garantir un réel partage du pouvoir.**

Ce rapport interroge le partage du pouvoir entre les élu.e.s au niveau local¹. Il observe, qu'**en dépit des lois dites de la parité qui ont permis un partage des places, les femmes restent exclues des fonctions exécutives, où réside véritablement le pouvoir et où il n'existe pas de contraintes paritaires. Sans contraintes, il n'y a pas de parité.**

Il y a pourtant un enjeu majeur à ce que les femmes accèdent aux plus hautes fonctions de l'échiquier politique local : au-delà d'une démarche démocratique – les femmes sont citoyennes, leur présence à la tête d'une collectivité ou d'une délégation permettrait de favoriser la prise en compte des besoins et des aspirations de l'ensemble de la population et non plus, consciemment ou non, d'une seule catégorie d'administré.e.s.

Qu'est-ce que la parité ?

(extraits du Guide de la parité du HCE)²

La parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie.

La parité ne doit pas se limiter à une représentation 50/50 dans les instances décisionnelles. Elle doit également permettre de s'interroger sur les conditions de travail, sur le partage des tâches, sur les stéréotypes sexistes, et sur l'ensemble des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pouvoir pleinement exercer les fonctions à responsabilités pour lesquelles elles sont aussi compétentes que les hommes.

1/ Des assemblées et des bureaux paritaires, mais des exécutifs inégaux et une répartition des délégations stéréotypée

Pour la première fois, grâce à la loi de mai 2013, les **conseillères départementales représentent la moitié des assemblées et des bureaux**³. Le scrutin binominal a permis de multiplier le nombre de conseillères départementales par près de 4, passant de 13,8 % à 50,1 % entre 2011 et 2015.

S'agissant des **élections régionales**, les femmes constituent la moitié des assemblées depuis 2004 et la moitié des bureaux depuis 2010. En 2015, la parité a été confortée.

1 - Les collectivités territoriales sont des structures administratives françaises, distinctes de l'administration de l'État, qui doivent prendre en charge les intérêts de la population d'un territoire précis. Au 1^{er} janvier 2016, sont définies comme collectivités territoriales : 35 885 communes ; 98 départements ; 14 régions ; 5 collectivités à statut particulier (Collectivité territoriale de Corse, Métropole de Lyon, Martinique, Guyane, département de Mayotte) et leurs groupements avec les 2062 établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (13 métropoles, 11 communautés urbaines, 196 communautés d'agglomération, 1 842 communautés de communes).

« Chaque collectivité est administrée par un conseil qui élit un bureau du conseil, composé du maire/président.e et des adjoint.e.s/vice-président.e.s. En 2014, le budget des collectivités territoriales et de leurs groupements à fiscalité propre atteint 233,4 milliards d'euros. Les communes totalisent près de 56 % de ces dépenses avec 130,6 milliards d'euros. Les budgets des départements et des régions s'élèvent respectivement à 73,5 et 29,3 milliards d'euros. ».

Source : Source : Les Collectivités locales en chiffres - 2016, Direction générale des collectivités locales - Ministère de l'Intérieur.
<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/structures-territoriales>

2 - Guide de la parité – des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles et sociales, 2016.
http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_parite-maj-aout2016-2-2.pdf

3 - L'assemblée désigne l'ensemble des élu.e.s membres du conseil municipal/départemental/régional. Le la Président.e et les vice-président.e.s, élu.e.s par l'assemblée, constituent le bureau.

Pour autant, la confiscation du pouvoir par les hommes reste toujours d'actualité :

- ▶ **Les hommes représentent 90,1 % des présidents des conseils départementaux et 83,3 % des présidents des conseils régionaux.** On retrouve un tandem exclusivement masculin président/1er vice-président dans 57 départements sur 101 et 11 régions sur 18, contre 1 tandem exclusivement féminin au niveau départemental et régional.
- ▶ **L'attribution des délégations entre les vice-président.e.s élu.e.s reste encore marquée par de fortes inégalités entre les femmes et les hommes :**
 - La répartition des délégations demeure stéréotypée (la jeunesse et la famille aux femmes, les finances et le développement économique aux hommes) et inégalitaire, au regard de la hiérarchie de prestige des responsabilités politiques concernées et du budget alloué ;
 - La création de fonctions de « vice-président.e.s délégué.e.s », nommé.e.s et non élu.e.s, permet d'échapper aux contraintes paritaires. Dans les faits, ces fonctions sont majoritairement occupées par des hommes.
- ▶ L'attribution des présidences des commissions et des nominations dans les organismes extérieurs devrait faire l'objet d'un suivi, afin de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse d'inégalités femmes-hommes également dans ces espaces.

2/ Dans les intercommunalités, une part de conseillères déjà faible risquant d'être encore fragilisée par les fusions induites par la loi NOTRe

Les conseils communautaires sont composés depuis 2014 à 34 % de femmes, ce qui constituait alors un relatif progrès, permis par la loi de mai 2013.

Mais les fusions d'intercommunalités induites par la loi NOTRe risquent de conduire à un recul de la parité et une recomposition masculine d'un grand nombre de conseils communautaires et de leurs exécutifs. En effet, la loi NOTRe va induire une nouvelle répartition des sièges entre les communes au sein des conseils communautaires, et de nouvelles nominations, en dehors de toute contrainte paritaire.

Par ailleurs, 92,3 % des conseils communautaires sont présidés par un homme.

Il y a donc un enjeu majeur à ce que des règles paritaires soient prévues, pour permettre l'accession des femmes aux conseils des intercommunalités et à leur tête, notamment au regard des compétences et des budgets qu'elles gèrent⁴.

Pour que la parité ne s'arrête pas aux portes du pouvoir et dans une démarche d'harmonisation, **le HCE formule 10 recommandations articulées autour de 3 axes :**

AXE 1 : Permettre le passage du partage des places au partage du pouvoir dans les départements et les régions

AXE 2 : Définir des règles paritaires pour l'élection des assemblées et bureaux des intercommunalités

AXE 3 : Améliorer la mesure, le suivi, la mise en cohérence et le contrôle de la mise en œuvre des règles paritaires

4 - « Les principes de cette coopération sont donnés par l'art. L. 5111-1 alinéa 1 du CGCT : " Les collectivités territoriales peuvent s'associer pour l'exercice de leurs compétences en créant des organismes publics de coopération dans les formes et conditions prévues par la législation en vigueur ". Les communes transfèrent leurs compétences au profit de l'établissement qu'elles créent. Elles ne sont alors plus compétentes pour agir. Il est donc de première importance de définir clairement les compétences transférées à l'EPCI et celles qui demeurent au niveau communal (notion d'intérêt communautaire). L'EPCI agit en lieu et place de ses communes membres. Disposant de ses propres organes (conseil, président) et d'un budget propre, il prend des décisions en son nom propre, indépendamment des conseils municipaux. » - Source : Ministère de l'Intérieur : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/transferts-competences-0>

Afin de permettre le passage du partage des places au partage du pouvoir dans les départements et les régions (axe 1), le HCE souhaite que soient levés les obstacles à une parité réelle :

- ▶ En améliorant les modalités d'élection à la tête de l'exécutif, au sein des bureaux, des commissions et des organismes extérieurs :
 - À la tête de l'exécutif, par l'élection d'un « tandem paritaire » (recommandation n°1), composé du/de la maire ou de sa/son adjoint.e ou d'un.e président.e et de son/sa premier.ère vice-président.e.
 - Dans la répartition des délégations et des responsabilités administratives (recommandation n°2), encore trop stéréotypée. Les rapports sur l'égalité femmes-hommes que les collectivités doivent réaliser seraient des outils intéressants pour suivre et équilibrer cette répartition.
 - Dans les nominations des membres et Président.e.s des commissions (recommandation n°3) comme au sein d'organismes extérieurs⁵ (recommandation n°4), pour lesquels il conviendrait d'ailleurs d'avoir plus d'informations puisqu'aucune liste n'existe à ce jour.
- ▶ En améliorant l'accès et les conditions d'exercice et de sortie des mandats électoraux et fonctions électives :
 - Pour continuer de libérer des places et assurer un renouvellement de la représentation démocratique, il convient aussi de poursuivre la limitation du cumul des mandats à 3 mandats consécutifs ou non (recommandation n°5) :
 - Lors des remplacements liés notamment aux règles de non-cumul, qui vont conduire à la démission d'él.u.e.s (recommandation n°6) : lorsque la parité est déjà atteinte, l'él.u.e devra être remplacé.e par une personne du même sexe ; lorsqu'elle ne l'est pas, l'él.u.e devra être remplacé.e par une personne du sexe le moins représenté.
 - Lors de l'exercice du mandat, il faudrait repenser les horaires des réunions afin qu'ils ne pénalisent pas certaines élues qui ont encore majoritairement la charge des enfants et personnes dépendantes, ou qu'ils.elles puissent bénéficier de formation pour remplir leur mission. Il convient également de mieux accompagner leur sortie de mandat (recommandation n°7).

Le deuxième axe porte sur les intercommunalités (recommandation n°8), collectivités pour lesquelles il convient de prévoir des dispositifs paritaires.

- ▶ Il apparaît incontournable de permettre une composition paritaire des conseils. Deux pistes sont proposées : un scrutin de liste intercommunale paritaire ou une combinaison de propositions paritaires et de tirage au sort organisé par le.la préfet.e pour déterminer quelles communes devront nommer une femme ou un homme.
- ▶ En attendant un changement de mode de scrutin, la proportion de femmes pourrait être augmentée à l'occasion **des remplacements**, si l'él.u.e démissionnaire était remplacé.e par une personne du sexe le moins représenté.
- ▶ **Les bureaux communautaires** ne peuvent plus rester les derniers bureaux non concernés par des obligations paritaires. Il convient de prévoir les mêmes règles d'élection au scrutin de liste que pour les bureaux des conseils municipaux, départementaux ou régionaux.

Enfin, le troisième et dernier axe vise à améliorer la mesure, le suivi, la mise en cohérence et le contrôle de la mise en œuvre des règles paritaires.

- ▶ À l'occasion de ce travail, comme pour les précédents rapports, il est apparu de façon assez évidente qu'un **certain nombre de données ou études n'étaient pas encore disponibles** et ne permettaient pas toujours de pouvoir évaluer les dispositifs paritaires. Par exemple, il serait intéressant d'avoir plus de données concernant les intercommunalités et de réaliser une étude sur les impacts du scrutin binominal. Afin d'inscrire cette démarche dans le long terme, il conviendrait **de mettre en place un mécanisme de suivi** qui pourrait réaliser ce travail de centralisation et contrôle de la mise en œuvre des dispositifs paritaires existants (recommandation n°9).
- ▶ Enfin, comme le Haut Conseil a eu l'occasion de le porter lors de l'étude du projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est temps d'**adopter un référentiel commun** pour une meilleure compréhension et appropriation de l'objectif constitutionnel de parité (recommandation n°10).

5 - L'appellation « organisme extérieur » renvoie dans le présent rapport à l'ensemble des structures dans lesquelles les collectivités territoriales disposent de représentant.e.s. S'il n'existe pas de recensement national desdits organismes extérieurs, au regard de leur diversité et de la disparité en fonction des territoires, il s'agit en général des structures créées ad hoc par les collectivités pour mettre en œuvre une ou plusieurs politiques publiques (comme certains observatoires de la qualité de l'air), des établissements publics qui entrent dans le champ de compétence des collectivités (comme les lycées pour les régions), ou bien des organisations que la collectivité représentée subventionne.

RECOMMANDATIONS

AXE 1 : PERMETTRE LE PASSAGE DU PARTAGE DES PLACES AU PARTAGE DU POUVOIR DANS LES DÉPARTEMENTS ET LES RÉGIONS

Recommandation n°1 : Prévoir un tandem paritaire à la tête de l'exécutif des collectivités territoriales :

- 1.1 Au sein des conseils départementaux et régionaux, proposer au suffrage du conseil une liste de vice-président.e.s dirigée par un.e candidat.e de l'autre sexe que celui du.de la présidente
- 1.2 Étendre cette modalité aux exécutifs des conseils municipaux, en proposant au suffrage du conseil une liste d'adjoint.e dirigée par la personne placée en deuxième position de la liste soumise au suffrage universel direct lors des élections municipales. La.le premier.e adjoint.e sera donc automatiquement de l'autre sexe que celui du.de la maire.

Recommandation n°2 : Rééquilibrer la répartition des délégations et des responsabilités administratives entre les femmes et les hommes élu.e.s :

- 2.1 Intégrer l'état des lieux de la répartition des délégations au rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- 2.2 Intégrer l'état des lieux de la répartition sexuée des responsabilités administratives au rapport relatif à l'égalité professionnelle.

Recommandation n°3 : Garantir la parité dans les bureaux des commissions thématiques des conseils départementaux et régionaux, sur le modèle des exécutifs et en respectant les équilibres de représentation politique, en prévoyant que :

- 3.1 La différence entre le nombre de femmes et d'hommes président.e.s de commission ne soit pas supérieure à un.
- 3.2 L'alternance femme-homme soit assurée au sein de chaque commission pour les fonctions de président.e et vice-président.e.s.

Recommandation n°4 : Connaître et ré-équilibrer, si besoin, la composition sexuée des conseils des organismes extérieurs, au sein desquels sont notamment nommé.e.s les membres des conseils municipaux, départementaux, régionaux. Cet état des lieux pourra être intégré au rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des collectivités territoriales.

Recommandation n°5 : Limiter le cumul des mandats de sorte que :

- 5.1. Toute personne éligible puisse exercer au maximum 3 mandats en tant que maire ou président.e de conseil régional, départemental ou communautaire, mandats consécutifs ou non (tête de l'exécutif).
- 5.2. Toute personne éligible puisse exercer au maximum 3 mandats en tant qu'adjoint.e ou vice-président.e de conseil régional, départemental ou communautaire, mandats consécutifs ou non (hors tête de l'exécutif).
- 5.3. Toute personne éligible puisse exercer au maximum trois mandats parlementaires, consécutifs ou non (député.e.s nationaux.ales et européen.ne.s et sénateur.rice.s confondu.e.s).

Recommandation n°6 : Revoir les modalités de remplacement des élu.e.s empêché.e.s, selon les contraintes paritaires déjà en vigueur :

- 6.1. lorsque la parité est déjà atteinte (conseils et bureaux municipaux des communes de 1 000 habitant.e.s et plus, départementaux et régionaux) : l'él.u.e démissionnaire ou décédé.e est remplacée par une personne de même sexe.
- 6.2. lorsque la parité n'est pas atteinte (conseils et bureaux municipaux des communes de moins de 1 000 habitant.e.s et communautaires) : l'él.u.e démissionnaire ou décédé.e est remplacé.e par une personne du sexe le moins représenté.
- 6.3. pour les parlementaires : le.la député.e ou le.la sénateur.rice est remplacé.e par son.sa suppléant.e de l'autre sexe.

Recommandation n°7 : Lutter contre la professionnalisation de la vie politique, favoriser et sécuriser les allers-retours entre mandats publics et vie professionnelle en **modernisant le statut de l'élu.e** :

- 7.1. Accompagner la sortie du mandat, notamment à travers le dispositif de Valorisation d'Acquis par l'Expérience (VAE).
- 7.2. Permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle, politique et personnelle des élu.e.s en renforçant les dispositifs de financement des frais de garde des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées).
- 7.3. Assurer l'effectivité de l'information des élu.e.s aux différents droits et prestations auxquels ils et elles peuvent prétendre, notamment en matière de formation.

AXE 2 : DÉFINIR DES RÈGLES PARITAIRES POUR L'ÉLECTION DES ASSEMBLÉES ET BUREAUX DES INTERCOMMUNALITÉS

Recommandation n°8 : poursuivre la réflexion pour **garantir la parité au sein des assemblées et des exécutifs des conseils communautaires** en vue des élections de 2020. D'ici là, remplacer tout.e conseiller.e communautaire empêché.e par le.la candidat.e suivant.e sur la liste correspondant au sexe le moins représenté dans le conseil (voir la recommandation n°6).

AXE 3 : AMÉLIORER LA MESURE, LE SUIVI, LA MISE EN COHÉRENCE ET LE CONTRÔLE DE LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES PARITAIRES

Recommandation n°9 : Prévoir un **mécanisme institutionnel de suivi et de contrôle** de la mise en œuvre de la parité permettant :

- 9.1. La remontée systématique des données des élections et leur analyse.
- 9.2. La réalisation d'études sur des sujets peu traités jusqu'alors, tels que l'impact des dernières avancées paritaires, telles que les premières élections au scrutin binominal, depuis les investitures jusqu'au déroulement du mandat ou encore la répartition femmes-hommes au sein des conseils communautaires et de leurs exécutifs à l'issue des premières réunions des conseils communautaires en janvier 2017.
- 9.3. La centralisation des rapports des collectivités territoriales relatifs à l'égalité professionnelle (prévus par la loi « Sauvadet » dans le cadre du bilan social) et à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (prévus par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) pour une évaluation de la répartition sexuée des responsabilités administratives et des évolutions de carrières et de l'attribution des délégations et représentations dans les organismes extérieurs
- 9.4. L'élaboration de propositions, telles que l'adoption éventuelle de sanctions, au-delà des pénalités déjà prévues, par exemple, pour le non-respect des quotas dans les postes d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique territoriale.

Recommandation n°10 : Veiller à la mise en cohérence de l'objectif constitutionnel et des dispositifs paritaires dans l'ensemble des responsabilités politiques, professionnelles et sociales, notamment via :

- 10.1. L'adoption d'un référentiel commun en matière de parité, déclinable secteur par secteur et dans l'ensemble des champs de la vie publique.
- 10.2. L'extension des règles paritaires à l'ensemble des responsabilités professionnelles et sociales, par exemple aux syndicats, aux associations, aux structures de l'économie sociale et solidaire et dans tous les secteurs d'activité, aussi bien économique, politique que social et culturel.



Retrouvez l'intégralité des recommandations du rapport « Parité en politique : entre progrès et stagnations - Évaluation de la mise en œuvre des lois dites de parité dans le cadre des élections de 2014 : municipales et communautaires, européennes, sénatoriales » sur le site internet du HCE : <http://bit.ly/1UEmOB2>.

CHIFFRES CLÉS DU PARTAGE DES RESPONSABILITÉS AU NIVEAU LOCAL

Grâce à l'adoption de **contraintes légales**, la parité progresse au sein de la majeure partie des assemblées locales et des bureaux (exceptées les communes de moins de 1 000 habitant.e.s et des intercommunalités composées de représentant.e.s de ces communes) mais, **sans contrainte légale**, les fonctions exécutives locales restent largement l'apanage des hommes.

**Part des hommes dans les assemblées locales et des exécutifs locaux
après les lois paritaires à l'issue des dernières élections**

Au sein des assemblées locales				Au sein des exécutifs locaux	
Conseils régionaux		Conseillers régionaux	52,2 %	Présidents	83,3 %
				1 ^{er} Vice-président	72,2 %
				Vice-présidents	51,6 %
Conseils départementaux		Conseillers départementaux	50,0 %	Présidents	90,1 %
				1 ^{er} Vice-président	65,3 %
				Vice-présidents	51,6 %
Conseils communautaires (EPCI)	communes de moins de 1 000 habitant.e.s (74 % des communes)	Conseillers communautaires	79,8 %	Toutes intercommunalités confondues	Présidents 92,3 %*
	communes de 1 000 habitant.e.s et plus (26 % des communes)	Conseillers communautaires	56,3 %		Vice-présidents 80,1 %*
Conseils municipaux	communes de moins de 1 000 habitant.e.s	Conseillers municipaux	65,1 %	communes de moins de 1 000 habitant.e.s	Maires 82,8 %
					Adjointes 79,8 %
	communes de 1 000 habitant.e.s et plus	Conseillers municipaux	51,8 %	communes de 1 000 habitant.e.s et plus	Maires 87,1 %
					Adjointes 52,5 %
	Toutes communes confondues	Conseillers municipaux	59,7 %**	Toutes communes confondues	Maires 84,0 %
					1 ^{er} adjoints 71,5 %
					Adjointes 62,2 %**
Toutes collectivités confondues		Tout.e.s conseiller.e.s confondu.e.s	60,3 %	Présidents	84,3 %
				Vice-présidents	63,4 %** *

Sources : Ministère de l'Intérieur – Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes - juin 2016.

* Données incomplètes, seules 80 % des intercommunalités ont été renseignées auprès du Ministère de l'Intérieur.

** Les adjoint.e.s sont concerné.e.s par des contraintes paritaires, sauf pour celles et ceux des communes de moins de 1 000 habitant.e.s.

*** Retrouvez le détail en Annexes.

RÉCAPITULATIF DES CONTRAINTES PARITAIRES PAR MODE DE SCRUTIN ET ÉLECTION

Mode de scrutin	Élections	Candidatures	Suppléances Remplacements	Tête de liste/Exécutifs	Bureaux et commissions permanentes	Rapport de situation comparée	Données sexuées
Scrutin de liste (ou scrutin plurinominal majoritaire)	Municipales (moins de 1 000 habitant.e.s)	non	non	non	non	non	oui
	Intercommunales (conseiller.e.s communautaires des communes de moins de 1 000 habitant.e.s)						partiellement
	Municipales (plus de 1 000 habitant.e.s)	oui Alternance stricte femme-homme sur la liste	non	non	oui Adjoint.e.s : Nombre égal de femmes et d'hommes		oui
					Pas d'alternance stricte femme-homme sur la liste		
	Intercommunales (conseiller.ère.s communautaires des communes de 1 000 habitant.e.s et plus)		oui	non	partiellement		
	Régionales	oui Alternance stricte femme-homme sur la liste	non	non	oui Vice-présidences : Nombre égal de femmes et d'hommes	oui	oui
					Pas d'alternance stricte femme-homme sur la liste		
	Européennes	oui Alternance stricte femme-homme sur la liste	non	non	NC	NC	oui
	Sénatoriales pour les départements élisant 3 sénateur.rice.s ou plus (73 % des sénateur.rice.s)	oui Alternance stricte femme-homme sur la liste	non	non	non	non	partiellement
Scrutin uninominal majoritaire	Sénatoriales pour les départements élisant un ou deux sénateur.rice.s (27 %)	non	oui	NC	non		partiellement
		non Rattachement au groupe politique qui l'a présenté					
	Législatives	partiellement Retenues financières sur la première fraction de l'aide publique accordée aux partis politiques	non	NC	non	non	oui
oui Rattachement au groupe politique qui l'a présenté							
Scrutin binominal	Cantoniales / Départementales	oui Binôme femme-homme par canton	oui	non	oui Vice-présidences : Nombre égal de femmes et d'hommes	oui	oui
					Pas d'alternance stricte femme-homme sur la liste		

NC: Non concerné.

■ : Dispositions faisant l'objet de recommandations du HCE (dans le présent rapport et les précédents) .

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	3
LETTRE DE SAISINE	5
SYNTHÈSE	7
RECOMMANDATIONS	10
CHIFFRES CLÉS DU PARTAGE DES RESPONSABILITÉS AU NIVEAU LOCAL	12
RÉCAPITULATIF DES CONTRAINTES PARITAIRES PAR MODE DE SCRUTIN ET ÉLECTION	13
SOMMAIRE	15
INTRODUCTION	19

PREMIÈRE PARTIE : LA COMPOSITION DES ASSEMBLÉES DÉPARTEMENTALES ET RÉGIONALES : DES CONTRAINTES QUI GARANTISSENT LA PARITÉ 21

Chapitre 1. L'échelon départemental : la révolution du 50/50 conduisant à un rajeunissement des assemblées 23

1. Le scrutin binominal, une modalité inédite qui permet une progression de la présence des femmes 23
 - 1.1 Le scrutin binominal majoritaire à deux tours, une innovation politique sans précédent en France 23
 - 1.2 Une progression de la proportion des conseillères départementales jamais vue depuis 1958. 25
 - 1.3 Des conseils plus jeunes, qui comptent plus de cadres et de professions intellectuelles supérieures 25
2. Les binômes de conseiller.e.s : une mise à l'épreuve du principe de parité au quotidien, de l'investiture à l'exercice du mandat 28
 - 2.1 En Seine-Saint-Denis, des binômes plutôt déséquilibrés mais une égale répartition des tâches pendant la campagne 28
 - 2.2 Dans le département de la Haute-Garonne, un réel partage des places permis par un partage des informations, des moyens matériels et des décisions 31
3. Des règles de remplacement à préciser, au risque d'une dégradation de la parité. 34

Chapitre 2. L'échelon régional : une parité confortée, mais des profils qui évoluent peu et toujours peu de femmes têtes de liste 35

1. Les assemblées régionales de 1992 à 2015 : de 12 à 49 % de conseillères 35
2. Des profils des conseiller.e.s ont peu évolué entre 2010 et 2015 36
3. Des candidates toujours peu têtes des listes 38

DEUXIÈME PARTIE : LA COMPOSITION DES EXÉCUTIFS DÉPARTEMENTAUX ET RÉGIONAUX, UN PARTAGE DU POUVOIR ENCORE INÉGAL. 39

Chapitre 1. Dans les départements : une prédominance des hommes à la présidence et la première vice-présidence. 41

Chapitre 2. Dans les régions : une faible progression des femmes à la tête des exécutifs et à la direction politico-administrative. 45

1. Présidences et premières vice-présidences des femmes : une faible progression de 2010 à 2015 45
2. Une surreprésentation des hommes à la direction politico-administrative 48

Chapitre 3. Une répartition des délégations et des commissions encore largement stéréotypée 51

1. Une diversification des portefeuilles de compétences dans les régions mais une persistance de l'exclusion des femmes des secteurs d'intervention déterminants 52
2. Dans les départements : une persistance de la répartition sexuée des délégations 54
3. Les commissions et les organismes extérieurs : des espaces qui mériteraient d'être mieux analysés à l'aune du genre 61
 - 3.1 Les commissions 61
 - 3.2 Les organismes extérieurs 62

Chapitre 4. Mobiliser les leviers légaux et réglementaires au service d'un réel partage des responsabilités politiques 65

1. Etendre les règles du non-cumul et de remplacement pour maintenir et favoriser la parité. 65
2. Moderniser le statut de l'élu.e, pour permettre un renouvellement du personnel politique. 74
3. S'appuyer sur les rapports relatifs à l'égalité pour évaluer la parité et la faire évoluer dans les collectivités. 75
 - 3.1 Le rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant l'assemblée délibérante 75
 - 3.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social 76

TROISIÈME PARTIE : L'ÉCHELON INTERCOMMUNAL, UNE ZONE DE NON-DROIT PARITAIRE ? 79

Chapitre 1. Dans les intercommunalités, une place des femmes encore minoritaire . . . 81

1. Aujourd'hui, un peu moins d'un tiers des conseiller.ère.s sont des femmes et elles sont sous-représentées dans les exécutifs 81
2. Un dispositif paritaire encore insuffisant. 83
3. Les EPCI, un espace qui échappe « par nature » aux règles du non cumul 86
4. Une occasion manquée : l'évaluation du fléchage des conseiller.e.s communautaires prévue par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 86

Chapitre 2. 2017-2019 : deux ans pour engager une réelle transition vers la parité dans les intercommunalités 89

1. L'obligation de parité ne s'appliquant pas lorsqu'une commune perd un ou plusieurs sièges, la fusion des EPCI risque de conduire à une part de conseillères communautaires encore plus faible qu'aujourd'hui 89
2. Pour la parité dans les assemblées communautaires dès les élections de 2020, il est nécessaire d'inscrire dans la loi des règles paritaires avant 2019 90
 - 2.1 Scenario 1 : prévoir une élection au suffrage universel direct par scrutin de liste paritaire 91
 - 2.2 Scenario 2 : prévoir une élection qui combine propositions paritaires et tirage au sort du sexe du conseiller 91
3. Pour une intercommunalité réellement paritaire, prévoir des dispositifs pour les exécutifs 93

CONCLUSION : CRÉER UN MÉCANISME DE SUIVI POUR HARMONISER ET METTRE EN COHÉRENCE DES RÈGLES PARITAIRES 95

ANNEXES 99

Précisions méthodologiques relatives aux études sur le scrutin binominal 100

- Présentation de la démarche poursuivie 108
- Contribution de Vincent GALIBERT | Mémoire de recherche – La soif d'égalité, la voie de la parité – L'introduction des binômes femme-homme lors des élections départementales en Seine-Saint-Denis, janvier 2016. 104
- Contribution d'Yseline FOURTIC | Mémoire de recherche – L'action publique d'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales – Entre institutionnalisation administrative, transition politique et contraction des finances publiques, août 2016 105

Tableaux sur la part des vice-président.e.s dans l'ensemble des collectivités locales . . 106

- Nombre et pourcentage d'homme vice-président ou adjoint d'une collectivité territoriale suite aux élections de 2014 et 2015. 106
- Nombre et pourcentage de femme vice-présidente ou adjointe d'une collectivité territoriale suite aux élections de 2014 et 2015. 106

Tableaux détaillés de la répartition femmes-hommes des présidences et premières vice-présidences dans les départements et régions 107

- Répartition femmes-hommes des présidences et premières vice-présidences dans les départements en 2015. 107
- Répartition femmes-hommes des présidences et premières vice-présidences dans les régions en 2016 . . . 111

INTRODUCTION

1. Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) a souhaité poursuivre son travail d'évaluation de la mise en œuvre des règles paritaires au sein des conseils départementaux et régionaux, suite aux élections de 2015, et au sein des intercommunalités, en particulier du fait des changements induits par la loi NOTRe⁶. La saisine officielle, en octobre 2016, de Laurence ROSSIGNOL, Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, est venue conforter ce travail déjà initié.
2. Les récentes évolutions juridiques relatives aux conseils départementaux et, en particulier, l'adoption du scrutin binominal (loi de mai 2013), méritaient une attention particulière sur les effets produits par cette « révolution paritaire », faisant passer ces collectivités à la composition très majoritairement masculine à des assemblées paritaires, plus conformes aux enjeux démocratiques attendus pour le XXI^e siècle. Après trois élections au scrutin de liste paritaire, il était intéressant d'évaluer si les profils des élu.e.s régionaux.ales avaient évolué et, surtout, si ces assemblées comprenant autant de femmes que d'hommes avaient entraîné des modifications dans l'attribution des délégations entre les vice-président.e.s. Et enfin, au regard de leur montée en compétence et de la crainte d'un recul de la place des femmes, les renouvellements en cours au sein des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale à fiscalité propre (EPCI) nécessitaient un nouvel examen pour insuffler plus de parité.
3. En complément de l'expertise de ses membres, le HCE a souhaité associer à ce travail :
 - ▀ des associations d'élu.e.s – Régions de France (RF), Assemblée des Départements de France (ADF) et Assemblée des Communautés de France (AdCF) afin de réaliser une étude longitudinale sur la part des femmes et des hommes vice-président.e.s ainsi que sur la répartition des délégations ;
 - ▀ des juristes de REGINE, pour leur analyse féministe des obligations légales existantes et leurs propositions d'améliorations ;
 - ▀ des étudiant.e.s, qui ont réalisé des entretiens de binômes départementaux afin d'avoir un premier aperçu des effets de la mise en œuvre du scrutin binominal, depuis les investitures jusqu'aux premiers mois de l'exercice du mandat des conseiller.e.s départementaux.ales.
4. Le HCE a rédigé le présent rapport considérant les textes législatifs et réglementaires suivants :
 - ▀ Loi constitutionnelle n°99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - ▀ Loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République ;
 - ▀ Loi n°2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ;
 - ▀ Loi n°2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques ;
 - ▀ Loi n°2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ;
 - ▀ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
 - ▀ Loi organique n°2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux ;
 - ▀ Loi n°2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République ;
 - ▀ Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
 - ▀ Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) ;
 - ▀ Loi organique n°2014-125 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur ;

6 - Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant sur la nouvelle organisation de la République (NOTRe).

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

- ▶ Loi n°2014-126 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen ;
- ▶ Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux de leur mandat ;
- ▶ Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant sur la nouvelle organisation de la République (NOTRe) ;
- ▶ Décret n°2013-782 du 28 août 2013 fixant les règles relatives à la composition et au fonctionnement des conseils des écoles supérieures du professorat et de l'éducation ;
- ▶ Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Décret n°2014-336 du 13 mars 2014 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la participation des personnalités extérieures aux conseils constitués au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- ▶ 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 ;
- ▶ Décret n°2016-870 du 29 juin 2016 relatif aux modalités d'application du droit individuel à la formation des titulaires de mandats locaux.

Première partie :
La composition
des assemblées
départementales
et régionales :
des contraintes
garantissant la parité

CHAPITRE 1. L'ÉCHELON DÉPARTEMENTAL : LA RÉVOLUTION DU 50/50 CONDUISANT À UN RAJEUNISSEMENT DES ASSEMBLÉES

1. Le scrutin binominal, une modalité inédite qui permet une progression de la présence des femmes

1.1 Le scrutin binominal majoritaire à deux tours, une innovation politique sans précédent en France

Le principe du **mode de scrutin binominal majoritaire à deux tours** a émergé dans le cadre de la fusion des mandats de conseiller.e.s régionaux.ales et départementaux.ales dans celui de conseiller.e territorial.e. En effet, la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales du gouvernement FILLON ne prévoyait pas de disposition paritaire à l'exception d'une pénalisation financière des partis sur le modèle des pénalités actuellement en vigueur dans le cadre des élections législatives.

La sociologue Françoise GASPARD s'alarme en juin 2010 des effets possiblement néfastes pour la parité de ce projet de réforme, dans les colonnes du *Monde*⁷ et suggère que :

« Cette réforme peut être l'occasion historique de montrer qu'il est possible de concilier le scrutin majoritaire et la parité. Il suffit pour cela d'adopter, pour l'élection des futurs conseillers territoriaux, un scrutin "binominal".

Chaque formation politique devra présenter deux candidats, un de chaque sexe. Il n'est pas nécessaire de doubler le nombre de circonscriptions, mais d'en fondre deux en une. Est-ce utopique ? Non. C'est le mode de scrutin adopté par le Pays de Galles, pour l'élection de son Parlement – qui compte autant de femmes que d'hommes depuis 1999.

La France a souvent revendiqué l'exemplarité de ses lois paritaires. Si le texte devait être adopté en l'état actuel, il marquerait, avec l'enterrement de la parité au niveau territorial, le recul d'un principe jusque-là affirmé au plus haut sommet de l'État comme une avancée de la démocratie. »

7 - Françoise GASPARD, « Pour sauver la parité, vive le scrutin uninominal », *Le Monde*, 15 juin 2010, article disponible à l'adresse suivante : http://www.lemonde.fr/idees/article/2010/06/15/pour-sauver-la-parite-vive-le-scrutin-binominal_1373166_3232.html#2WH6WivtPSc2myxi.99.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Cette occasion manquée sera finalement compensée par la **loi du 17 mai 2013 qui prévoit que les conseiller.e.s départementaux.ales seront élu.e.s au scrutin uninominal majoritaire à deux tours**. Concrètement :

- ▶ Les candidatures des « binômes paritaires » sont composées d'une femme titulaire et une femme suppléante, ainsi que d'un homme titulaire et un homme suppléant.
- ▶ Une fois élu.e.s : les deux conseiller.e.s représentent leur canton et aucune obligation ne les lie pour l'exercice de leur mandat.

La loi du 17 mai 2013 réforme le scrutin pour l'élection des conseiller.e.s départementaux.ales (anciennement généraux.ales), des conseiller.e.s municipaux.ales et des conseiller.e.s communautaires, et modifie le calendrier électoral :

- ▶ Les conseils généraux deviennent les conseils départementaux. Les élections cantonales deviennent les élections départementales.
- ▶ L'élection des conseiller.e.s départementaux.ales se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. Le nombre de cantons a été réduit.
- ▶ Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.
- ▶ Auparavant, les élu.e.s étaient renouvelé.e.s par moitié tous les trois ans ; désormais, le renouvellement est intégral, tous les six ans.

L'exposé des motifs de la loi du 17 mai 2013 souligne à quel point **l'exigence de parité** a structuré l'écriture du texte :

*« Le projet de texte vise à prendre en compte les évolutions qu'ont enregistrées les territoires en adaptant les modalités d'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués siégeant dans les conseils des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Il poursuit l'**objectif constitutionnel d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives**, en l'étendant aux effectifs des assemblées départementales et aux effectifs des conseils municipaux. [...]*

Le scrutin binominal, en imposant que chaque binôme soit constitué d'un homme et d'une femme, renouvelle le scrutin majoritaire et permet au scrutin départemental d'assurer automatiquement une représentation égale des hommes et des femmes au sein des conseils départementaux. [...]

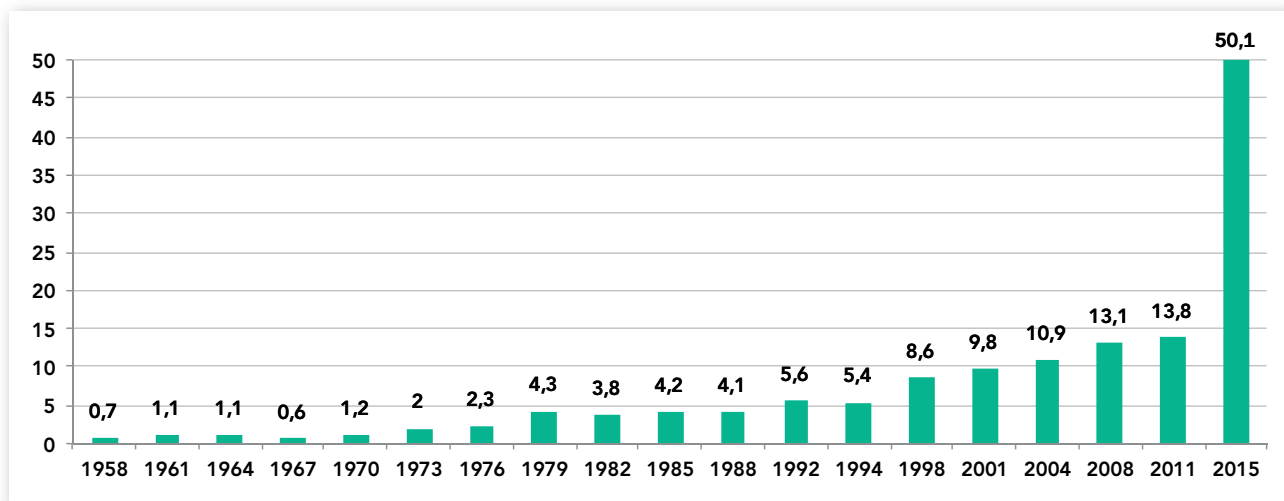
Enfin, les modalités d'élection des membres de la commission permanente du conseil départemental et des vice-présidents sont modifiées pour améliorer la parité. Le texte reprend le dispositif introduit pour les conseils régionaux par la loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. [...]»

Au regard de cette (r)évolution majeure des modes de scrutin, il convient de regarder plus avant ce que cela a pu entraîner comme changements au sein des assemblées départementales.

1.2 Une progression de la proportion des conseillères départementales jamais vue depuis 1958

En 1958, les hommes représentaient 99,3 % des conseillers généraux. L'augmentation du nombre de femmes au sein des hémicycles départementaux est de ce fait considérable.

Part des femmes dans les conseils généraux puis départementaux depuis 1958 (%)



Source : Ministère de l'Intérieur, mars 2016.

Désormais, l'ensemble des conseils départementaux ont vu augmenter le nombre femmes conseillères qui sont désormais aussi nombreuses que les conseillers hommes. En 2011, il y avait encore trois départements qui ne comptaient aucune femme conseillère générale : Haute-Corse, Deux-Sèvres et Tarn-et-Garonne, et trois départements en 2008 : l'Ariège, la Haute-Corse et le Tarn-et-Garonne⁸.

Du fait du scrutin binominal et de l'obligation d'une liste (titulaires et suppléants) paritaire, la célèbre phrase prononcée par Cécile DUFLOT à l'occasion des précédentes élections générales n'a plus cours : « Quel est le féminin de candidat aux cantonales ? Suppléantes !⁹ ». En effet, en 2011 : 23,2 % des femmes candidates étaient titulaires (20,9 % en 2008 et 21,5 % en 2004) et 76,8 % suppléantes¹⁰.

1.3 Des conseils plus jeunes, qui comptent plus de cadres et de professions intellectuelles supérieures

Cette recomposition profonde des assemblées départementales se traduit également par une évolution des profils des élu.e.s, en termes d'âge et de parcours professionnels.

Un rajeunissement des conseiller.e.s

Le renouvellement important des assemblées départementales a conduit dans un même temps à un rajeunissement des conseils. Il n'y a par exemple plus de conseillers âgés de 80 ans et plus alors qu'il y en avait 13 âgés en 2011.

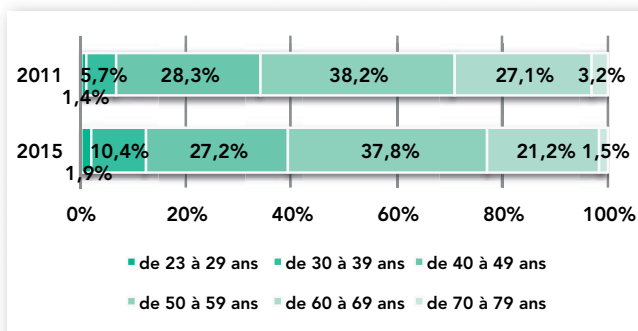
8 - Voir la Note de synthèse « Élections cantonales : encore loin de la parité », Observatoire de la parité, avril 2011 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/OPFH_cantonales2011-150411.pdf.

9 - Phrase prononcée lors d'un entretien donné au Nouvel Observateur le 17 mars 2011 – Cf. Synthèse d'actualité du Service des droits des femmes et de l'égalité du 23 mars 2011, p.7.

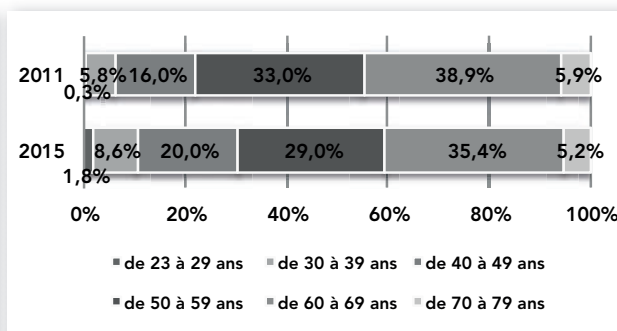
10 - Voir la Note de synthèse « Élections cantonales : encore loin de la parité », Observatoire de la parité, avril 2011 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/OPFH_cantonales2011-150411.pdf.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Répartition des conseillères générales/départementales selon leur âge en 2011 et en 2015



Répartition des conseillers généraux / départementaux selon leur âge



Source : Ministère de l'Intérieur, avril 2011 et mars 2016.

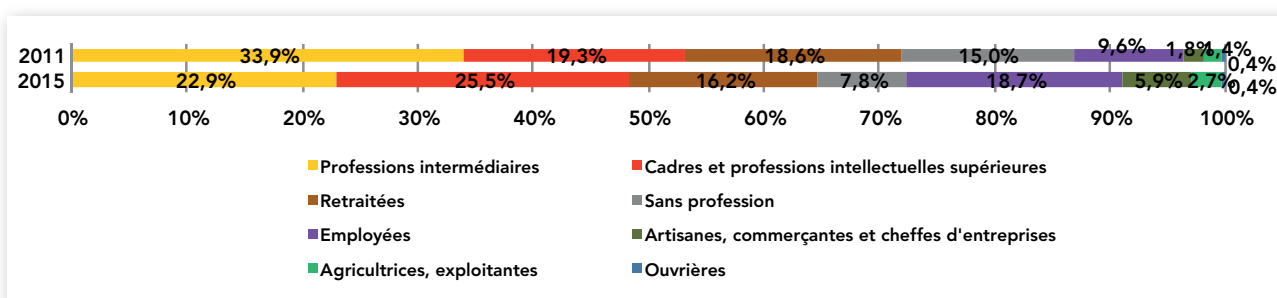
Une augmentation du nombre des cadres et professions intellectuelles supérieures

De 2011 à 2015, la prépondérance des cadres et professions intellectuelles supérieures s'est confirmée pour les femmes comme pour les hommes élu.e.s.

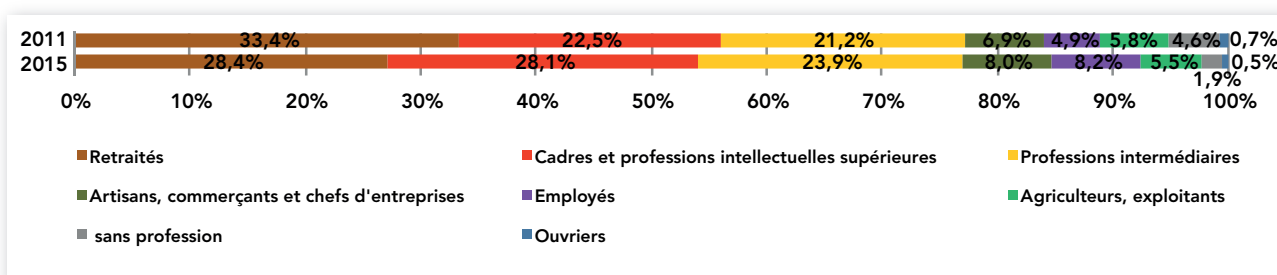
De 2011 à 2015, les professions occupées par les conseillères départementales se sont diversifiées. La part des cadres et professions intellectuelles supérieures et celle des employées a augmenté de manière significative. La proportion de conseillères retraitées est relativement stable, tandis que les professions intermédiaires ont baissé (elles représentaient la première catégorie de 2011 avec près de 30 %, contre 21 % en 2015). Cette répartition est à l'image de la place des femmes sur le marché du travail, encore très emprunte de stéréotypes de sexe.

Du côté des hommes, la forte représentation des retraités (33 % en 2011) a baissé légèrement en 2015 (28 %), en faveur d'une progression des cadres et professions intellectuelles supérieures (de 22 à 28 %), ce qui marque ainsi le rajeunissement des conseillers départementaux. De plus, les professions intermédiaires ont perdu 5 points. La diversification des profils est peu marquée : plus de la moitié des conseillers départementaux est soit à la retraite, soit occupe un emploi de cadre.

% de conseillères générales/départementales selon leur PCS en 2011 et 2015



% de conseillers généraux/départementaux selon leur PCS en 2011 et 2015

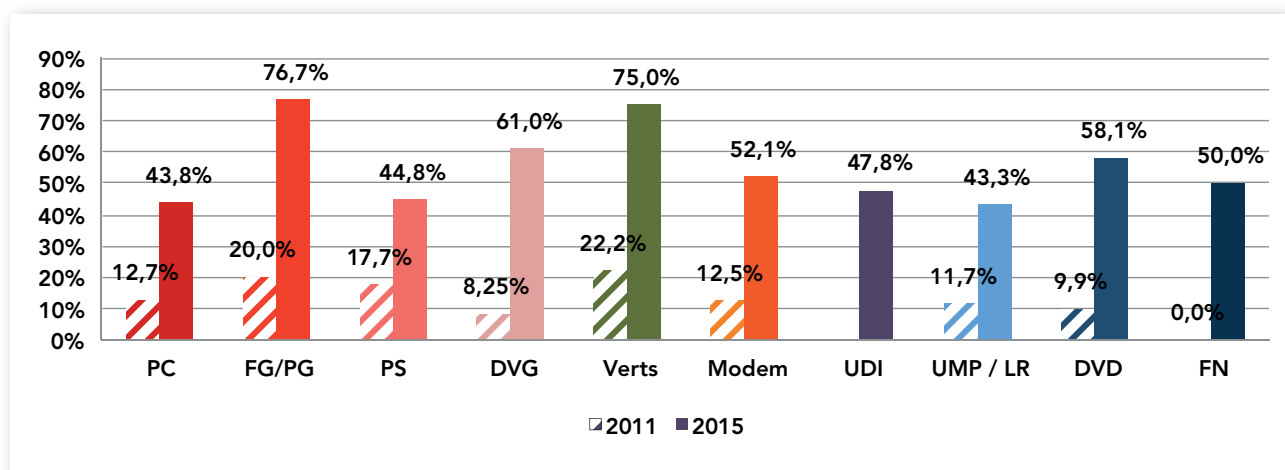


Source : Ministère de l'Intérieur, avril 2011 et mars 2016.

Des variations de la part des femmes en fonction des partis politiques

Avec le nouveau mode de scrutin paritaire, l'augmentation de la part des femmes élues est nécessairement importante pour tous les partis. Toutefois, on observe que les partis de gauche ont présenté des femmes dans des cantons plus « gagnables » que les partis de droite : 60,26 % de femmes pour les premiers et 50,24 % pour les seconds — avec des nuances parfois fortes pour certains partis reconnus pour avoir une démarche pro-active en matière de parité, comme les partis Front de Gauche/Parti de gauche et Les Verts.

% conseillères générales/départementales selon leur nuance politique en 2011 et en 2015



Source : Ministère de l'Intérieur, avril 2011 et mars 2016.

À noter toutefois que les partis de gouvernement – PS/44,76 % et LR/43,25 % – font partie des « mauvais élèves » qui auraient tendance à favoriser les sortants. La part des conseillers généraux sortants est particulièrement importante, montrant que le renouvellement des assemblées n'est pas le fruit d'un renouvellement aussi important des candidats.

% de conseiller.e.s généraux.ales sortant.e.s, en 2011 et 2015

	F	H
2011	10,1	22,3
2015	7,7	35,5

Source : Ministère de l'Intérieur, avril 2011 et mars 2016

2. Les binômes de conseiller.e.s : une mise à l'épreuve du principe de parité au quotidien, de l'investiture à l'exercice du mandat

À l'occasion de ces premières élections au scrutin binominal, il a semblé important aux membres du HCE d'avoir un aperçu de ce que ce nouveau mode de scrutin paritaire a pu apporter. C'est pourquoi deux études ont été réalisées sur la base notamment d'entretiens avec des élu.e.s, dans deux départements : la Seine-Saint-Denis et la Haute-Garonne¹¹.

Issues de l'étude de situations locales, ces analyses n'ont pas vocation à faire émerger des réalités applicables à l'ensemble du territoire. Toutefois, certains éléments récurrents laissent penser qu'il ne s'agit pas de spécificités locales mais bien de pratiques propres aux élu.e.s.

Le cas de la **Seine-Saint-Denis** met en lumière que **le premier critère de constitution des candidatures est la détention d'un mandat local, et par extension d'une notoriété territoriale**, ce qui avantage majoritairement les hommes qui sont en général les premiers désignés du binôme. Par exemple, les maires sont des hommes dans 84 % des cas. **L'équilibre au sein du binôme existe davantage dans l'anonymat et le non-cumul**, c'est-à-dire lorsque le binôme est constitué de deux personnes n'ayant pas de mandat.

La proportion de sortant.e.s candidat.e.s et la proportion de ré-élu.e.s dans la nouvelle assemblée départementale conduit d'ailleurs à relativiser le renouvellement effectif de l'assemblée.

L'âge et la catégorie socio-professionnelle ne semblent pas être des facteurs de déséquilibre dans le binôme, mais sont davantage des vecteurs de discrimination globaux pour être candidat.e. La surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures dans les candidatures se poursuit. Les candidatures reproduisent également la **division sexuée du marché du travail**.

Concernant le déroulement de la campagne électorale, le fait d'avoir un ticket paritaire a désamorcé un certain nombre de déséquilibres : la parité ne pouvait pas être utilisée comme un argument politique, comme ce fut le cas pour les élections municipales et comme cela sera probablement le cas pour les élections législatives.

L'étude du département de la **Haute-Garonne** permet de faire émerger des **caractéristiques non-exhaustives qui participent à une bonne cohésion du binôme** : la personnalité des élu.e.s et leur capacité à travailler à deux, l'ancienneté de chacun.e des conseiller.e, le partage des informations, et leurs niveaux de responsabilité respectifs s'ils sont plutôt équivalents. D'autres marqueurs positifs émergent : l'exécutif échappe globalement à la division sexuée du travail politique, et la parité est assurée à la tête des commissions thématiques.

2.1 En Seine-Saint-Denis, des binômes plutôt déséquilibrés mais une égale répartition des tâches pendant la campagne

Contribution de Vincent GALIBERT | Mémoire de recherche – La soif d'égalité, la voie de la parité – L'introduction des binômes femme-homme lors des élections départementales en Seine-Saint-Denis, janvier 2016

LES BINÔMES DE CANDIDAT.E.S AUX ÉLECTIONS DÉPARTEMENTALES SE SONT RÉVÉLÉS DÉSÉQUILIBRÉS

► **Les déséquilibres tiennent largement aux écarts en termes de détention d'un mandat électif**

Pour apprécier le caractère équilibré ou non d'un binôme, l'attention s'est concentrée sur la **détention d'un mandat électif**. Ainsi, un binôme est considéré comme équilibré si ses deux membres détiennent un mandat équivalent. Parmi les 108 binômes étudiés, 62 peuvent être qualifiés d'équilibrés, 46 de déséquilibrés. Toutefois, parmi les 62 dits équilibrés, 44 concernent des binômes dont les deux candidat.e.s n'ont aucun mandat électif ; et le Front national, qui ne compte que deux élus municipaux dans le département, représente la moitié de ces binômes dits équilibrés à lui seul. Les autres binômes dits équilibrés se répartissent en quatre catégories : extrême gauche, candidat.e.s divers, divers gauche ou divers droite. **L'essentiel des déséquilibres des binômes provient des trois blocs politiques du département qui se disputent le pouvoir local** : le Front de gauche, le Parti socialiste et ses alliés, ainsi que l'union de la droite et du centre.

11 - Voir la présentation des éléments de méthodologies de ces deux études en Annexes.

Au regard des inégalités entre les femmes et les hommes, les déséquilibres sont manifestes. **Sur 46 binômes dits « déséquilibrés », 30 sont dans la situation où l'homme détient le mandat le plus élevé.** Dans 70 % des configurations où la femme détient le mandat le plus important, la candidate est conseillère municipale sans délégation tandis que le candidat n'a aucun mandat.

► L'âge et la catégorie socio-professionnelle sont des facteurs discriminants d'accès à ces fonctions mais sans rapport avec le sexe

Les décalages en termes d'âge à l'intérieur des binômes sont inexistantes. En effet, la moyenne d'âge des femmes comme des hommes candidat.e.s aux élections départementales s'élevait à 47 ans. À l'intérieur des tickets paritaires, la moyenne de l'écart entre chacun.e des deux membres du binôme est de 10 ans, indifféremment du sexe. 57 % du total des candidat.e.s ont entre 40 et 60 ans.

Concernant les catégories socio professionnelles (PCS), le même constat peut être établi. Indéniablement, **la PCS constitue un critère discriminant d'accès aux mandats politiques mais ce critère se révèle indifférent au sexe.** Les disparités rencontrées (surreprésentation des artisans, commerçants et chefs d'entreprise chez les hommes et des employées chez les femmes) correspondent aux proportions rencontrées dans la population totale du département.

LES CRITÈRES DE DÉSIGNATION DES CANDIDAT.E.S FAVORISENT LES PERSONNALITÉS DÉJÀ EN PLACE ET DONC LES HOMMES

► Le privilège de la candidature a été accordé aux sortant.e.s et aux maires

En raison de la part d'hommes élus au conseil général de Seine-Saint-Denis (75 %) à l'issue des renouvellements de 2008 et de 2011, le binôme paritaire ne pouvait que provoquer un fort renouvellement. En 2015, la part des sortant.e.s réélus.e.s a été de 45 % contre 70 % en 2008 et 2011. Ce constat reste à nuancer car le plus fort taux de non-représentation des sortant.e.s n'a pas été enregistré en 2015 (40 %) mais en 2001 (55 %), en dehors de toute contrainte paritaire ou de cumul. La forte part des sortant.e.s en 2015 s'explique par le fait que la reconduction des sortant.e.s n'est pas une simple pratique mais une règle clairement formulée par les partis politiques. Elle est tellement récurrente qu'elle apparaît aujourd'hui comme « naturelle » selon les informations recueillies. Étant donné le nombre d'hommes présents dans l'assemblée départementale précédente, la « prime au sortant » les a donc principalement avantagés lors de la constitution des candidatures.

Les élections départementales se tenant l'année suivant les élections municipales, les partis politiques ont cherché à profiter de la dynamique enclenchée l'année précédente. Aussi, par exemple, parmi les sept maires de la droite et du centre ayant conquis une commune contre la gauche l'année précédente, six étaient candidat.e.s (dont un en tant que remplaçant). Au total, sur les 40 maires élus.e.s en 2014, 16 étaient également candidat.e.s en 2015 et 11 ont été élus.e.s. Le faible taux de femmes maires, en recul en Seine-Saint-Denis entre 2008 et 2014, s'est donc répercuté sur la construction des candidatures et a logiquement impacté l'équilibre des binômes.

► Les critères des « compléments des tickets » de candidats

Il faut retenir deux critères de sélection supplémentaires ayant permis de compléter les « tickets » de candidature une fois qu'un.e premier.e membre du binôme, le plus souvent l'homme, avait été identifié.e.

Le premier critère tient à la **représentation des territoires**, question posée avec acuité suite au redécoupage cantonal (le nombre de cantons étant tombé de 40 à 21). La fusion des anciens cantons a poussé la complétion des tickets vers un binôme représentant les deux anciens territoires cantonaux. Cette pratique s'est révélée transpartisane. Dans les quinze cantons permettant de constituer un binôme territorial, un seul binôme a été élu en portant aux suffrages deux candidat.e.s provenant de la même commune (en l'occurrence, celui du président du conseil général).

Le deuxième critère est de nature politique puisqu'il correspond aux **accords passés entre les différentes organisations**. Ainsi, les accords entre les trois « blocs » (gauche gouvernementale, gauche d'opposition ainsi que droite et centre), après avoir prévu la reconduction des sortant.e.s et la promotion des « poids lourds », ont laissé place à des négociations sur des places « gelées » en fonction de l'implantation locale des candidat.e.s. De cette manière, **les candidatures ont connu un triple fléchage, à la fois selon le sexe, l'appartenance partisane et le territoire.** Cette méthode a eu pour conséquence de laisser peu de surprises quant aux choix de désignation tant ils étaient précis.

L'EFFACEMENT DU SEXE LORS DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

Le déséquilibre à l'intérieur d'un même binôme a joué sur le déroulement de la campagne en influant sur les marges de manœuvre des candidat.e.s : la détention d'un mandat facilite la mise en disponibilité pour accomplir les actions militantes et permet d'avoir accès à des ressources financières et militantes plus étendues. En revanche, **la campagne départementale n'a pas donné lieu (sauf cas exceptionnels) à une division des tâches fondée sur le sexe**. Dans la plupart des cas, le matériel de campagne a été élaboré en concertation avec les deux membres du binôme, afin de porter une cohérence sur l'ensemble du canton. C'est plutôt la configuration des cantons qu'il faut retenir pour comprendre la manière dont s'est déroulée la campagne : la distribution des rôles s'est faite indifféremment en fonction du sexe et certaines campagnes ont été menées de manière presque distinctes, comme si deux élections uninominales se tenaient simultanément. La départementalisation de la campagne (pour la première fois, tous les cantons étaient renouvelés en même temps) a également pu aider à l'effacement du sexe lors de la campagne.

LA COMPOSITION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE SEINE-SAINT-DENIS ÉCHAPPE À LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL POLITIQUE

Avec cinq femmes maires et neuf premières adjointes sur quarante, la Seine-Saint-Denis a enregistré un véritable recul quant à la part de femmes à la tête de ses mairies, contrairement à la faible progression au niveau national. En outre, une forte division sexuée du travail municipal s'observe : dans les communes du département, l'absence de mixité se caractérise par des délégations dévolues majoritairement aux hommes (gestion financière à 85 %, sécurité à 80 % et gestion de la voie publique à 79 %) et aux femmes (enfance et famille à 86 %, affaires sociales à 78 %, affaires culturelles à 67 %). Or, ce sont des délégations majoritairement accordées aux hommes qui se retrouvent, en moyenne, classées le plus haut dans l'ordre des adjoint.e.s au.à la maire.

Toutefois, ce schéma n'est pas reproduit au sein de l'exécutif du conseil départemental de Seine-Saint-Denis. En effet, nous ne comptons que deux correspondances en termes de combinaison sexe/catégorie entre l'exécutif-type d'un conseil départemental¹² et celui de Seine-Saint-Denis, à savoir les finances attribuées à un homme et les affaires culturelles attribuées à une femme. Aucune autre combinaison sexe/catégorie du conseil départemental de Seine-Saint-Denis ne recoupe celle de l'ensemble des départements et la distribution des postes de vice-présidence et de conseiller.e délégué.e semble prendre à contrepied la division sexuée départementale. Par exemple, la délégation liée à l'enfance et la famille, comme celle attachée aux affaires sociales, ont été attribuées à des hommes, tandis que des domaines tels que le développement économique, l'habitat et la sécurité ou encore la mobilité et les transports, l'ont été à des femmes. Il ne s'agit d'ailleurs que de la reproduction de ce que nous pourrions qualifier d'habitude dans les exécutifs départementaux séquanodionisiens : les quelques femmes auparavant présentes dans l'exécutif n'étaient pas systématiquement cantonnées à des catégories de délégations traditionnellement occupées par des femmes. De même, pour les hommes, plus nombreux, le partage semble se faire de manière moins sexuée qu'au niveau global. Il reste cependant difficile de trouver les causes de ce partage, plus équilibré, du travail politique au niveau départemental.

Source : Synthèse rédigée par Vincent GALIBERT à la suite de son mémoire *La soif d'égalité, la voie de la parité – L'introduction des binômes femme-homme lors des élections départementales en Seine-Saint-Denis*, janvier 2016.

12 - Cf. le graphique portant sur les proportions de femmes et d'hommes dans chaque catégorie de délégations des vice-présidences en France en 2015 : 3.1 La division encore sexuée du travail politique en pratique / Les évolutions des responsabilités politiques dans les départements.

2.2 Dans le département de la Haute-Garonne, un réel partage des places permis par un partage des informations, des moyens matériels et des décisions

Contribution d'Yseline FOURTIC | Mémoire de recherche – L'action publique d'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales – Entre institutionnalisation administrative, transition politique et contraction des finances publiques, août 2016

L'observation des binômes et des pratiques des élu.e.s dans une assemblée paritaire est indispensable pour évaluer les transformations induites par ce choix de mode de scrutin.

Cette analyse peut être mise en corrélation avec la nécessité de mettre au jour et de **lutter contre la reproduction des stéréotypes de sexe parmi le personnel politique**, démarche qui rejoint la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'éclairage de Christine STÉBENET, conseillère départementale de la Haute-Garonne nouvellement élue en charge de la délégation à l'égalité entre les femmes et les hommes, a ici constitué un apport significatif ; aux côtés des témoignages d'autres élu.e.s du département : Gilbert HÉBRARD, Julien KLOTZ et Camille POUPONNEAU.

LES TRANSFORMATIONS DE L'ASSEMBLÉE VUES DE L'INTÉRIEUR

Gilbert HÉBRARD, conseiller départemental sortant, considère que la parité, qu'il n'avait pas connue auparavant, représente une **évolution politique « remarquable »** : il s'agit d'un « **nouveau mode d'élection** », qui a permis un « **rajeunissement au niveau des élu.e.s** ». L'autre évolution caractéristique de l'institution départementale est le **passage d'une représentation des territoires à « des élu.e.s des populations »**, marqué par une représentation accrue des élu.e.s urbains au détriment des élu.e.s ruraux. En tant qu'élus sortants, Gilbert HÉBRARD dresse un bilan satisfaisant de cette évolution, « *si ce n'est qu'il a fallu que je m'habitue à travailler à deux plutôt que tout seul. Il a fallu tenir compte de ma binôme, de ses souhaits, de son caractère. Ça s'est très bien passé mais c'est une autre façon de travailler* ».

Julien KLOTZ, conseiller départemental également reconduit, fait également preuve d'enthousiasme : « *moi qui ai connu la précédente assemblée, grand changement : on est passé d'une assemblée de vieux monsieurs à une assemblée mixte et très rajeunie* », saluant également « *la libération de la parole* » et le « *changement de gouvernance de la majorité impulsé par le nouveau président* ».

LES CRITÈRES DE RÉUSSITE DES BINÔMES, ET QUELQUES PISTES D'OBSTACLES IDENTIFIÉES

Christine STÉBENET considère que **la réussite des binômes tient d'abord aux personnalités et à l'historique**, sans négliger un effet de génération. Certains conseillers hommes issus de l'assemblée départementale sortante estiment avoir remporté de nouveau leur siège sur leurs noms propres, sans que leur binôme femme y ait contribué. On retrouve ici **l'argument de légitimité en vertu de l'ancienneté**, régulièrement mobilisé pour faire barrage à la diversification du personnel politique. Dès lors, ils se refusent à partager des informations avec leur co-conseillère. **Les freins sont davantage matérialisés par les habitudes, le caractère, la perception que les conseiller.e.s ont d'eux-mêmes** : « *c'est mon poste, cela m'appartient, je suis sortant* » ; et peut-être le fait parfois de scinder le territoire (dimension qui se pose particulièrement dans les cantons ruraux, plus étendus).

Gilbert HÉBRARD souligne l'importance d'une « **entente parfaite** », de « *partager les problèmes que l'on rencontre, ne rien se cacher* ». « *Avoir la même vision du territoire, de la politique* » compte, et il est nécessaire d'« *être en osmose et cohérent.e au regard des personnes reçues, et de ne pas rejeter la faute sur l'autre* ».

Camille POUPONNEAU, conseillère départementale nouvellement élue, pointe le fait que « **la difficulté vient plutôt de l'extérieur, tout comme les a priori** » : « *très souvent en représentation, on me présente comme l'assistante d'Arnaud SIMION* » [son co-conseiller]. Ce qui fait que le binôme fonctionne, c'est la **bonne entente des élu.e.s** : « *si le binôme ne s'entend pas, on ne parvient pas à un équilibre* ».

géographique et de compétences : il y a des guerres d'égos, chacun.e se marche dessus, essaye de faire le maximum, de ne pas informer l'autre, etc. ». Camille POUPONNEAU désigne clairement les « **représentations sexistes** » comme un obstacle significatif la concernant : « au début, les invitations arrivaient parfois seulement au conseiller ».

Enfin, Julien KLOTZ met en exergue deux facteurs : d'abord le « **respect mutuel**, il n'y en a pas un.e qui vaut "plus" ou "mieux" que l'autre », quelles que soient les éventuelles expériences différentes ou l'antériorité au conseil départemental ; et ensuite le « **partage des informations** ». L'élu ajoute que « cela nécessite également d'échanger souvent et d'arriver à se mettre d'accord », mais souligne qu'« au final les décisions politiques les plus importantes ne se décident pas à l'échelle du canton mais à l'échelle du département, donc au-delà du binôme ».

DES MANIÈRES DE FONCTIONNER DIVERSES DANS LE CANTON ET DANS LES BUREAUX DU DÉPARTEMENT

Se pose en outre la **problématique du partage des moyens matériels** (secrétariats, bureaux, permanence), qui ne répond à aucune obligation réglementaire — puisqu'une fois désigné.e.s, les élu.e.s sont autonomes dans la manière d'accomplir leur mandat — mais dépend d'arbitrages internes : une minorité d'élu.e.s sortant.e.s ne veut pas voir diminuer les prérogatives détenues sous le mandat précédent. Cela est dû à un sexisme inavoué, « *impalpable* » pour certains ré-élus explique Christine STÉBENET. Les arbitrages propres au conseil départemental confient la tutelle des collaborateur.rice.s à celui ou celle du binôme qui est vice-président.e ou président.e de commission.

Comme l'explique Julien KLOTZ, « on partage un bureau et deux collaborateurs. Théoriquement ils me sont rattachés en tant que président de commission. Dans la pratique, ils se binôment pour nous assister tous les deux — et tant mieux car comme nous partageons tout, ils partagent également toutes les informations. Pour les actions quotidiennes, on leur adresse les actions à tous les deux, et ils se les répartissent entre eux ». Le duo qu'il forme avec Christine STÉBENET fonctionne, de leurs propres dires, de manière harmonieuse, et les deux élu.e.s ont donc choisi de partager au maximum les moyens mis à leur disposition, jusqu'à un agenda électronique (qui est passé d'outil de campagne à outil de travail).

La **mutualisation des informations** et des compte-rendus de réunion va dans les deux sens. Comme le souligne Christine STÉBENET, « on essaie de faire un maximum de choses ensemble quand ça concerne le canton, ensuite chacun.e a ses priorités en matière de thématiques », mais les deux élu.e.s se font le « *relai des actions de chacun.e* ». Les permanences sont alternées entre les deux élu.e.s.

Une démarche également partagée par Camille POUPONNEAU et Arnaud SIMION, qui présente toutefois certains inconvénients matériels (sur la ligne téléphonique, seul le nom d'Arnaud SIMION — en tant que vice-président — s'affiche). En matière de fonctionnement, Camille POUPONNEAU explique qu'« **on part du principe que l'on fait les choses ensemble**, nous avons été élus ensemble. Sur le terrain, on part du principe que l'on doit être tous les 2, c'est le cas dans 50 % des déplacements. Quand ce n'est pas possible pour des raisons d'agenda, on fait en fonction des commodités de chacun ». Il en va de même pour l'organisation des permanences : « on a acté des créneaux, on fait le point sur l'agenda, et en fonction de qui peut le faire, on répartit ».

Le déséquilibre en termes de délégations ne joue pas beaucoup estime-t-elle, considérant également avoir de la chance : « mon binôme n'a pas un gramme de misogynie. Aujourd'hui tout cela est fluide, mais ça m'est arrivé de devoir m'imposer, de telle sorte à ce que ça rentre, rarement avec Arnaud, mais vis-à-vis de nos interlocuteurs. Sur le ton de l'humour ou en me pointant alors que je n'avais pas reçu l'invitation et en faisant une remarque là-dessus. J'avais l'information via Arnaud et les collaboratrices que l'on partage. **La bonne entente avec le binôme me permet d'arriver à une juste représentation** ».

Concernant la présence sur le terrain, certains binômes, notamment en milieu rural, ont fait le choix de se partager le canton et travaillent de facto peu de concert. La superficie géographique du canton entre ici en ligne de compte.

Dans le canton de Gilbert HÉBRARD et Marie-Claude PIQUEMAL-DOUMENG, issu d'un regroupement de quatre cantons, les investitures étaient fondées sur des critères géographiques pour représenter les territoires. Elles ont mené à un travail commun sur programme et une participation commune à la campagne. Il n'y a pas eu de séparation ou de partage du territoire pendant la campagne. Depuis l'élection, chacun.e assure des permanences dans son territoire, mais cette répartition n'est pas figée.

L'EXTENSION DE LA LOGIQUE PARITAIRE À LA DIRECTION POLITIQUE ET AUX ORGANISMES EXTÉRIEURS

Concernant les **nominations dans les organismes extérieurs** (qui peuvent être considérées comme un indicateur secondaire de l'effectivité de la parité), Christine STÉBENET considère qu'il n'y a « *pas d'inégalités de sexe visibles en la matière. Cela tient davantage à la personnalité des élu.e.s, et il n'y a pas de hiérarchie flagrante* ». En Haute-Garonne, ce processus s'est enclenché à la suite d'un appel à candidatures envers les élu.e.s, lequel a débouché sur des désignations en fonction des centres d'intérêts, des délégations, des associations concernées ou du canton.

Camille POUPONNEAU dresse un constat un peu plus critique : s'il y a autant d'hommes que de femmes dans les représentations au sein des organismes extérieurs, « *la responsabilité finale sur l'institution est en général donnée à l'homme* ». La question de l'**expression des compétences** joue beaucoup : « *cela ne se fait pas encore assez, pour une élue, de dire "j'en suis capable, j'en ai envie, je vais tout faire pour l'avoir", cela se fait très peu chez nous* ».

L'exécutif du département de la Haute-Garonne fait mentir les stéréotypes de sexe du point de vue de Christine STÉBENET. L'équipe des vice-président.e.s est paritaire, comme l'exige la loi. La première vice-présidence est assurée par une femme : elle est chargée du Développement territorial, de l'Aménagement du territoire et du Tourisme. Les Affaires sociales sont gérées à travers quatre portefeuilles : trois vice-présidents (dont l'un est en charge de la petite enfance) et une vice-présidente. Les Transports sont à la charge d'une vice-présidente. Le Centre départemental d'incendie et de secours est présidé par une conseillère départementale. Il y a eu une **continuité avec les vice-présidences déjà en place**.

La parité est également assurée au niveau des commissions : si la présidence est assurée par une élue, alors la vice-présidence revient à un homme, et réciproquement. Christine STÉBENET souligne d'ailleurs que cette organisation s'est faite naturellement, sans intervention de sa part, d'autant plus qu'elle n'avait pas encore été désignée lors de la mise en place de ce système.

VERS UNE AMÉLIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE ?

Les freins à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes ne sont pas dus à une ineffectivité de la parité, mais plutôt à des **volontés de préservation de quelques vice-président.e.s vis-à-vis de leurs prérogatives** : ils tiennent davantage au positionnement hiérarchique de la délégation à l'égalité femmes-hommes, considéré comme inférieur à celui des vice-présidences.

Cela ne signifie pas pour autant que la problématique de l'égalité femmes-hommes est admise par tou.te.s, comme on peut l'observer avec le fonctionnement de certains binômes et le manque de reconnaissance de certains élus envers leur co-conseillères.

De manière générale, **la vigilance relative à l'égalité des sexes a augmenté au sein de l'institution**, constate Christine STÉBENET. C'est la **création de la délégation à l'égalité femmes-hommes** qui a permis cette mise à l'agenda. Elle n'existait pas, donc « *il y a tout à construire* » : il va y avoir un budget et un.e chargé.e de mission dédié.e à l'égalité femmes-hommes.

Néanmoins, au cabinet, « *la garde rapprochée [du Président] ne comporte aucune femme* » souligne Camille POUPONNEAU, et il y a une directrice générale adjointe sur six dans l'organigramme : « *il y a encore beaucoup de travail là-dessus, également dans les représentations [de la direction politique et administrative] vis-à-vis des binômes. Quand on passe à 50 % de femmes, il y a des choses, des remarques qui ne passent plus. C'est comme partout, ça dépend de ce qu'en font les femmes, si elles laissent passer. Plusieurs élues répondent aux réflexions, cela s'est fait naturellement* ». L'élue constate que globalement, « *les difficultés auxquelles on peut être confrontées sont liées au fait d'être une femme, pas de l'organisation binominale* ».

Sources : Synthèse rédigée par Yseline FOURTIC à la suite de son mémoire *L'action publique d'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales – Entre institutionnalisation administrative, transition politique et contraction des finances publiques*, août 2016 ; et entretiens réalisés avec plusieurs conseiller.e.s départementaux.ales de la Haute-Garonne en novembre 2016.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Ces éléments obtenus lors d'échanges avec des conseiller.e.s élu.e.s en 2015 permettent d'avoir une première idée de la mise en œuvre de ce nouveau mode de scrutin. Toutefois, le nombre d'élu.e.s interrogé.e.s est trop faible pour estimer que ces observations sont transposables pour l'ensemble des conseiller.e.s élu.e.s en 2015.

C'est pourquoi le HCE recommande¹³ que soit réalisée une étude approfondie sur l'impact des dernières avancées paritaires sur la composition et le fonctionnement des conseils départementaux. Lors de cette évaluation, il convient d'observer les éléments suivants, sans prétendre à l'exhaustivité :

- ▶ La constitution des candidatures (poids des sortant.e.s sur la sélection, identification du vivier des candidat.e.s potentiel.le.s, sélection et profil des titulaires et suppléant.e.s, etc.) ;
- ▶ Le déroulement de la campagne (répartition des tâches, temps de parole, territoires du canton, etc.).
- ▶ Les résultats de l'élection (âge, PCS, nuances politiques) ;
- ▶ L'exercice du mandat (fonctions exécutives, commissions, travaux, temps de paroles, maintien ou non du lien entre les deux membres du binôme, partage des moyens matériels, impact des remplacements et du non-cumul des mandats, etc.) ;
- ▶ L'accès aux fonctions exécutives, la désignation à des délégations, à la tête des commissions et aux représentations au sein d'organismes extérieurs.

3. Des règles de remplacement à préciser, au risque d'une dégradation de la parité

À l'occasion de la réalisation de ce rapport, il est apparu que les règles de remplacement des conseiller.e.s départementaux.ales étaient susceptibles d'avoir un impact négatif sur la composition paritaire des assemblées.

Règles actuelles pour les élections départementales :

En cas de démission ou décès de l'élu.e, le.la remplaçant.e de même sexe, élu.e en même temps (en mars 2015) occupe le siège ainsi vacant. Ce dispositif permet de maintenir la parité au sein du conseil départemental. Toutefois, suite à l'adoption de la loi de janvier 2015¹⁴, si le.la remplaçant.e d'un.e conseiller.e départemental.e est empêché.e, une élection partielle au scrutin uninominal est alors organisée. Et en cas d'élection partielle au scrutin uninominal, l'article L221 du code électoral précise que les règles paritaires prévues aux articles L191 et 210-1 ne s'appliquent plus.

Il y a donc contradiction avec les textes relatifs à l'élection des conseiller.e.s qui visaient explicitement la poursuite de la parité comme objectif. Cette situation risque de se présenter en cas de cumul des mandats et pourrait ne pas être anecdotique.

Une attention particulière devrait donc être accordée à ces situations dans l'étude attendue, notamment lors de la mise en œuvre des règles de non-cumul des mandats à compter de 2017.

¹³ - Voir le développement de la recommandation n°10 en Conclusion de ce rapport.

¹⁴ - Article 8 de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

CHAPITRE 2. L'ÉCHELON RÉGIONAL : UNE PARITÉ CONFORTÉE, MALGRÉ LA FAIBLE ÉVOLUTION DES PROFILS DES FEMMES ET DES TÊTES DE LISTE

Contrairement aux conseils départementaux qui « découvrent » des assemblées paritaires, la parité est déjà bien installée au sein des conseils régionaux. Les 10 ans de pratiques paritaires ont-elles eu un impact sur la sélection des candidat.e.s et le profil des élu.e.s ?

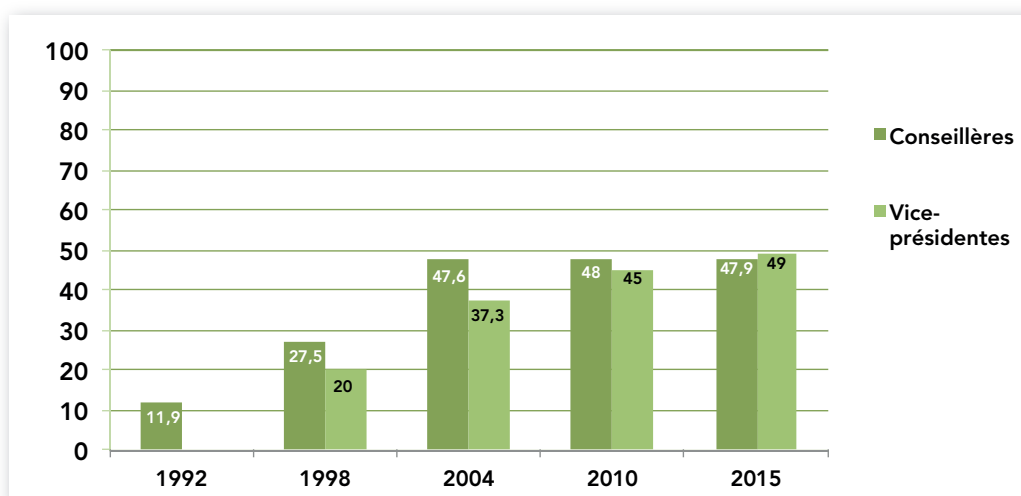
1. Les assemblées régionales de 1992 à 2015 : de 12 à 49 % de conseillères

La loi n°2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives impose l'alternance stricte femmes-hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle. Elle prévoit une alternance par tranche de six candidat.e.s aux élections municipales et régionales.

La loi n°2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseiller.e.s régionaux.ales et des représentant.e.s au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques affirme l'obligation de respecter une **stricte alternance entre les femmes et les hommes dans la présentation des listes de candidat.e.s aux élections régionales et au Parlement européen. Les assemblées régionales sont donc paritaires depuis les élections de 2004.**

La composition des exécutifs régionaux a évolué grâce à la loi du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, qui étend l'obligation de parité déjà présente dans la composition des listes à la désignation des exécutifs régionaux.

Part des femmes dans les conseils régionaux depuis 1992 (%)



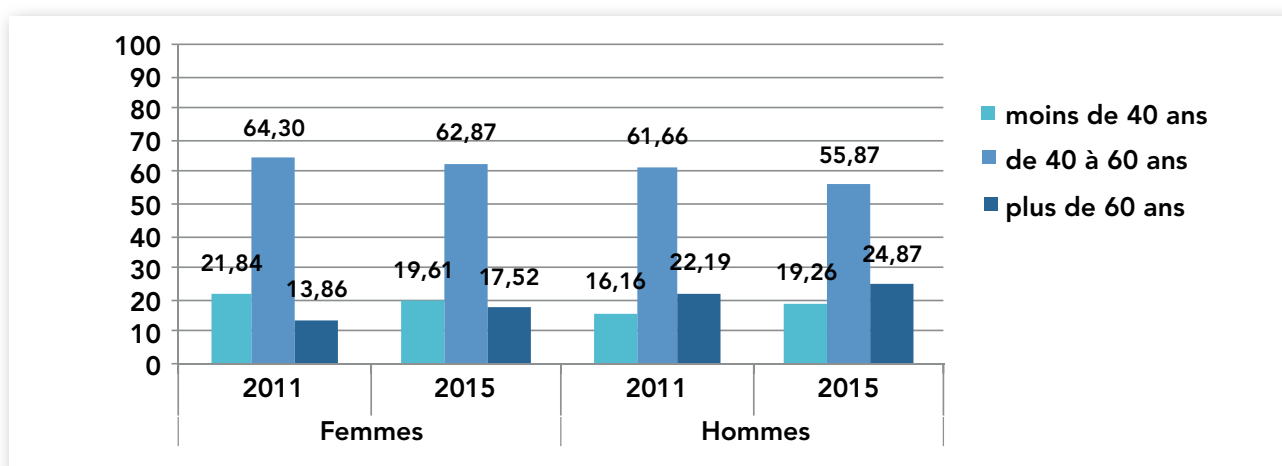
Sources : données transmises par le Ministère de l'Intérieur et Régions de France, recherches d'Aurélia TROUPEL¹⁵

2. Des profils des conseiller.e.s ont peu évolué entre 2010 et 2015

L'enquête réalisée par Aurélia TROUPEL, maîtresse de conférences en Science politique, en partenariat avec Régions de France¹⁶ porte sur la place des femmes dans la campagne des régionales de 2015 puis dans les assemblées élues. Concernant la candidature, près d'un quart des répondant.e.s se sont proposé.e.s, et l'écart entre les femmes et les hommes est peu marqué (24,3 % des hommes et 20,1 % des femmes). Les élues sont donc presque aussi nombreuses que leurs homologues masculins à avoir manifesté leur volonté d'intégrer la liste, rompant avec la pratique jusqu'à observée de candidatures sollicitées. Cependant, lorsqu'il y a eu sollicitation extérieure, **les élus sont toutefois moins nombreuses à avoir été approchées par le ou la chef.fe de file régional.e** (c'est le cas pour 34,1 % des élus et 26,3 % des élues), le niveau départemental ayant été privilégié pour le recrutement.

Concernant les données liées à l'âge des élu.e.s en 2010 et en 2015, on constate un vieillissement des élu.e.s.

% de conseiller.e.s régionaux.ales, par tranche d'âge, en 2011 et 2015



Source : Ministère de l'Intérieur, 2015

¹⁵ - La composition des assemblées régionales de 1986 à 1992 n'est pas disponible. En revanche, les calculs d'Aurélia TROUPEL sur la base des sortant.e.s de 1992 aboutissent à une proportion de 10,4 % de conseillères régionales en 1986 (173 élues sur 1 669 sièges). En 1992, les données sur les vice-président.e.s ne sont pas sexuées.

¹⁶ - Aurélia TROUPEL, Les conseillers régionaux de 2015-2021, d'après les résultats de l'enquête CEPEL-ARF, septembre 2016.

Les conclusions présentées dans cette étude portent sur les élu.e.s répondant.e.s, à savoir près d'un.e conseiller.e sur trois sur la base d'un questionnaire principalement administré en ligne : 588 questionnaires exploitables – 51,6 % de femmes et 46,9 % d'hommes – soit 32,6 % de la population ciblée (les 1 808 conseiller.e.s régionaux.ales).

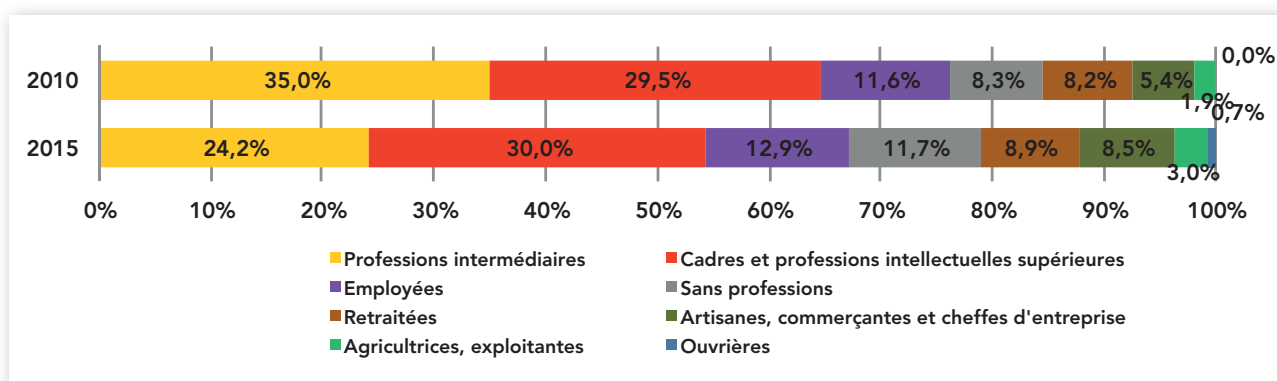
HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

La sélection des candidatures n'a pas évolué vers davantage de jeunes élu.e.s :

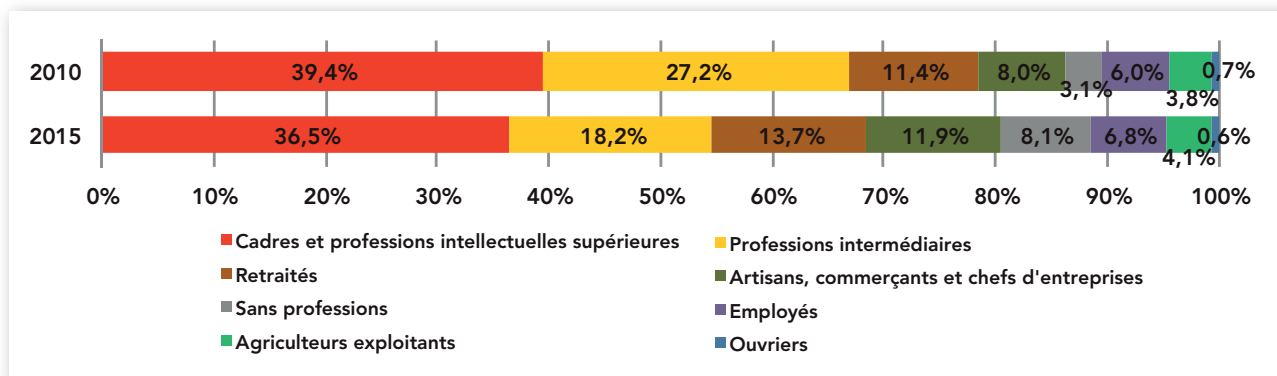
- ▀ Même si la plus grande part des élu.e.s se concentre sur la tranche d'âge « 40-60 ans », on observe une progression des plus de 60 ans tant chez les femmes que les hommes (la proportion étant plus importante pour les hommes).
- ▀ On ne peut cependant pas imputer cette tendance à une sorte de prime aux sortant.e.s puisque la part des sortant.e.s parmi les candidat.e.s est de près de 9 % pour les femmes et 10 % pour les hommes (stable entre 2011 et 2015).

Par ailleurs, on ne relève pas de bouleversement des tendances dans la répartition des catégories socio-professionnelles chez les femmes et les hommes entre 2010 et 2015. Comme pour d'autres élections, et notamment les élections départementales, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures croît chez les femmes et la partition sexuée des emplois est visible : les femmes restent plus nombreuses dans les catégories suivantes : professions intermédiaires, employées ou sans professions. Cependant, d'une manière plus générale, ces constats mettent en exergue une plus grande mixité socio-professionnelle des élu.e.s régionaux.ales depuis les élections de 2015.

% de conseillères régionales selon leur PCS en 2010 et en 2015



% de conseillers régionaux selon leur PCS en 2010 et en 2015



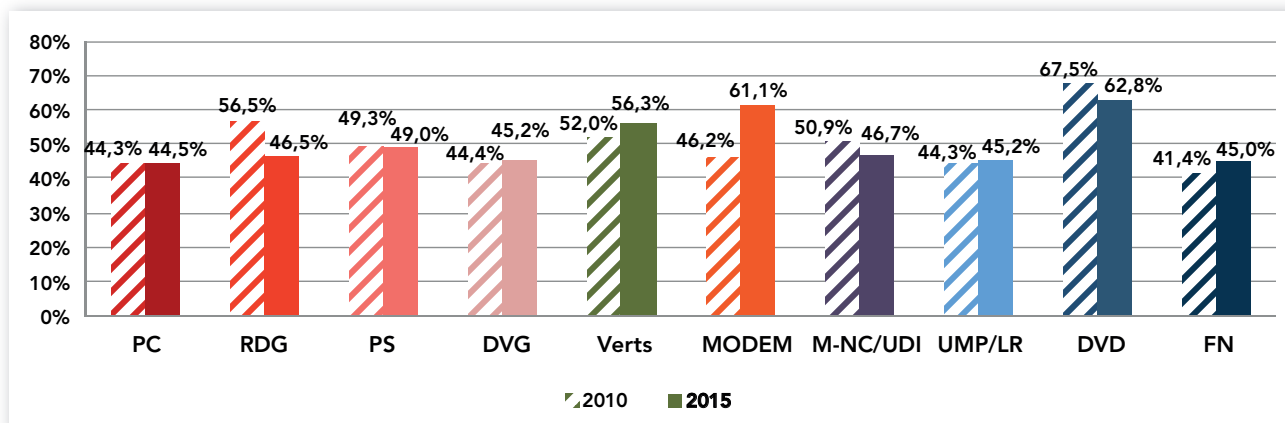
Source : Ministère de l'Intérieur, 2015

Les règles paritaires n'ont donc pas conduit à une réelle redistribution des places. Les profils évoluent désormais peu entre les femmes, entre les hommes, et entre les femmes et les hommes.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

La part des femmes selon les partis politiques est, elle aussi plutôt stable. Seuls ressortent les résultats politiques des élections et non pas les stratégies de circonscription qui s'observent pour les élections départementales et, de façon encore plus marquée, pour les élections législatives.

% de conseillères régionales en 2010 et en 2015 selon leur nuance politique



Grille de lecture : En 2015, 49,0 % des élu.e.s régionaux.ales du PS sont des femmes.

Source : Ministère de l'Intérieur, 2015

3. Des candidates toujours peu têtes des listes

La parité progresse mais des résistances sont encore présentes. En effet, les blocages persistent pour l'attribution des têtes de listes tant régionales que départementales. Il n'y avait que 21,2 % de femmes têtes de liste régionales en 2015¹⁷ (28 femmes sur les 132 listes déposées en métropole), un faible pourcentage que l'on retrouve également pour les têtes de listes départementales (31,6 % des têtes de liste départementales sont confiées à des candidates au PS, et 27,4 % chez Les Républicains).

À titre de comparaison, en 2010, 21,6 % des listes régionales étaient conduites par une femme (37 femmes sur 171 têtes de liste) et 17,9 % lors des élections de 2004 (45 femmes sur 251 têtes de liste)¹⁸.

En résumé :

- ▶ Le partage des sièges est désormais une composante bien intégrée dans les assemblées des conseils. Si les profils évoluent doucement, la constitution des listes semble moins problématique qu'en 2004, même si les redécoupages régionaux ont infléchi un peu cette tendance.
- ▶ Le partage du pouvoir reste un défi. Si les femmes sont peu nombreuses à être têtes de liste (départementales ou régionales), elles ont nécessairement moins de chance de pouvoir être élues à la tête d'une région.

17 - Données issues de l'Enquête ENQUETE FRANCETV INFO. Régionales : derrière la parité, les femmes condamnées aux seconds rôles : http://www.francetvinfo.fr/elections/regionales/enquete-francetvinfo-sur-132-listes-candidates-aux-elections-regionales-seules-28-sont-menees-par-des-femmes_1167259.html

18 - Données issues de l'article de Lefebvre Rémi, « La composition des listes socialistes aux élections régionales. Vellités rénovatrices et néo-féodalisation du PS », *Savoir/Agir*, 1/2010 (n° 11), p. 55-64. <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2010-1-page-55.htm> et du rapport de l'Observatoire de la parité intitulé « Effets directs et indirects de la loi du 6 juin 2000 : un bilan contrasté » de Mars 2005 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_200527f9.pdf

Deuxième partie :
La composition
des exécutifs
départementaux
et régionaux,
un partage du pouvoir
encore inégal

L'extension de la parité au niveau local ne s'est pas faite sans tensions, notamment de la part du personnel politique en place. La parité est assurée dans les assemblées mais rencontre encore des résistances à la tête de l'exécutif. Il est donc nécessaire d'analyser comment l'exclusion des femmes s'organise dans les départements et les régions, notamment sur la question de la répartition sexuée des responsabilités. Au sein des bureaux désormais paritaires se joue une autre partition - la confiscation par les hommes des hiérarchies de prestige ou la conservation des représentations au sein d'organismes extérieurs de premiers plans.

CHAPITRE 1. DANS LES DÉPARTEMENTS : UNE PRÉDOMINANCE DES HOMMES À LA PRÉSIDENTENCE ET LA PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTENCE

Le HCE se félicite de la progression de la parité au sein des conseils départementaux. Elle est désormais une réalité au sein des conseils et des bureaux des conseils départementaux. Du fait de contraintes paritaires découlant de la loi de mai 2013, la place des femmes dans l'exécutif des conseils départementaux a significativement augmenté en 2015 : elles sont en moyennes deux fois plus nombreuses qu'en 2011, toutes fonctions confondues.

Pour autant, cette parité nouvelle n'a pas abouti à un partage des responsabilités à la tête des départements :

- Si la part des femmes parmi les président.e.s des assemblées départementales a doublé entre 2011 et 2015, elle demeure très basse : seuls 9,9 % des conseils départementaux sont présidés par une femme.

5 Présidentes de conseils généraux élues en 2011

élues le 31 mars 2011 suite aux élections cantonales des 20 et 27 mars 2011

Département	Prénom et Nom	Nuance	
INDRE-ET-LOIRE	Marisol TOURAINE	PS	
PYRENEES-ORIENTALES	Hermeline MALHERBE	PS	réélue
HAUTE-VIENNE	Marie-Françoise PEROL-DUMONT	PS	réélue
MARTINIQUE	Josette MANIN	DVG	
LA REUNION	Nassimah DINDAR	DVG	réélue

10 Présidentes de conseils départementaux élues en 2015

élues le 2 avril 2015 suite aux élections départementales des 22 et 29 mars 2015

Département	Prénom et Nom	Nuance
BOUCHES-DU-RHONE	Martine VASSAL	UMP
CREUSE	Valérie SIMONET	UMP
DOUBS	Christine BOUQUIN	DVD
GUADELOUPE	Josette BOREL-LINCERTIN	DVG
LA REUNION	Nassimah DINDAR	DVD
PARIS	Anne HIDALGO	PS
PYRENEES-ORIENTALES	Hermeline MALHERBE	PS
MARTINIQUE*	Josette MANIN	DVG
LOZERE	Sophie PANTEL	PS
FINISTERE	Nathalie SARRABEZOLLES	PS

* Le département de Martinique a depuis été supprimé au profit de la collectivité territoriale de la Martinique, dirigé par deux hommes : Alfred MARIE-JEANNE, président du conseil exécutif, et Claude LISE, président de l'Assemblée.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

- **Les femmes sont cantonnées aux seconds rôles** : si elles représentent la moitié des vice-président.e.s, elles sont première vice-présidente dans seulement 32 départements sur 101. Elles sont deuxième vice-présidente dans plus de la moitié des départements.

Part des femmes dans la hiérarchie des exécutifs des conseils généraux/départementaux de 2011 à 2015

2011				2015 ¹⁹			
Libellé de fonction	Total	F	% F	Libellé de fonction	Total	F	% F
Président.e	101	5	5,0 %	Président.e	98	8	8,2 %
1 ^{er} .e vice-président.e	101	16	15,8 %	1 ^{er} .e vice-président.e	94	32	34 %
1 ^{er} .e vice-président.e délégué.e	1	0	0,0 %	1 ^{er} .e vice-président.e délégué.e	0	0	0 %
2 ^{ème} vice-président.e	95	28	29,5 %	2 ^{ème} vice-président.e	94	56	59,6 %
3 ^{ème} vice-président.e	94	10	10,6 %	3 ^{ème} vice-président.e	93	38	40,9 %
4 ^{ème} vice-président.e	92	14	15,2 %	4 ^{ème} vice-président.e	92	58	63 %
5 ^{ème} vice-président.e	91	11	12,1 %	5 ^{ème} vice-président.e	91	31	34,1 %
6 ^{ème} vice-président.e	89	16	18,0 %	6 ^{ème} vice-président.e	89	55	61,8 %
7 ^{ème} vice-président.e	85	13	15,3 %	7 ^{ème} vice-président.e	88	32	36,4 %
8 ^{ème} vice-président.e	81	12	14,8 %	8 ^{ème} vice-président.e	82	53	64,7 %
9 ^{ème} vice-président.e	78	10	12,8 %	9 ^{ème} vice-président.e	77	30	39 %
10 ^{ème} vice-président.e	61	10	16,4 %	10 ^{ème} vice-président.e	67	42	62,7 %
11 ^{ème} vice-président.e	49	8	16,3 %	11 ^{ème} vice-président.e	49	17	34,7 %
12 ^{ème} vice-président.e	42	5	11,9 %	12 ^{ème} vice-président.e	40	27	67,5 %
13 ^{ème} vice-président.e	30	3	10,0 %	13 ^{ème} vice-président.e	26	9	34,6 %
14 ^{ème} vice-président.e	21	3	14,3 %	14 ^{ème} vice-président.e	14	8	57,1 %
15 ^{ème} vice-président.e	15	2	13,3 %	15 ^{ème} vice-président.e	11	4	36,4 %
Vice-président.e du conseil général	66	16	24,2 %	Vice-président.e du conseil départemental	44	18	40,9 %
Vice-président.e délégué.e	18	3	16,7 %	Vice-président.e délégué.e	7	2	28,6 %
TOTAL	1210	185	15,3 %	TOTAL	1156	520	49 %

Sources : Ministère de l'Intérieur – 14 avril 2011, Haut Conseil à l'Égalité – juillet 2016.

19 - Hors les territoires suivants qui sont désormais des collectivités à statut particulier : Martinique, Guyane et Corse.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

- Plus de la moitié des départements sont dirigés par un tandem exclusivement masculin (58 départements), un seul par un tandem exclusivement féminin (le Doubs). Dans les départements présidés par des hommes, les femmes ne sont premières vice-présidentes que dans un tiers des cas (34 départements sur 101). Lorsque les départements sont dirigés par une femme, le vice-président est un homme dans près de 90 % des cas (8 départements sur 9).

		Présidence		Total
		Femme	Homme	
1 ^{er} .e vice-présidence	Femme	1	34	35
	Homme	8	58	66
Total		9	92	

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016

La révolution paritaire dans les nouvelles assemblées départementales s'arrête donc aux portes du pouvoir : les femmes sont toujours minoritaires à la tête de l'exécutif et dans les sphères décisionnelles.

CHAPITRE 2. DANS LES RÉGIONS : UNE FAIBLE PROGRESSION DES FEMMES À LA TÊTE DES EXÉCUTIFS ET À LA DIRECTION POLITICO-ADMINISTRATIVE

Tout comme pour les départements, le HCE se félicite de la progression de la parité au sein des conseils régionaux : elle est une réalité au sein conseils, et également de leurs bureaux. Pour autant, elle s'arrête là.

1 Présidences et premières vice-présidences des femmes : une faible progression de 2010 à 2015

Sans **obligation paritaire pour les têtes de liste**, la situation n'a que peu progressé.

- Si la **proportion de présidentes** est passée de 7,4 % en 2010 (2 femmes sur 27 régions) à 16,7 % en 2016²⁰ (3 femmes sur 18 régions), elle reste faible.

2 Présidentes de conseils régionaux élues en 2010

élues suite aux élections régionales
des 14 et 20 mars 2010

Région	Prénom et Nom	Nuance	
FRANCHE-COMTE	Marie-Guite DUFAY	PS	
PYRENEES-ORIENTALES	Ségolène ROYAL	PS	réélue

3 Présidentes de conseils régionaux élues en 2015

élues suite aux élections régionales
des 6 et 13 décembre 2015

Région	Prénom et Nom	Nuance	
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE	Marie-Guite DUFAY	PS	réélue
ILE DE FRANCE	Valérie PECRESSE	LR	
OCCITANIE/PYRENEES -MEDITERRANE	Carole DELGA	PS	

Source : Haut Conseil à l'Egalité, juillet 2016.

20 - Les élections régionales ont eu lieu en décembre 2015. Pour les régions dont le périmètre restait inchangé, les titulaires des présidences ont donc été connu.e.s au soir du second tour. Cependant, les régions issues de fusion ont été créées légalement le 1^{er} janvier 2016, et c'est lors de la première assemblée plénière du mandat (en janvier 2016) que les président.e.s ont été officiellement désigné.e.s.

- **Concernant les vice-présidences**, les progrès sont significatifs. La composition des exécutifs régionaux a évolué grâce à la loi du 31 janvier 2007 qui prévoit une obligation de parité pour les exécutifs régionaux : les femmes représentent aujourd'hui 49 % des vice-président.e.s. Aux élections de 1998, elles étaient 20 % ; en 2004, alors que les assemblées étaient déjà paritaires, elles étaient 37,3 %.
- **Seulement 5 régions ont une femme première vice-présidente** sur les 18 régions (France métropolitaine et ultramarine²¹) contre 13 hommes premiers vice-présidents.

5 premières vice-présidentes de conseils régionaux élues en 2015

élues suite aux élections régionales
des 6 et 13 décembre 2015

Région	Prénom et Nom	Nuance
GUYANE	Hélène SIRDER	DVG
MAYOTTE	Fatima SOUFFOU	DVD
NORD-PAS-DE-CALAIS/PICARDIE	Valérie LÉTARD	LR
NORMANDIE	Sophie GAUGAIN	LR
OCCITANIE/PYRENEES-MEDITERRANEE	Sylvia PINEL	PS

Source : Haut Conseil à l'Egalité, juillet 2016.

Deux des premières vice-présidentes sont d'anciennes ministres et avaient été considérées comme des « poids lourds » pour renforcer la liste. Deux représentaient également l'autre partie du territoire fusionné (par rapport à l'origine électorale du ou de la Président.e élu.e), ce qui participait à justifier leur place de premier plan.

Lors de l'examen du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en 2014, une recommandation de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale prévoyait d'obliger à ce que la personne désignée à la première vice-présidence soit du sexe opposé à celui du/de la titulaire de la Présidence. Mais le Sénat avait retiré cette obligation, arguant d'un risque d'inconstitutionnalité²².

Cela montre une fois de plus que lorsqu'il n'y a pas de contrainte, les progrès en matière de parité sont lents : la monopolisation masculine des postes politiques les plus élevés des régions persiste.

- Enfin, le tandem exécutif est exclusivement masculin dans 11 régions. Dans une seule région, la présidente a nommé une première vice-présidente : Carole DELGA, présidente, et Sylvia PINEL, 1^{ère} vice-présidente, en Occitanie/Pyrénées-Méditerranée. Le tandem exécutif est paritaire dans 6 régions : 4 présidents-1^{ères} vice-présidentes et 2 présidentes-1^{er} vice-présidents.

Nombre de régions selon le sexe des présidences et premières vice-présidences en 2016²³

		Président.e.s		Total
		Femme	Homme	
1 ^{er.e} vice-présidence	Femme	1	4	5
	Homme	2	11	13
Total		3	15	

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.

22 - Retrouver l'intégralité de l'argumentation dans le rapport précédent « parité en politique : entre progrès et stagnations », p.51.

23 - L'analyse faite par le Haut Conseil à l'Egalité porte sur les 18 régions de métropole et ultramarins, quand bien même certains territoires sont devenus des collectivités à statut particulier. Voir le détail en Annexes.

Face à ce constat mitigé, le Haut Conseil réitère sa recommandation pour un tandem paritaire à la tête de l'exécutif. Quitte à ne pouvoir obliger, en l'état actuel du droit, à l'élection directe d'un tel binôme exécutif paritaire, le Haut Conseil propose qu'une fois le.la président.e élu.e, les élections du bureau qui se déroulent dans la continuité portent en tête de liste une personne du sexe opposé. Le Haut Conseil recommande d'étendre cette pratique aux conseils municipaux.

Recommandation n°1 : Prévoir un tandem paritaire à la tête de l'exécutif des collectivités territoriales :

- 1.1 Au sein des conseils départementaux et régionaux, proposer au suffrage du conseil une liste de vice-président.e.s dirigée par un.e candidat.e de l'autre sexe que celui du.de la présidente
- 1.2 Étendre cette modalité aux exécutifs des conseils municipaux, en proposant au suffrage du conseil une liste d'adjoint.e dirigée par la personne placée en deuxième position de la liste soumise au suffrage universel direct lors des élections municipales. Le.le premier.e adjoint.e sera donc automatiquement de l'autre sexe que celui du.de la maire.

Bureaux municipaux :

Une élection en deux temps...

1. Élection du.de la maire
2. Constitution de la liste paritaire pour l'élection des adjoint.e.s :
 - ▶ Dans les communes de moins de 1 000 habitant.e.s : choisir une personne de l'autre sexe que celui du.de la maire élu.e précédemment
 - ▶ Dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus : choisir la personne placée en 2^{ème} position sur la liste aux élections municipales

... pour un tandem paritaire à la tête de l'exécutif

Un maire –
une 1^{ère} adjointe



Une maire –
un 1^{er} adjoint



Bureaux départementaux/régionaux :

Une élection en deux temps...

1. Élection du.de la président.e
2. Constitution de la liste paritaire pour l'élection des vice-président.e.s : choisir une personne de l'autre sexe que celui du.de la président.e élu.e précédemment

... pour un tandem paritaire à la tête de l'exécutif

Un président –
une 1^{ère} vice-présidente



Une présidente –
un 1^{er} vice-président



Ce plafond de verre observé pour les élu.e.s se retrouve aussi dans les sphères décisionnelles de ces collectivités.

2. Une surreprésentation des hommes à la direction politico-administrative

L'observation des proportions de femmes et d'hommes dans les « triumvirats de décision des collectivités » : c'est-à-dire le triangle « présidence — direction du Cabinet — direction générale des services » renseigne également sur la répartition effective du pouvoir dans la collectivité.

L'analyse réalisée par le HCE au niveau des régions, comparant la situation en 2015 avant les élections et après les élections, début 2016, vise à déterminer si une évolution a eu lieu suite aux processus de fusion. En effet, l'élection d'une nouvelle direction politique à la tête de la collectivité territoriale — a fortiori conjuguée au resserrement de l'équipe dirigeante suite au regroupement de plusieurs régions — représente une opportunité significative de renouvellement des cadres dirigeant.e.s.

Les triumvirats des 27 régions en 2015 (avant fusion)

Région	Président.e de région	Directeur.rice de Cabinet	Directeur.rice général.e des services
Alsace	Philippe RICHERT	Christophe KIEFFER	François BOUCHARD
Aquitaine	Alain ROUSSET	Patrick VOLPILHAC	Jean-Baptiste FAUROUX
Auvergne	René SOUCHON	Philippe WIMART-ROUSSEAU	Jean-Michel BOSSARD
Bourgogne	François PATRIAT	Salomé PAHLAVAN	Nicolas HESSE
Bretagne	Pierrick MASSIOT	Yval LE MEVEL	Jérôme BASTIN
Centre	François BONNEAU	Antoine FRANCOIS	Jean-Daniel HECKMANN
Champagne-Ardenne	Jean-Paul BACHY	Eric QUENARD	Gérard COLIN
Corse	Paul GIACOBBI	François-Dominique DE PERETTI	Thierry GAMBA-MARTINI
Franche-Comté	Marie-Guite DUFAY	Rodolphe DUMOULIN	Gilles DA COSTA
Guadeloupe	Victorien LUREL	Dominique LABAN	Jean-Louis BOUCARD
Guyane	Rodolphe ALEXANDRE	Rodrigue CROISIC	Hervé TONNAIRE
Île-de-France	Jean-Paul HUCHON	Jonathan SEBBANE	Jean-Michel THORNARY
Languedoc-Roussillon	Damien ALARY	Renaud HELFER-AUBRAC	Claude COUGNENC
Limousin	Gérard VANDENBROUCKE	Germain MADIA	Cécile VERNHES-DAUBREE
Lorraine	Jean-Pierre MASSERET	Natacha MASSERET	Joël BERGER
Martinique	Serge LETCHIMY	Jeff LAFONTAINE	Lise MOUTAMALLE
Mayotte	Daniel ZAIDANI	Ali Mohamed BEN ALI	Jean Pierre SALINIERE
Midi-Pyrénées	Martin MALVY	Ugo DOUARD	Joël NEYEN
Nord-Pas de Calais	Daniel PERCHERON	François DELAGRANGE	Yves DURUFLE
Basse-Normandie	Laurent BEAUVAIS	Arnaud BOYER	François RAVIER
Haute-Normandie	Nicolas MAYER-ROSSIGNOL	Sylvain RADIGUET	France BURGUY
Pays de la Loire	Jacques AUXIETTE	Jacques PRIOL	Simon MUNSCH
Picardie	Claude GEWERC	Stéphane BERTRANDIE	Denis HARLE
Poitou-Charentes	Jean-François MACAIRE	France RUULT	François SCARBONCHI
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Michel VAUZELLE	José MATTEI	Thierry COQUIL
La Réunion	Didier ROBERT	Alain ABADIE	Mohamed AHMED
Rhône-Alpes	Jean-Jacques QUEYRANNE	Cédric LE DEAUT	Philippe DE MESTER

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.

 : Femme  : Homme

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Les triumvirats des 18 régions²⁴ en octobre 2016 (après fusion)

Région	Président.e de région	Directeur.rice de Cabinet	Directeur.rice général.e des services
Grand Est	Philippe RICHERT	Christophe KIEFFER	François BOUCHARD
Nouvelle Aquitaine	Alain ROUSSET	Patrick VOLPILHAC	Jean-Baptiste FAUROUX
Auvergne / Rhône-Alpes	Laurent WAUQUIEZ	Arnaud BEURON	Guillaume BOUDY
Bourgogne / Franche-Comté	Marie-Guite DUFAY	Rodolphe DUMOULIN	Valérie CHATEL
Bretagne	Jean-Yves LE DRIAN	Yvan Le MERVEL	Jérôme BASTIN
Centre-Val de Loire	François BONNEAU	Antoine FRANCOIS	Jean-Daniel HECKMANN
Corse	Gilles SIMEONI	Norbert PANCRAZI	Paul PELLEGRINI
Guadeloupe	Ary CHALUS	Teddy BERNADOTTE	Jean-Louis BOUCARD
Guyane	Rodolphe ALEXANDRE	Daniel FERREY	Hervé TONNAIRE
Hauts-de-France	Xavier BERTRAND	Alexandre BRUGERE	Laurent VERCROY
Île-de-France	Valérie PÉCRESSE	Magali LAMIR	Patrick STEFANINI
Martinique	Alfred MARIE-JEANNE	Louis-Félix Vincent DUVILLE	Jean-Guy MERCAN
Mayotte	Soibahadine IBRAHIM RAMADANI	Ahamada OUSSENI	Jean-Pierre SALINIERE
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée	Carole DELGA	Laurent BLONDIAU	Simon MUNSCH
Normandie	Hervé MORIN	Laurent RONIS LE MOAL	Frédéric OLLIVER
Pays de la Loire	Bruno RETAILLEAU	Louis-Marie Le ROY	Franck ROBINE
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Christian ESTROSI	Anthony BORRE	Paul MOURIER
La Réunion	Didier ROBERT	Alain ABADIE	Mohamed AHMED

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.

 : Femme  : Homme

Ni les président.e.s, ni les directeur.rice.s de cabinet, ni les directeur.rice.s généraux.ales des services ne sont soumis.e.s à des obligations paritaires.

Suite aux élections régionales, la part des femmes dans les triangles exécutifs des régions passe de 9,0 % à 9,3 %. La place des femmes progresse donc très légèrement, voire stagne. Cette proportion reste faible.

La prise de décision reste donc une « affaire d'hommes ». La confiscation du pouvoir par les hommes est manifeste mais elle se joue aussi de façon plus subtile et parfois inconsciente à l'occasion de l'attribution des différents portefeuilles entre les vice-président.e.s.

²⁴ - Depuis la loi NOTRe, la France compte 14 régions (12 en métropole et 2 en outre-mer). À l'occasion de ce rapport, la Martinique et la Corse sont comptabilisées, bien qu'elles ne soient pas des régions mais des collectivités territoriales uniques dirigées par un conseil exécutif ; Mayotte est comptabilisée également, bien qu'il s'agisse d'un département, car la collectivité dispose des compétences d'une région.

CHAPITRE 3. UNE RÉPARTITION DES DÉLÉGATIONS ET DES COMMISSIONS ENCORE LARGEMENT STÉRÉOTYPÉE

Le Monde des 24 et 25 avril 2016 se penchait sur « Les départements à l'heure de la parité »²⁵, en effectuant un focus sur des témoignages recueillis dans plusieurs départements. Pour le président d'un département qui comportait, avant le scrutin de 2015, 37 conseillers généraux et 4 conseillères générales, « tous les anciens élus vous diront que c'est mieux aujourd'hui qu'avant. Ça a changé totalement le paradigme des conseils départementaux. Avant, tout marchait à l'ancienneté. C'est un nouveau monde ».

La parité en termes qualitatifs est toutefois mise à l'épreuve des pratiques existantes, et plus précisément par les élus sortants, qui ne se satisfont pas systématiquement de la fin de l'exercice du pouvoir en solitaire sur leur canton. Les commentaires se teintent parfois de condescendance et d'un paternalisme sous-jacent, non-exempt de stéréotypes de sexe : si un vice-président souligne d'une part que « Ça a changé l'ambiance, c'est beaucoup plus agréable aujourd'hui », il nuance sa satisfaction au fait que sa collègue « [tienne] sa place » et considère les conseillères départementales comme étant « beaucoup moins politiques que nous, elles ont un naturel déconcertant [...] elles ont un peu plus de mal à rentrer dans le moule »²⁶. Cette réflexion renvoie à un certain nombre de discours essentialistes, drapés dans des considérations sur ce qui serait naturel ou ne le serait pas pour chacun des sexes²⁷.

Un conseiller départemental d'un autre département estime que « Les hommes maîtrisent mieux les enjeux de pouvoir que les femmes pour la plupart novices. Du coup, ils s'imposent plus facilement dans les séances et les arbitrages ». Le vice-président précédemment cité marque sa volonté de continuer à exercer son mandat à sa manière : « Quand il y a des choses qui ne me conviennent pas, on s'en explique. Si on veut que ça se passe bien, il faut quand même un peu la préparer. Maintenant, je ne reviendrais pas dessus. Avant, j'étais un grand solitaire. Travailler en équipe, ça peut parfois me provoquer quelques irritations, mais, globalement, ça m'apporte un plus ».

25 - Béatrice JÉRÔME, « Les départements à l'heure de la parité », Le Monde, 24-25 avril 2016.

26 - Sur la critique du « naturel déconcertant » des élues, on peut ici faire référence à Marlène COULOMB-GULLY et Juliette RENNES : « Une nouvelle génération de politistes [...] s'inscrivent dans cette perspective [historique large] pour analyser le fonctionnement contemporain des discriminations dans l'accès aux fonctions d'élu(e). Ces chercheuses analysent l'usage ambigu des qualités réputées "féminines", dévalorisées voire handicapantes pour accéder aux positions de pouvoir. Le "sens de la proximité", le "goût du concret" et du "contact", l'"écoute" et la "disponibilité" », in Marlène COULOMB-GULLY, Juliette RENNES, « Genre, politique et analyse du discours. Une tradition épistémologique française gender blind », Mots. Les langages du politique, n° 94, 2010, p. 176.

27 - Les recherches de Christian BAUDELOT et Roger ESTABLET (Christian BAUDELOT et Roger ESTABLET, Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés, Paris, Nathan, 2007) soulignent que d'une société à une autre, il y a une construction de rôles différenciés entre femmes et hommes. L'inégalité des statuts entre elles et eux est une constante dans cette distribution du fait de l'interprétation de la biologie. Celle-ci vise très largement à réduire le rôle des femmes à des fonctions maternelles et à leurs dérivés, tandis que les hommes, non contraints par la biologie, bénéficieraient d'un plus large éventail de possibilités, de rôles, de compétences. L'anthropologue Françoise LHÉRITIER a construit le concept de « valence différentielle des sexes » pour qualifier la valeur sociale moindre attribuée aux femmes et aux filles dans les sociétés humaines, permettant la « domination sociale du principe masculin ».

Une vice-présidente nouvellement élue estime que les difficultés dépendent notamment de la composition des binômes : « Un binôme tout neuf a tout appris ensemble ; un binôme où il y avait déjà un élu a dû apprendre à travailler à deux. ».

La conciliation des temps semble également plus problématique pour les élues que pour leurs collègues masculins, puisque « ce sont plutôt les femmes qui prennent un temps partiel » pour répondre à leurs obligations.

Ces remarques illustrent les résistances encore nombreuses, limitant la mise en œuvre complète de la parité. Parfois, les règles existantes sont respectées à la lettre mais pas leur objectif, à savoir, l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités. Et l'attribution des délégations restent empreintes de stéréotypes de sexe.

1. Une diversification des portefeuilles de compétences dans les régions mais une persistance de l'exclusion des femmes des secteurs d'intervention déterminants

En raison des transformations des périmètres géographiques des régions suite à la fusion, et des alternances politiques majoritaires, la classification élaborée précédemment par l'Observatoire de la parité pour analyser les exécutifs de 2004 et 2010 a dû être étendue pour prendre en compte les reconfigurations de 2016. Par conséquent, il a fallu intégrer à l'analyse de nouveaux domaines de compétences, signalés dans le tableau correspondant en italique, à l'instar des politiques appliquées au littoral, de l'économie numérique, des langues régionales, de la sécurité, de la ruralité, etc.

Répartition des délégations selon le sexe dans les exécutifs régionaux²⁸ en janvier 2016

Délégations des Vice-présidences	Total	F	%F	
Affaires sociales / Santé	4	4	100	Délégations où les femmes sont surreprésentées
Culture	11	9	81,8	
Formation / Emploi	11	7	63,6	
Sports / Jeunesse / Vie associative	10	6	60,0	
Égalité / Solidarités/ Citoyenneté	7	4	57,1	
Éducation / Lycées	11	6	54,5	
Recherche / Enseignement supérieur	11	6	54,5	
Agriculture / Pêche / Forêt	11	6	54,5	Délégations qui tendent vers la mixité
Ruralité	8	4	50,0	
Écologie / Environnement / Développement durable	12	5	41,7	
Tourisme	10	4	40,0	Délégations où les femmes restent sous-représentées
Administration générale / Ressources humaines	8	3	37,5	
Développement économique	12	4	33,3	
Aménagement du territoire	12	4	33,3	
Coopération / Relations européennes et internationales	11	2	18,2	
Budget / Finances	9	1	11,1	
Transports	12	1	8,3	

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.

 : Compétences principales des régions

28 - L'étude a été réalisée sur les 12 régions métropolitaines. Certaines thématiques ne sont pas présentes ou mise en évidence dans certaines régions.

De prime abord, les obligations pour un bureau paritaire ont conduit à ce que plus de délégations soient attribuées aux femmes. Si la réduction du nombre de région oblige à une certaine mesure dans l'analyse, il apparaît toutefois de façon assez évidente que la répartition des délégations entre les femmes et les hommes reste encore largement stéréotypée : aux femmes, les affaires sociales et l'éducation et aux hommes, le développement économique et les finances. Et suite à la loi NOTRe et les quelques modifications de compétence induites, le clivage, déjà présent en 2004 et en 2010²⁹, s'est en quelque sorte renforcé. Les compétences les plus importantes des régions, qui ont été renforcées, telles que le développement économique (la région devient le « pôle de compétitivité ») et les transports (la région étant désormais l'autorité organisatrice de l'intégralité de la mobilité interurbaine), sont très majoritairement allouées aux hommes. La gestion même de ces collectivités semblent aussi être l'apanage des hommes puisque les finances ou l'administration générale leur sont majoritairement confiées — d'ailleurs les hommes, dans 4 cas sur 7 se voient confier ces deux missions ; alors que les vice-présidentes n'ont que les ressources humaines dans leur portefeuille.

L'étude réalisée par Aurélia TROUPEL en partenariat avec Régions de France fait émerger des écarts entre les conseillers et les conseillères en fonction des thématiques prioritaires sur lesquelles les collectivités régionales doivent intervenir. Le développement économique domine le classement, quel que soit le sexe des répondant.e.s. Ensuite, « les enquêtées veulent davantage voir aboutir une action relative à l'éducation, la formation, l'apprentissage, l'emploi (24,7 %) ou une action liée à l'environnement, au développement durable, à l'agriculture (17,1 %) », tandis que « les hommes privilégient assez largement l'aménagement du territoire (19,6 %) et de manière concomitante, les transports (10,1 contre 5,9 % des femmes) ». Enfin, les délégations relatives à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations reviennent fréquemment dans le domaine « Autres » du questionnaire.

Régions de France pointe quelques grandes tendances dans la répartition sexuée du pouvoir en 2016 :

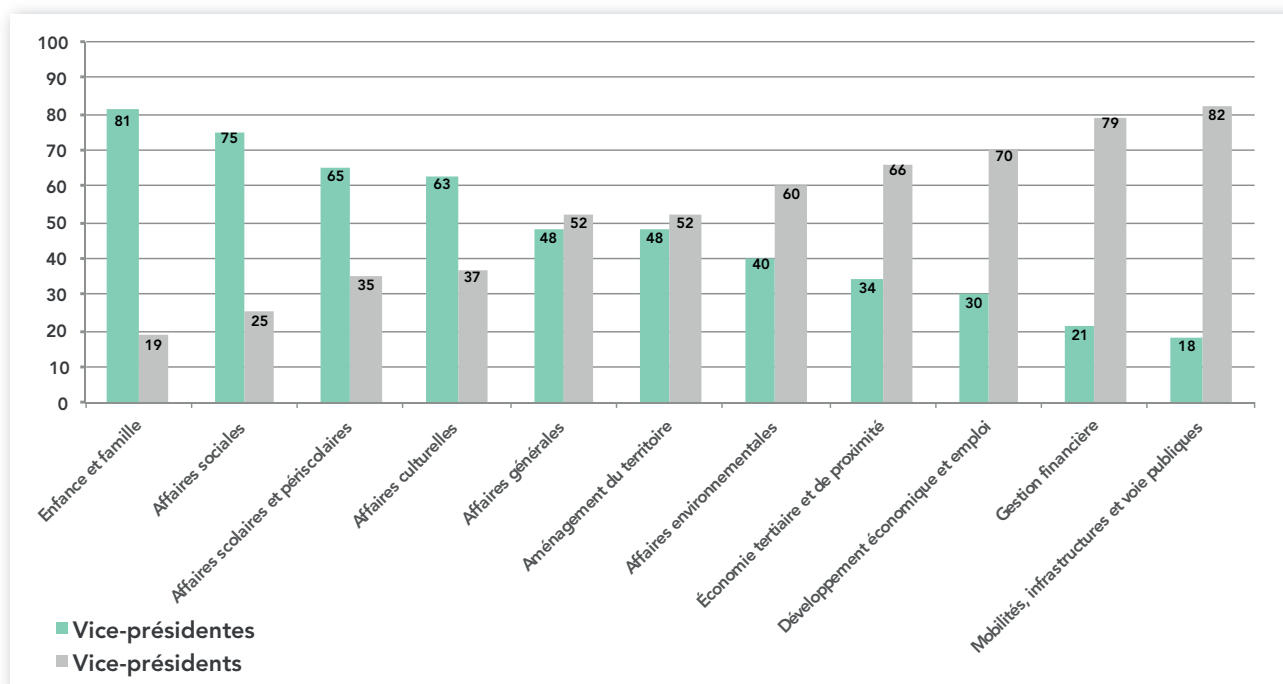
- ▀ la **persistance des bastions masculins** : finances, gestion des fonds structurels européens, transports ;
- ▀ la progression de la part de femmes qui gèrent le « développement économique » (désormais compétence exclusive de la Région), et les secteurs périphériques tels que l'attractivité ou les nouvelles technologies ;
- ▀ la **confirmation de la place des vice-présidentes dans des champs investis depuis plusieurs années**, à l'instar de l'éducation, l'orientation, la formation professionnelle (des budgets régionaux majeurs étant donné les compétences obligatoires des régions), l'insertion, l'enseignement supérieur et la recherche ;
- ▀ le **partage à égalité des responsabilités en matière de développement durable et de transition énergétique** ;
- ▀ la **surreprésentation des femmes dans la gestion de la délégation des affaires culturelles**, particulièrement forte, et une majorité de femmes en charge des affaires sociales, de la santé, du sport, de la vie associative, du handicap, de la jeunesse ou encore du vivre-ensemble ;
- ▀ le **recul de la thématique de l'égalité femmes-hommes** dans les délégations des vice-président.e.s, en tout cas dans leur affichage politique.

29 - Voir la note de synthèse de l'Observatoire de la parité « Délégations régionales confiées selon le sexe en 2004 et 2010 » - juillet 2010.

2. Dans les départements : une persistance de la répartition sexuée des délégations

Les exécutifs des départements suite aux élections de 2015 permettent également de constater une **division sexuée des responsabilités des vice-président.e.s** en fonction de leurs délégations respectives, illustrée par le croisement des courbes dans le graphique ci-après.

Part des femmes et des hommes dans les vice-présidences des exécutifs départementaux selon la thématique en 2015 (%)



Sources : Recherches de Vincent GALIBERT, Haut Conseil à l'Égalité, 2016³⁰.

Il ressort que la gestion financière fait partie du premier tiers des vice-présidences (47 % de ces délégations arrivent dans le premier tiers des vice-présidences), suivie par le développement économique et l'emploi, l'aménagement du territoire, les affaires générales et les affaires sociales (30 %).

L'analyse des délégations réparties au sein des conseils départementaux doit prendre en compte plusieurs constats. D'une part, la **baisse des dotations de l'État aux départements** (dans le contexte de rationalisation des dépenses publiques³¹) tend à diminuer les marges de manœuvre financières des exécutifs départementaux. Cette réduction des moyens des départements se conjugue avec la **suppression de la clause générale de compétence**, et incite les conseils départementaux à se recentrer sur les politiques publiques qui répondent à leurs compétences obligatoires — quand bien même la clarification des compétences entre les différents échelons de collectivités n'est pas achevée. La loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) du 27 janvier 2014 désigne en effet les départements comme les chefs de file en matière d'aide sociale, d'autonomie des personnes et de solidarité des territoires. Les budgets départementaux afférents sont significatifs : 2 004 millions d'euros dans le département du Nord, 1 034 millions d'euros à La Réunion, ou encore 884 millions d'euros en Gironde.

30 - Hors départements suivants : Guyane, Martinique et Tarn-et-Garonne.

31 - En 2016, La dotation globale de fonctionnement représente 33,2 Md€, contre 36,6 Md€ en 2015 et encore 40,1 Md€ en 2014. Cette baisse manifeste la politique de l'État visant à diminuer ses dotations. Source : <http://www.vie-publique.fr/decouvrete-institutions/finances-publiques/collectivites-territoriales/ressources/quelles-sont-dotations-etat-aux-collectivites.html>

34 vice-présidents et 145 vice-présidentes se sont vu.e.s confier les délégations des politiques sociales, c'est-à-dire la définition et la mise en œuvre de politiques publiques répondant à un large spectre de besoins : vieillissement, protection de l'enfance, accueil des mineur.e.s étranger.e.s isolé.e.s, etc. Parmi les 145 vice-présidentes, 18 sont les premières vice-présidentes du Conseil départemental et 39 figurent parmi les 4 premier.e.s vice-président.e.s. Dans certains départements, des pôles sociaux réunissent plusieurs vice-président.e.s (c'est par exemple le cas de la Haute-Garonne³²).

Les politiques sociales sont au cœur des compétences départementales et ces délégations permettent, comme le souligne l'Assemblée des Départements de France, d'entrer pleinement dans les espaces de prise de décision politique. Il faut cependant prendre en compte les marges de manœuvre effective des collectivités départementales au regard de leurs obligations en matière de redistribution et d'allocations sociales.

Ainsi, de prime abord, l'attribution de ces portefeuilles à des femmes pourrait être vue comme une perpétuation de stéréotypes de sexe — les affaires sociales sont « l'affaire des femmes ». Puis, au regard des compétences des départements, ces vice-présidences occupées par des femmes pourraient au contraire conduire à une analyse inverse, c'est-à-dire à une progression des femmes dans les fonctions importantes de la collectivité. La réalité, est en fait plus mitigée. Même si ces budgets représentent une part considérable du budget global du département, comparé à l'importance des bénéficiaires de ces politiques et des besoins sans cesse croissants, et un désengagement financier de l'État, la division sexuée s'observe. Les femmes détiendraient les fonctions que les hommes estiment inintéressantes en raison de leurs thématiques, des problématiques qui y sont liées ou des enjeux de pouvoir à l'œuvre.

L'Assemblée des Départements de France identifie également 167 vice-présidentes occupant des délégations traditionnellement masculines, dont :

- ▶ 7 vice-présidentes disposent de la délégation aux finances, dont une première vice-présidente ;
- ▶ 7 vice-présidentes sont responsables des politiques de contractualisation avec les échelons régionaux et métropolitains, à l'interface des transformations de la gouvernance issues de la réforme territoriale ;
- ▶ 10 vice-présidentes s'occupent des relations internationales et des affaires européennes ;
- ▶ 11 vice-présidentes se sont vues confier le domaine de l'agriculture ;
- ▶ 17 vice-présidentes ont pour mission le développement économique de leurs départements respectifs (en revanche, l'échelon départemental n'est pas chef-de-file en la matière), et 5 d'entre elles président la commission des appels d'offre, rôle éminemment stratégique ;
- ▶ 17 vice-présidentes gèrent le portefeuille du développement numérique des territoires, dossier crucial dans les espaces majoritairement ruraux ;
- ▶ 23 vice-présidentes sont en charge des politiques liées à l'environnement.

Toutefois, il est encore trop tôt pour dire que ces quelques exemples illustrent un mouvement de fond vers plus de parité. De plus, attribuer l'agriculture ou l'environnement à des femmes, si ces thématiques ne bénéficient pas d'un portage fort de la présidence et d'un budget suffisant pour mener une politique ambitieuse n'est pas forcément une révolution.

32 - Quatre vice-président.e.s sont en charge des affaires sociales au sens large : un vice-président gère le portefeuille de l'enfance et de la jeunesse, une vice-présidente les politiques envers les seniors, un vice-président les questions liées au handicap et le dernier est en charge de l'insertion.

**Contribution de Michel KOEBEL, professeur en sociologie
à l'Université de Strasbourg | Intervention (extraits) –
La division sexuée du travail dans les exécutifs locaux en France**

La question de la répartition des postes d'adjoint.e.s aux maires et de l'accès à ces fonctions est complexe et les logiques qui sont à l'œuvre ne peuvent être appréhendées toutes en même temps. Une partie de ces logiques est liée au **processus de constitution des listes électorales** (puisque dans la grande majorité des cas, c'est l'ordre de la liste qui définira l'ordre des adjoint.e.s) et les choix qui y sont liés ne peuvent évidemment pas se résumer dans les compétences objectives des personnes cooptées par la tête de liste : les renvois d'ascenseur et autres considérations partisans ou de réseaux dominent certes (comme dans les cas de fusion de listes entre deux tours), mais d'autres stratégies de présentation publique de l'exécutif peuvent intervenir.

Depuis peu, **la loi sur la parité concernant les adjoint.e.s aux maires est venue bousculer les pratiques qui réservaient majoritairement l'exécutif aux hommes** (le poste de maire reste absent de cette logique : le pourcentage des maires de sexe masculin reste proche de 90 % là où la loi sur la parité s'applique) : même si cette loi est contraignante sur le plan strictement numérique, elle n'empêche pas les femmes de continuer à être reléguées, au sein de l'exécutif local, dans des postes subalternes, moins prestigieux, ou liées aux représentations dominantes chez les hommes des domaines de compétences « naturelles » des femmes.

Mais ces logiques, même si de nombreux témoignages auraient tendance à les confirmer, n'ont pour l'instant pas été attestées par des études quantitatives de plus grande ampleur. C'est le but de l'étude que j'ai menée que de vérifier ces hypothèses, et de comprendre comment la domination masculine en politique poursuit son chemin face aux injonctions normatives d'une loi destinée à imposer une place équivalente aux femmes dans les exécutifs municipaux.

J'ai obtenu en 2010 des services du ministère de l'Intérieur le fichier exhaustif des quelques 500 000 conseiller.e.s municipaux.ales en poste en France depuis 2008. L'intérêt de ce fichier est la présence de la variable « adjoint.e », qui précise le rang de l'adjoint.e. Une première série de résultats publiée en octobre 2012³³ montre que **plus le poste occupé a de l'importance politique** (entre conseiller.e municipal.e, adjoint.e, ou maire, et selon la taille de la commune), **plus s'opère une sélection sociale** dans l'accès à celui-ci.

Pour explorer plus avant les logiques qui animent le choix des exécutifs locaux quant à la question de la parité, j'ai utilisé les données de ce fichier – et notamment l'âge, le sexe, la profession déclarée, la taille de la commune, le statut de l'élu.e (maire, adjoint.e avec son rang, conseiller ou conseillère municipal.e), pour faire un travail spécifique sur les adjoint.e.s et comprendre les logiques qui différencient les postes d'adjoint.e.s entre eux, mais également avec les autres conseillers et conseillères et les maires.

Ce travail pourrait se limiter aux données existantes : le rang des adjoint.e.s. Mais les **domaines d'attribution** me paraissent constituer une donnée trop intéressante pour être négligée. Il m'a donc fallu dans un premier temps mener un travail complémentaire pour intégrer les attributions des adjoint.e.s concerné.e.s, et réaliser un travail de classification lié au foisonnement des dénominations.

Ce travail de recueil complémentaire de données était impossible à effectuer sur l'ensemble des communes françaises, vu la quantité énorme d'informations et le temps nécessaire³⁴. J'ai donc été amené à choisir un échantillon de communes, en intégrant un certain nombre de contraintes :

- ▶ ne pas être face à des domaines d'attribution trop généraux du fait d'un nombre d'adjoint.e.s trop limité (petites communes) ;
- ▶ pouvoir accéder facilement aux domaines d'attribution via Internet (les plus petites communes ne sont pas toujours dotées d'un site internet) ;
- ▶ pouvoir comparer des communes entre elles, et pour cela choisir un nombre comparable d'adjoint.e.s, et donc des tailles de communes comparables, en l'occurrence les villes de moins de 80 000 habitant.e.s ;
- ▶ pouvoir comparer des communes où s'appliquent les mêmes dispositions quant à la loi sur la parité et donc ne prendre que des communes de plus de 3 500 habitant.e.s (c'était le cas pour les données issues des élections de 2008, celles utilisées pour cette étude), ce qui permet d'évaluer les réponses différenciées de répartition des postes face à une contrainte identique de respect de la parité dans l'exécutif municipal.

33 - Michel KOEBEL (2012), « Les élus municipaux représentent-ils le peuple ? Portrait sociologique. », Métropolitiques, 3 octobre 2012, disponible au lien suivant : <http://www.metropolitiques.eu/Les-elus-municipaux-representent.html>.

34 - D'autant plus qu'il s'agit d'un projet de recherche mené à ma propre initiative, sans le moindre financement.

Ces différentes contraintes m'ont conduit à choisir de n'étudier que les adjoint.e.s des villes moyennes, et, à l'intérieur de celles-ci, de choisir deux tranches de populations communales :

1. de 10 000 à 19 999 habitant.e.s : ces communes disposent de 33 conseiller.e.s municipaux.ales chacune et de maximum 9 adjoint.e.s. Leur nombre en France est de 492. Ne seront retenues qu'une commune sur 10 dans la liste alphabétique nationale, ce qui correspond théoriquement à 50 communes et 450 adjoint.e.s, et au final à 442 adjoint.e.s (quelques absent.e.s — décès ou démission — non remplacé.e.s) ;
2. de 60 000 à 79 999 habitant.e.s : ces communes disposent de 49 conseiller.e.s municipaux.ales chacune et de 14 adjoint.e.s maximum. Leur nombre en France est de 27. Toutes ont été retenues pour l'étude, ce qui correspond théoriquement à 378 adjoint.e.s, mais au final 452 adjoint.e.s (du fait de la présence d'adjoint.e.s de quartier supplémentaires).

Ainsi l'échantillon total étudié a été de **894 adjoint.e.s dans deux séries de villes moyennes à tailles comparables (79 communes en tout)**, et qui ont fait l'objet d'un traitement statistique après le travail de classification des attributions.

LA PLACE DES ADJOINT.E.S DANS LES CONSEILS

Avant de nous pencher plus spécifiquement sur la variable centrale de cet exposé, il faut rappeler les « fondamentaux » de la sélection sociale que provoque le système électoral en France, pour y repérer la place — intermédiaire — des adjoint.e.s.

J'avais déjà montré précédemment³⁵ que **plus la taille de la commune augmente, plus l'accès aux fonctions les plus valorisées en termes de pouvoir est difficile**. Quand les ouvrier.e.s — et les employé.e.s dans une moindre mesure — stagnent à des taux extrêmement faibles, la scène politique locale est dominée par le pôle supérieur de l'espace social, et ce d'autant plus que la taille de la commune et, corrélativement, le prestige de la fonction augmentent. Si la différence entre « simple conseiller.e municipal.e » et « adjoint.e » semble moins forte qu'entre « adjoint.e » et « maire », c'est tout simplement parce que, dans la catégorie « simple conseiller.e municipal.e » se trouve noyée l'opposition, c'est-à-dire les quelques « rescapé.e.s » du système électoral à prime majoritaire, qui sont en réalité celles et ceux qui auraient été dans l'exécutif si leur liste l'avait emporté.

Les adjoint.e.s (et les maires) se différencient également des conseiller.e.s municipaux.ales par leur appartenance politique, qui est d'autant plus marquée que la taille de la commune et le prestige de la fonction augmentent.

LE PRESTIGE DES FONCTIONS AU SEIN DE L'EXÉCUTIF (CROISEMENT DU RANG ET DES ATTRIBUTIONS)

Il n'est pas utile de revenir sur le fait que, au sein de l'exécutif, la.le maire occupe la place la plus prestigieuse et cumule le plus de pouvoir. Ce qui m'intéressait ici était de savoir comment **hiérarchiser les différents adjoint.e.s, afin de pouvoir, dans un second temps, y repérer la place des femmes**.

Dans le fonctionnement d'une municipalité, les adjoint.e.s ont plus ou moins d'importance politique. Sans entrer dans les raisons complexes qui leur confèrent cette importance, il s'agit de repérer quelques logiques grâce au matériel analysé, et en particulier le rang de l'adjoint.e, tel qu'il apparaît — dans la quasi-totalité des cas très clairement — sur les 79 sites Internet des villes étudiées. Pour cela, les attributions ont été croisées avec le rang des adjoint.e.s, afin de pouvoir tenter une approche hiérarchisée des fonctions occupées au sein de l'exécutif.

Ce croisement de données permet nettement de voir se dessiner une **hiérarchie dans les attributions**. Le portefeuille des finances est dominant. En second rang se trouve le plus souvent le domaine de l'urbanisme et des travaux, puis les ressources humaines (souvent combinées ou intégrées aux « affaires générales »). Les affaires sociales et la culture viennent ensuite, mais sont moins souvent l'attribution majeure du.de la 1^{er.e} adjoint.e. Puis l'on retrouve l'environnement, le sport et les affaires scolaires, ou encore la communication. Toutes les autres attributions sont reléguées aux adjoint.e.s de queue de liste : l'enfance (petite enfance, famille), la démocratie et la citoyenneté ; mais également l'état civil, l'animation et la vie associative (notamment quand elle ne concerne qu'un domaine associatif), mais aussi le tourisme et le commerce, et les adjoint.e.s de quartiers qui ferment la marche, notamment parce que les communes qui sont entrées dans le dispositif des conseils de quartiers (obligatoires pour les communes de plus de 80 000 habitant.e.s) bénéficient d'adjoint.e.s supplémentaires, positionné.e.s en queue de liste.

35 - Michel KOEBEL, *Le pouvoir local ou la démocratie improbable*, Bellecombe-en-Bauges, Les Éditions du Croquant (coll. « Savoir/Agir »), 2006.

Ce croisement, quand il est fait en fonction de la taille des communes, n'est guère bouleversé. On peut néanmoins noter une place un peu plus prestigieuse de l'animation et de la vie associative dans les communes de 10 à 20 000 habitant.e.s (attributions qui arrivent en queue de liste dans les plus grandes villes) et une place un peu plus élevée du social et de l'environnement dans les grandes villes.

Mais il faut prendre en compte également les **impératifs de parité** pour comprendre la place de certaines attributions, si elles sont dominées par l'un ou l'autre sexe.

LES EFFETS DE LA LOI SUR LA PARITÉ

Le sexe est l'une des variables les plus discriminantes en matière de pouvoir. Du moins le fut-elle jusqu'à ce que la loi sur la parité impose l'alternance sur les listes électorales : à partir des élections de 2001, il fallait la parité pour chaque groupe de 6 candidat.e.s dans l'ordre de la liste. Après avoir constaté que, malgré cette disposition, les exécutifs municipaux restaient étonnamment masculins, le.la législateur.ice a revu sa copie et imposé, depuis les municipales de 2008, la **parité au sein de l'exécutif municipal**, c'est-à-dire parmi les adjoint.e.s.

De manière plus générale, la loi sur la parité ne peut s'appliquer que dans le cas où l'élection revêt un caractère collectif obligatoire. L'actualité récente a montré que, lorsqu'une réelle volonté politique existe, il est possible de contourner ce caractère collectif et d'inventer de nouvelles formes de scrutins pour favoriser la parité dans l'exercice du pouvoir : c'est ainsi qu'un scrutin uninominal comme celui des cantonales — catastrophique pour la parité — s'est vu tout récemment transformé en scrutin binominal où sont ainsi obligatoirement représentés les deux sexes selon une parité parfaite mais imposée.

Ce type de scrutin n'a pas été adopté pour les municipales en ce qui concerne la fonction mayorale, et ceci pour au moins deux raisons. La première est que le.la premier.e magistrat.e n'est pas directement élu.e au suffrage universel. La seconde, plus profondément ancrée dans l'idéologie dominante, est que la conception du pouvoir en France se veut profondément hiérarchisée : il faut un.e chef.fe à la tête d'un gouvernement, fut-il local. En effet, **on aurait très bien pu imaginer qu'un scrutin binominal respectant la parité fut appliqué pour l'élection du.de la maire au sein du conseil municipal, aboutissant à l'élection de deux maires par mandat.** Il est plus que temps de réintroduire un caractère collectif dans la direction des instances démocratiques³⁶, (KOEDEL, 2012) : c'est théoriquement le cas avec l'élection des conseils (municipaux, intercommunaux, départementaux, régionaux), mais la réalité montre que ces instances ne sont plus depuis longtemps de vrais lieux de débat démocratique entre une majorité soumise et une opposition stérile. On peut d'ailleurs remarquer que la petite révolution binominale des conseils départementaux ne s'est pas non plus accompagnée d'une direction bicéphale des instances départementales correspondantes. Une autre possibilité — si la solution d'une double fonction mayorale paritaire ne devait pas pouvoir se réaliser — serait d'imposer une alternance femme/homme à la tête des municipalités à mi-mandat.

En ce qui concerne les conseils municipaux, on sait que **la fonction de maire reste dominée de manière écrasante par les hommes**, et le comble est que, après les premières élections où la loi sur la parité s'est appliquée, on a pu constater que, là où la loi sur la parité ne s'exerçait pas (communes de moins de 3 500 habitant.e.s jusqu'aux élections de 2008), la proportion de femmes maires était presque deux fois plus importante que dans les communes où elle s'appliquait : 11,2 % contre 6,7 % (même si les chiffres correspondants restent, dans les deux cas, ridiculement faibles).

On le savait pour les maires : **l'introduction de règles contraignantes a du mal à faire évoluer les hiérarchies en place, et la domination masculine reste forte : plus la taille de la commune augmente — et, avec elle, le prestige de la fonction mayorale, plus le taux de féminisation de cette fonction baisse.** Pour les dernières élections, elle passe de 18 % pour les plus petits villages à environ 11 % pour les communes de 1 500 à 3 500 habitant.e.s, puis elle baisse jusqu'à environ 9 %, sauf dans le cas des grandes villes (plus de 100 000 habitant.e.s) où l'on voit le taux remonter à 14 %. Dommage que ce dernier résultat soit le seul à ne pas être significatif, puisqu'il ne repose que sur 36 villes (chaque maire représente près de 3 % du pourcentage à lui ou à elle seul.e).

36 - Michel KOEDEL, « Pour une réappropriation collective de la démocratie locale », in Louis PINTO (coord.), 2012 : les sociologues s'invitent dans le débat (pp. 59-69), Bellecombe-en-Bauges, Les Éditions du Croquant (coll. « Savoir/Agir »), 2012.

MAIS QU'EN EST-IL DANS LES EXÉCUTIFS LOCAUX, NOTAMMENT DEPUIS QUE LA LOI Y INSTAURE LA PARITÉ ?

Il faut bien constater que **les femmes restent reléguées dans des postes d'adjoint.e.s subalternes**, et sont en tout cas **bien moins représentées dans les deux premières places**. Si dans les communes de moins de 3 500 habitant.e.s, le taux de féminisation des premier.e.s adjoint.e.s atteint péniblement 23 %, et 27 à 32 % pour les deuxièmes adjoint.e.s, il semble bondir là où la loi sur la parité dans les exécutifs s'applique (c'est-à-dire au-delà de 3 500 habitant.e.s). Pourtant, même là, les taux de féminisation des premier.e.s adjoint.e.s restent confinés dans une zone de 36 à 37 %, quand ceux des deuxièmes adjoint.e.s ne dépassent guère les 50. À première vue, on pourrait penser que ces taux sont élevés, mais, si la loi s'appliquait à la lettre — ou du moins dans son principe, **il faudrait que les deuxièmes adjoint.e.s atteignent un taux de féminisation de 63 à 64 % pour compenser le faible taux des premier.e.s**, ce qui est loin d'être le cas.

Une autre explication, plus technique, peut être avancée. En effet, **lorsque le nombre d'adjoint.e.s autorisé par la loi est impair** (30 % du nombre de conseiller.e.s municipaux.ales), **on s'aperçoit que cela profite toujours plus aux hommes**. C'est le cas des communes de 10 à 20 000 habitant.e.s (9 adjoint.e.s) qui accusent un déséquilibre plus important que les 60 à 80 000 habitant.e.s (14 adjoint.e.s en principe) : 45,7 % d'adjointes dans les premières contre 49,6 % dans les secondes. Un processus analogue se met en place pour l'ensemble du conseil municipal.

Les différences constatées sont aussi liées au fait que les maires femmes respectent beaucoup plus cette parité que les maires hommes. Elles semblent même se compter elles-mêmes dans l'équilibre, ce qui n'est pas souvent le cas des hommes, puisque le.la premier.e adjoint.e est 8 fois sur 9 un homme quand la maire est une femme, alors que lorsque le maire est un homme, deux tiers des premier.e.s adjoint.e.s sont également des hommes.

Le résultat de cette répartition est que l'on obtient 48 % d'adjointes quand le maire est un homme, et 43,8 % d'adjointes quand la maire est une femme.

LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL EXÉCUTIF

Une première confirmation de la force de la domination masculine en politique peut dès lors être effectuée, à la lumière de la répartition sexuée des attributions en fonction de leur prestige au sein des exécutifs.

En dehors du sport, où l'hégémonie masculine est plus forte que son rang ne lui aurait conféré, la plupart des autres attributions les plus élevées dans la hiérarchie des rangs sont massivement confiées à des hommes. À l'inverse, les attributions moins prestigieuses — mais aussi le plus souvent associées par les stéréotypes de sexe à la féminité — sont confiées très majoritairement à des femmes : l'enfance, la petite enfance et la famille, les affaires scolaires et l'éducation... Une exception cependant s'observe avec les affaires sociales, une attribution massivement confiée à des femmes (et sans doute pour les mêmes raisons), mais qui se situe néanmoins dans des rangs plus élevés.

Attributions majeures des adjoint.e.s selon le sexe³⁷

Attributions	Femme	Homme	Total
Finances	20,0 %	80,0 %	80
Urbanisme / Travaux	23,4 %	76,6 %	77
Sport	26,7 %	73,3 %	60
Travaux / Circulation / Sécurité	29,0 %	71,0 %	107
Culture	37,3 %	62,7 %	67
Environnement	44,6 %	55,4 %	56
Communication	45,0 %	55,0 %	20
Ressources humaines / Affaires générales	47,7 %	52,3 %	44
Citoyenneté / Démocratie	50,0 %	50,0 %	24
Jeunesse	53,8 %	46,2 %	13
Emploi / Formation	55,6 %	44,4 %	9
Prévention	57,1 %	42,9 %	35
État civil / Relation aux administré.e.s	58,1 %	41,9 %	31
Tourisme / Commerce	63,0 %	37,0 %	46
Affaires scolaires	71,4 %	28,6 %	70
Animation / Vie associative	73,7 %	26,3 %	19
Quartiers	75,0 %	25,0 %	24
Social	78,0 %	22,0 %	82
Enfance / Petite enfance / Famille	93,3 %	6,7 %	30
TOTAL	426 47,7 %	468 52,3 %	894 100 %

Le même croisement de variables (attribution x sexe) a été effectué sur diverses sous-populations (sexe du.de la maire, nuance politique du.de la maire, taille de la commune) sans que ce palmarès ne change fondamentalement de nature. Lorsque la.le maire est une femme — même si le nombre de communes concernées ne permet souvent pas d’avoir des statistiques significatives, l’attribution des rôles va plutôt dans le sens du renforcement de cette domination masculine parmi les postes d’adjoint.e.s les plus prestigieux (9 des 10 adjoint.e.s aux finances sont des hommes, comme 7 des 8 adjoint.e.s à l’urbanisme) ; quant aux attributions en queue de la liste de prestige, elles ont toutes été confiées à des femmes.

CONCLUSION

La question centrale de cette étude et de sa communication devant le Haut Conseil était d’éprouver par une analyse quantitative les présomptions de filtrage social selon le sexe dans la distribution des postes d’adjoint.e.s aux maires, que ce soit dans le rang des adjoint.e.s ou dans le type d’attributions qui leur est confié, et ce malgré la loi sur la parité. C’est au prix d’un travail fastidieux de mise en relation, pour un échantillon de 79 villes moyennes françaises, des données issues du Répertoire national des élu.e.s avec les secteurs d’attribution et les rangs des adjoint.e.s trouvés sur les sites Internet des communes concernées que la plupart des hypothèses émises au départ ont pu être vérifiées.

Certes le poste de maire concentre le plus ce filtrage social, mais les exécutifs locaux ne sont pas en reste et réussissent même à contrecarrer la loi sur la parité qui devait rétablir en leur sein un équilibre. **La domination masculine reste de mise, comme celle d’une élite sociale et politique âgée qui conserve les rênes du pouvoir local**, d’autant que celui-ci se concentre généralement sur le quarteron formé par le.le premier.e magistrat.e, le.le premier.e adjoint.e (ou parfois les deux ou trois premier.e.s adjoint.e.s), le.le directeur.rice général.e des services et le.le directeur.rice de cabinet. Les quelques variations repérées ici et là ne remettent guère en cause ce principe général, qui permet de repérer une hiérarchie des attributions au sein de l’exécutif.

La loi sur la parité appliquée aux exécutifs locaux a plus agi sur un rééquilibrage quantitatif — même s’il reste largement incomplet — mais n’a pas réussi à remettre en cause sa hiérarchie interne, celle de la division sexuée du travail dans ces exécutifs locaux.

37 - En grisé, les lignes dont les effectifs sont trop faibles pour autoriser un classement.

La **persistance de la répartition sexuée des délégations** traduit une division du travail politique, produite par la prégnance des stéréotypes de sexe. Il s'agit donc de lutter contre ces stéréotypes, de **mobiliser le personnel politique afin de neutraliser les assignations liées au sexe des élu.e.s**. Ces processus d'assignation sont souvent inconscients, mais ils impactent fortement l'exercice des responsabilités en corrélant les délégations de portefeuilles au sexe du/de la vice-président.e, et en impactant la présence des conseillers et des conseillères dans les commissions thématiques. Les stéréotypes nuisent à la libre mise en pratique des compétences de chacun.e : **les élu.e.s devraient pouvoir investir tous les champs des politiques publiques sans distinction de sexe**.

Mettre en lumière la persistance de la division sexuée du travail politique est une première étape à la lutte contre les stéréotypes de sexe dans le partage des responsabilités politiques. Le fait que les compétences principales des collectivités soient « réservées » dans l'inconscient collectif aux seuls hommes, et que celle-ci capte l'essentiel des phénomènes de reconnaissance symbolique, témoigne d'un **processus de légitimation construit par des hommes dans un contexte de domination masculine**.

L'égalité se joue également sur les opportunités à transformer les normes du jeu politique et sur la capacité des femmes et des hommes à s'affranchir des cadres stéréotypés dans lesquels elles et ils évoluent. Lutter contre les normes sexuées et les phénomènes d'injonction qui en découlent ne se fera pas dans le cadre d'une hiérarchie de prestige excluante envers les femmes et les personnes victimes de discriminations. Il s'agit au contraire d'ouvrir des cadres de réflexion sur les pratiques et les schémas de représentations de chacun.e.

La constitution de viviers de femmes dans les domaines dont elles ont longtemps été exclues et l'installation des hommes dans les secteurs qu'ils délaissent traditionnellement représentent deux vecteurs-clés pour assurer l'effectivité qualitative du partage du pouvoir. Dans les collectivités territoriales, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes permet de lutter structurellement contre la prégnance des stéréotypes. La formation des élu.e.s au repérage et à la déconstruction de ceux-ci est indispensable.

Recommandation n°2 : Rééquilibrer la **répartition des délégations et des responsabilités administratives** entre les femmes et les hommes élu.e.s :

- 2.1 Intégrer l'état des lieux de la répartition des délégations au rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- 2.2 Intégrer l'état des lieux de la répartition sexuée des responsabilités administratives au rapport relatif à l'égalité professionnelle.

3. Les commissions et les organismes extérieurs : des espaces qui mériteraient d'être mieux analysés à l'aune du genre

Au-delà de la répartition des délégations entre les vice-président.e.s se pose encore aujourd'hui la question de la parité au sein des commissions des collectivités et de leur bureau et de leur représentation au sein des organismes extérieurs.

3.1 Les commissions

Il serait également intéressant d'interroger le partage des domaines de compétences dans la composition et la direction des commissions thématiques, ainsi que la composition sexuée de ces commissions, qui ne sont soumises actuellement à aucune règle paritaire. Ces commissions spécialisées correspondent aux principaux champs d'intervention de la collectivité avec un périmètre calqué sur celui du portefeuille d'un.e vice-président.e.s. Elles ont pour principale mission d'étudier les dossiers soumis par le/la président.e du conseil (départemental, régional ou intercommunal). La présidence est, dans les faits, souvent confiée à des vice-président.e.s. Comme pour l'attribution des portefeuilles parmi les vice-président.e.s, la composition de la commission est aussi stéréotypée : les commissions des affaires sociales sont plus souvent composées de conseillères que de conseillers, idem pour leur présidence et vice-présidence.

Recommandation n°3 : Garantir la parité dans les **bureaux des commissions thématiques** des conseils départementaux et régionaux, sur le modèle des exécutifs et en respectant les équilibres de représentation politique, en prévoyant que :

- 3.1 La différence entre le nombre de femmes et hommes président.e.s de commission ne doit pas être supérieure à un.
- 3.2 L'alternance femme-homme doit être assurée au sein de chaque commission pour les fonctions de président.e et vice-président.e.s.

Tendances observées actuellement dans les conseils départementaux et régionaux

Aux hommes, la présidence et la vice-présidence des commissions

	Présidence	Vice-présidence
Affaires sociales	1F	1H
Budget	1H	1H
Développement économique	1H	1H
Éducation	1H	1F
Transports	1H	1H

4 commissions sur 5 présidées par un homme
4 tandems masculins

Objectif

La parité à la présidence des commissions et du tandem exécutif

	Présidence	Vice-présidence
Affaires sociales	1H	1F
Budget	1F	1H
Développement économique	1H	1F
Éducation	1F	1H
Transports	1H	1F

3 commissions sur 5 présidées par un homme
5 tandems paritaires

Cette démarche d'harmonisation portée par le HCE doit s'étendre à toute structure interne aux collectivités mais aussi à toute représentation de ces collectivités au sein d'organismes dans lesquels les élu.e.s sont amené.e.s à siéger.

3.2 Les organismes extérieurs

Définition des organismes extérieurs et exemples :

L'appellation « organisme extérieur » renvoie dans le présent rapport à l'ensemble des structures dans lesquelles les collectivités territoriales disposent de représentant.e.s. S'il n'existe pas de recensement national desdits organismes extérieurs, au regard de leur diversité et de la disparité en fonction des territoires, il s'agit en général des structures créées *ad hoc* par les collectivités pour mettre en œuvre une ou plusieurs politiques publiques (comme certains observatoires de la qualité de l'air), des établissements publics qui entrent dans le champ de compétence des collectivités (comme les lycées pour les régions), ou bien des organisations que la collectivité représentée subventionne.

Les **représentations des collectivités dans les organismes extérieurs sont également des enjeux de pouvoir et de mise en réseau**. En fonction de leurs prérogatives, ces organismes peuvent avoir plus ou moins d'influence ou d'impact sur les processus de décision politique :

- parce que les collectivités participent à leur financement ;
- parce que ces organismes mettent en œuvre ou évaluent des politiques publiques ;
- parce que ces organismes entrent dans les champs de compétences de la collectivité.

Au regard de la diversité des organismes dans lesquels les assemblées des collectivités disposent de représentant.e.s, tant à l'échelle du territoire qu'en fonction des compétences des différents échelons territoriaux, **il est actuellement impossible de recenser les multiples représentations, ni même de les cartographier : il n'y a pas de statistiques sexuées en la matière**, ni de classification globale de ces structures tant les disparités sont importantes d'une collectivité à une autre³⁸.

Or, il est probable qu'une telle enquête, menée à l'échelle nationale en différenciant conseils municipaux, départementaux et régionaux, fasse émerger des hiérarchies de prestige – notamment au regard des volumes financiers gérés – et une répartition sexuée des représentations au sein desdits organismes.

Cette étude permettrait d'appréhender plus finement les marges de manœuvres et les positionnements des conseillères et des conseillers, des vice-présidentes et des vice-présidents ; et permettrait de formuler des recommandations adaptées aux disparités repérées, à l'aune des constats qui ont conduit la loi du 12 mars 2012 à instaurer des quotas de chaque sexe dans les jurys et les comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires.

Recommandation n°4 : Connaître et ré-équilibrer, si besoin, la composition sexuée des **conseils des organismes extérieurs**, au sein desquels sont notamment nommé.e.s les membres des conseils municipaux, départementaux, régionaux. Cet état des lieux pourra être intégré au rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des collectivités territoriales.

Cet état des lieux devra comporter la liste des représentant.e.s de la collectivité dans les organismes extérieurs, par ordre hiérarchisé au regard des budgets gérés par chacun des organismes, en indiquant les prérogatives et les missions mises en œuvre par ces structures :

- Conseiller.e / Vice-président.e / Président.e ;
- Sexe ;
- Liste des représentations au sein des organismes extérieurs ;
- Volume financier géré pour chacun des organismes extérieurs ;
- Thématique et rôle (en lien avec une compétence obligatoire ou non) de chacun des organismes extérieurs.

38 - La Direction Générale des Collectivités Locales du ministère de l'Intérieur indique qu'il n'existe pas de liste des organismes créés par les collectivités ou des organismes où elles sont représentées ; ni de fichier des personnes qui y sont désignées. En outre, les règles de désignation au sein de ces organismes dépendent de leurs statuts particuliers.

CHAPITRE 4. MOBILISER LES LEVIERS LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES AU SERVICE D'UN RÉEL PARTAGE DES RESPONSABILITÉS POLITIQUES

Au regard des résistances encore à l'œuvre, empêchant les femmes d'accéder aux fonctions exécutives, aux hiérarchies de prestige, et à égalité avec les hommes, le HCE a identifié trois leviers : revoir les règles de non-cumul et de remplacements, repenser le « statut de l'élu.e. » à l'aune de la parité et inscrire ces démarches dans une politique plus générale d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.

1. Etendre les règles du non-cumul et de remplacement pour maintenir et favoriser la parité

La loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député.e ou de sénateur.rice produira ses effets à l'issue des prochains renouvellements de l'Assemblée nationale, en juin 2017, puis du Sénat en septembre de la même année (y compris pour les sénateur.rice.s dont le mandat ne prendra fin qu'en 2020). Quels pourraient être les effets sur la parité ?

D'après l'étude du *Monde* et de l'Observatoire de la vie politique et parlementaire³⁹, près de 400 parlementaires (sur 922) sont concerné.e.s par les nouveaux dispositifs de non-cumul : 235 député.e.s et 160 sénateur.rice.s (dont 95 qui ne peuvent se représenter en 2017). **41 % des député.e.s et 46 % des sénateur.rice.s cumulent au moins un autre mandat**, la plupart du temps celui de maire ou d'adjoint.e au.à la.le maire, suivi par celui de président.e ou vice-président.e d'intercommunalité.

En effet, des incompatibilités sont prévues entre les mandats de député.e.s et sénateur.rice.s, député.e et député.e européen.ne. Elles interdisent aux député.e.s, sénateur.rice.s et député.e.s européen.ne.s d'exercer plus d'un des mandats locaux suivants : conseiller.e régional.e, conseiller.e départemental.e et conseiller.e municipal.e (pour les communes de plus de 1 000 habitant.e.s).

39 - Étude parue dans *Le Monde* du 19 octobre 2016.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Dès lors, le cumul est interdit entre :

- ▶ le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président.e ou vice-président.e d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint.e au/à la maire) ;
- ▶ le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux : un seul mandat local est permis en plus du mandat national (conseiller.e régional.e, départemental.e ou municipal.e) ;
- ▶ plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un.e élu.e peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.

Le Haut Conseil a régulièrement porté cette exigence paritaire et démocratique de limitation des cumuls des mandats dans l'espace et dans le temps, et invité à aller plus loin que les avancées législatives récentes, qui devraient déjà permettre un renouvellement du personnel politique puisque les mêmes élu.e.s ne pourraient plus occuper plusieurs fonctions exécutives en même temps.

Dans un rapport intitulé « Refaire la démocratie », porté par Claude BARTOLONE et Michel WINOCK et issu des réflexions du groupe de travail de l'Assemblée nationale sur l'avenir des institutions, la limitation du cumul dans le temps est apparue aussi comme un élément pour renforcer le caractère démocratique de la représentation à travers le renouvellement des élu.e.s et la diversification de leurs profils⁴⁰.

Dans la continuité de précédentes recommandations, le HCE préconise de limiter le cumul des mandats parlementaires et des fonctions exécutives locales dans le temps à :

- ▶ 3 fois maximum adjoint.e ou vice-président.e ;
- ▶ 3 fois maximum maire ou président.e de conseil départemental, régional ou intercommunal ;
- ▶ 3 fois maximum parlementaire (députée, sénatrice ou députée européenne).

Afin de permettre le renouvellement du personnel politique et de limiter le phénomène de prime aux sortant.e.s, il convient de poursuivre la limitation du cumul des mandats. Il convient également de prévoir une démarche identique pour les mandats de parlementaire, au regard du retard pris en matière de parité au sein des assemblées parlementaires par rapport aux niveaux locaux et européen.

Recommandation n°5 : Limiter le **cumul des mandats** de sorte que :

- 5.1. Toute personne éligible puisse exercer au maximum 3 mandats en tant que maire ou président.e de conseil régional, départemental ou communautaire, mandats consécutifs ou non (tête de l'exécutif).
- 5.2. Toute personne éligible puisse exercer au maximum 3 mandats en tant qu'adjoint.e ou vice-président.e de conseil régional, départemental ou communautaire, mandats consécutifs ou non (hors tête de l'exécutif).
- 5.3. Toute personne éligible puisse exercer au maximum trois mandats parlementaires, consécutifs ou non (député.e.s nationaux.ales et européen.ne.s et sénateur.rice.s confondu.e.s).

⁴⁰ - En termes matériels, le groupe de travail s'est majoritairement prononcé en faveur d'une limitation à trois mandats successifs pour toutes les élections autres que la présidentielle (déjà limitée à deux mandats successifs). Pour le groupe de travail, placer le curseur du cumul des mandats à trois mandats successifs ne nuit pas à l'obligation pour les élu.e.s de rendre des comptes de leur mandat, notamment lors des deux possibilités de réélections ouvertes.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Quelques scénarii possibles : 3 mandats d'exécutifs locaux, 3 mandats exécutifs locaux (hors tête de l'exécutif) ou 3 mandats parlementaires maximum, consécutifs ou non

Têtes d'exécutifs locaux	
2014	Maire
2020	Maire
2027	Président.e de conseil départemental
2032 ou 2033	Impossibilité d'occuper la fonction de maire ou de président de collectivité

2014	Maire
2020	Maire
Pas de mandat	
2032	Président.e de conseil départemental
2038 ou 2039	Impossibilité d'occuper la fonction de maire ou de président de collectivité

Ces scénarii sont identiques pour les présidences des conseils départementaux, régionaux, communautaires.

Mandats exécutifs locaux (hors tête)	
2014	Adjoint.e
2020	Adjoint.e
2027	Vice-président.e
2032 ou 2033	Impossibilité d'occuper la fonction de vice-président.e ou d'adjoint.e

2014	Adjoint.e
2020	Adjoint.e
Pas de mandat	
2032	Vice-président.e
2038 ou 2039	Impossibilité d'occuper la fonction de vice-président.e ou d'adjoint.e

Ces scénarii sont identiques pour les vice-président.e.s.

Parlementaires	
2017	Député.e
2022	Député.e
2026	Sénateur.rice
2032	Impossibilité de se représenter à un mandat parlementaire

2017	Député.e
2022	Député.e
Pas de mandat	
2032	Député.e
2037	Impossibilité de se représenter à un mandat parlementaire

2014	Député.e européen.ne
2022	Député.e national.e
2027	Député.e
2032	Impossibilité de se représenter à un mandat parlementaire

Dans la continuité de cette démarche, le HCE souhaite mettre en cohérence les règles de remplacement qu'impliquent potentiellement ces règles de non-cumul : un.e élu.e en situation de cumul devra nécessairement démissionner de l'un.e de ses mandats ou fonctions.

Recommandation n°6 : Revoir les modalités de remplacement des élu.e.s empêché.e.s, selon les contraintes paritaires déjà en vigueur :

- 6.1 lorsque la parité est déjà atteinte (conseils et bureaux municipaux des communes de 1 000 habitant.e.s et plus, départementaux et régionaux) : l'élu.e démissionnaire ou décédé.e est remplacée par une personne de même sexe.

Règle actuelle pour les élections communautaires dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus

« Lorsque le siège d'un conseiller communautaire devient vacant, pour quelque cause que ce soit, il est pourvu par le candidat de même sexe élu conseiller municipal ou conseiller d'arrondissement suivant sur la liste des candidats aux sièges de conseiller communautaire sur laquelle le conseiller à remplacer a été élu. » -

Article L.273-10 du code électoral

Objectif

Extension proposée aux élections municipales, régionales et européennes :

Il convient d'harmoniser les règles régissant les remplacements d'élu.e.s au scrutin de liste en choisissant la personne de même sexe suivante sur la liste et d'étendre ainsi les dispositions pensées pour les conseiller.e.s communautaires **aux conseiller.e.s municipaux.ales, aux conseiller.e.s régionaux.ales, comme aux eurodéputé.e.s français.e.s.**

- 6.2. **lorsque la parité n'est pas atteinte** (conseils et bureaux municipaux des communes de moins de 1 000 habitant.e.s et communautaires) : l'élu.e démissionnaire ou décédé.e est remplacé.e par une personne du sexe le moins représenté.
- 6.3. **pour les parlementaires** : le.la député.e ou le.la sénateur.rice est remplacé.e par son.sa suppléant.e de l'autre sexe.

Règle actuelle pour les élections sénatoriales

« Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. » -

Article L.299 du code électoral

Objectif

Extension proposée aux élections législatives :

Afin que les mêmes règles s'appliquent à tou.te.s les parlementaires élu.e.s au scrutin uninominal, il convient d'étendre cette règle **aux candidat.e.s aux élections législatives.**

Charlotte GIRARD, Maîtresse de Conférences de droit public – Université Paris Ouest Nanterre La Défense, membre associée de la Commission « Parité » du HCE | Contribution REGINE - Non-cumul des mandats et démissions aux fonctions exécutives, quel impact pour la parité ?

La loi organique du 14 février 2014 relative au non-cumul entrant en application aux prochaines élections législatives impose au ou à la parlementaire nouvellement élu.e, s'il.elle cumule, de démissionner dans les 30 jours du **mandat de son choix**. Sinon, il.elle sera démis.e d'office « du mandat local acquis à la date la plus ancienne » ou du mandat ou fonction acquis dans la circonscription comptant le moins grand nombre d'habitant.e.s. Ce nouveau dispositif pose une hypothèse à interroger : la limitation du cumul de mandats électoraux profite à la parité en politique.

RÈGLES APPLICABLES DU DISPOSITIF DE NON-CUMUL

- 1) La loi organique n° 2014-125 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député.e ou de sénateur.rice pose **un principe de non-cumul** applicable aux député.e.s à l'article LO 151 du code électoral qu'elle rend applicable par analogie aux sénateurs et sénatrices au moyen de son article 12⁴¹.

Article LO 151 du code électoral (Modifié par la loi organique n°2014-125 du 14 février 2014 - art. 6)

I.-Le député qui se trouve dans un des cas d'incompatibilité mentionnés à l'article LO 141 est tenu de faire cesser cette incompatibilité en démissionnant d'un des mandats qu'il détenait antérieurement, au plus tard le trentième jour qui suit la date de la proclamation des résultats de l'élection qui l'a mis en situation d'incompatibilité ou, en cas de contestation, la date à laquelle le jugement confirmant cette élection est devenu définitif. En cas d'élections acquises le même jour, le député est tenu, dans les mêmes conditions, de faire cesser l'incompatibilité en démissionnant du mandat acquis dans la circonscription comptant le moins grand nombre d'habitants.

À défaut d'option dans le délai imparti, le mandat acquis à la date la plus ancienne prend fin de plein droit.

En cas d'élections acquises le même jour, le mandat qui prend fin de plein droit est celui acquis dans la circonscription comptant le moins grand nombre d'habitants.

II.-Le député qui se trouve dans un des cas d'incompatibilité mentionnés à l'article LO 141-1 est tenu de faire cesser cette incompatibilité en démissionnant du mandat ou de la fonction qu'il détenait antérieurement, au plus tard le trentième jour qui suit la date de la proclamation des résultats de l'élection qui l'a mis en situation d'incompatibilité ou, en cas de contestation, la date à laquelle le jugement confirmant cette élection est devenu définitif. En cas d'élections acquises le même jour, le député est tenu, dans les mêmes conditions, de faire cesser l'incompatibilité en démissionnant du mandat ou de la fonction acquis dans la circonscription comptant le moins grand nombre d'habitants.

À défaut, le mandat ou la fonction acquis à la date la plus ancienne prend fin de plein droit. En cas d'élections acquises le même jour, le mandat ou la fonction qui prend fin de plein droit est celui ou celle acquis dans la circonscription comptant le moins grand nombre d'habitants.

- 2) Le dispositif donne lieu à **une première série d'incompatibilités** issues de la loi organique n°2013-402 du 17 mai 2013

art. LO 141 du code électoral

Le mandat de député est incompatible avec l'exercice de plus d'un des mandats énumérés ci-après : conseiller régional, conseiller à l'Assemblée de Corse, conseiller départemental, conseiller de Paris, conseiller à l'assemblée de Guyane, conseiller à l'assemblée de Martinique, conseiller municipal d'une commune soumise au mode de scrutin prévu au chapitre III du titre IV du présent livre. [communes de plus de 1 000 habitant.e.s]

41 - Article 12 de la loi organique du 14 février 2014 : « La présente loi organique s'applique à tout parlementaire à compter du premier renouvellement de l'assemblée à laquelle il appartient suivant le 31 mars 2017. ».

3) Le dispositif donne lieu à **une deuxième série d'incompatibilités** issues de la loi organique du 14 février 2014 :

Art. LO 141-1 du code électoral : Le mandat de député est incompatible avec :

1° Les fonctions de maire, de maire d'arrondissement, de maire délégué et d'adjoint au maire ;

2° Les fonctions de président et de vice-président d'un établissement public de coopération intercommunale ;

3° Les fonctions de président et de vice-président de conseil départemental ;

4° Les fonctions de président et de vice-président de conseil régional ;

5° Les fonctions de président et de vice-président d'un syndicat mixte ;

6° Les fonctions de président, de membre du conseil exécutif de Corse et de président de l'assemblée de Corse ;

7° Les fonctions de président et de vice-président de l'assemblée de Guyane ou de l'assemblée de Martinique ; de président et de membre du conseil exécutif de Martinique ;

8° Les fonctions de président, de vice-président et de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ; de président et de vice-président du congrès de la Nouvelle-Calédonie ; de président et de vice-président d'une assemblée de province de la Nouvelle-Calédonie ;

9° Les fonctions de président, de vice-président et de membre du gouvernement de la Polynésie française ; de président et de vice-président de l'assemblée de la Polynésie française ;

10° Les fonctions de président et de vice-président de l'assemblée territoriale des îles Wallis et Futuna ;

11° Les fonctions de président et de vice-président du conseil territorial de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin, de Saint-Pierre-et-Miquelon ; de membre du conseil exécutif de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin, de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

12° Les fonctions de président et de vice-président de l'organe délibérant de toute autre collectivité territoriale créée par la loi ;

13° Les fonctions de président de l'Assemblée des Français de l'étranger, de membre du bureau de l'Assemblée des Français de l'étranger et de vice-président de conseil consulaire.

Tant qu'il n'est pas mis fin, dans les conditions prévues au II de l'article LO 151, à une incompatibilité mentionnée au présent article, l'élu concerné ne perçoit que l'indemnité attachée à son mandat parlementaire.

4) Le dispositif fait l'objet d'une **mesure d'application différée**. En vertu de l'article 12 de la loi organique n° 2014-125 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député.e ou de sénateur.rice, le présent article s'applique à tout parlementaire à compter du premier renouvellement de l'assemblée à laquelle il ou elle appartient suivant le 31 mars 2017 (2019 pour les euro-député.e.s).

5) La loi n°2013-403 du 17 mai 2013 renforce la règle de non-cumul puisqu'elle modifie l'article L 46-1 du code électoral par lequel :

Nul ne peut cumuler plus de deux des mandats électoraux énumérés ci-après : conseiller régional, conseiller à l'Assemblée de Corse, conseiller départemental, conseiller de Paris, conseiller à l'assemblée de Guyane, conseiller à l'assemblée de Martinique, conseiller municipal.

A contrario, il est donc possible de cumuler deux mandats électoraux parmi ceux qui sont énumérés à l'article L46-1 du code électoral et d'en cumuler d'autres parmi ceux qui ne sont pas énumérés dans cet article et en particulier celui de conseiller.e communautaire, ce dernier étant par nature un mandat de cumul puisque « Nul ne peut être conseiller communautaire s'il n'est conseiller municipal ou conseiller d'arrondissement » (art. L273-5 du code électoral)⁴².

42 - Ceci est confirmé par Christophe BÉCHU (sénateur UMP) lors de la séance du 16 janvier 2013 au Sénat : « [...] le meilleur système auquel nous parvenons est celui dans lequel, dans tous les cas de figure, la tête de liste devra siéger dans l'intercommunalité. Serait institutionnalisé, en quelque sorte, un cumul forcé des mandats entre commune et intercommunalité. ».

DÉDUCTION DE LA COMBINAISON DES TEXTES

Le cumul est toujours possible, notamment lorsqu'un mandat de conseiller.e communautaire est en jeu.

Exemples de cumuls possibles avec un mandat parlementaire :

- ▶ Parlementaire + conseiller.e régional.e
- ▶ Parlementaire + conseiller.e régional.e + conseiller.e municipal.e d'une commune de moins de 1 000 habitant.e.s
- ▶ Parlementaire + conseiller.e régional.e + conseiller.e municipal.e d'une commune de moins de 1 000 habitant.e.s + conseiller.e communautaire

Exemples de cumuls possibles entre mandats locaux :

- ▶ conseiller.e régional.e + conseiller.e départemental.e ou conseiller.e municipal.e
- ▶ conseiller.e régional.e ou conseiller.e départemental.e + conseiller.e municipal.e + membre de divers communautés urbaines, communautés de communes, communautés d'agglomération, syndicats mixtes ou syndicats intercommunaux

Exemple de cumul impossible : Parlementaire + conseiller.e régional.e + conseiller.e départemental.e

POUR RÉSUMER

Le cumul d'un mandat exécutif local et d'un mandat parlementaire national ou européen sera interdit à partir de 2017 (France) et 2019 (Union Européenne). Les maires, maires d'arrondissement, maires délégué.e.s, adjoint.e.s au.à la maire, président.e ou vice-président.e de conseil départemental ou régional, président.e ou vice-président.e d'un EPCI à fiscalité propre ou non, d'un syndicat mixte, d'un établissement public local, d'un organisme HLM, d'un centre de gestion de la fonction publique territoriale sont concerné.e.s par cette interdiction.

S'il.elle cumule, la.le parlementaire dispose de trente jours après l'élection qui l'a mis.e en situation d'incompatibilité pour **démissionner du mandat de son choix**. Sinon, elle.il sera démis.e d'office « du mandat local acquis à la date la plus ancienne » ou du mandat ou fonction « acquis dans la circonscription comptant le moins grand nombre d'habitants ».

Par ailleurs, le cumul de mandats non exécutifs locaux sera possible pour un.e parlementaire **dans la limite d'un seul parmi une liste limitative**.

Enfin, si la.le parlementaire démissionne pour cause de cumul de mandats, elle.il **sera remplacé.e par son.sa suppléant.e et non au moyen d'une élection partielle**.

ANALYSE

1. Un cumul est toujours possible

Le dispositif accomplit un progrès que l'on mesure à la résistance qui s'y est opposée. Mais il comprend toutefois quelques lacunes puisque le **cumul est possible lorsqu'un mandat de conseiller.e communautaire est en jeu ; de même avec un mandat de conseiller.e municipal.e d'une commune de moins de 1 000 habitant.e.s**.

Ce sont autant de brèches dans lesquelles nous risquons de voir s'engouffrer les parlementaires par ailleurs conseiller.e.s municipaux.ales et surtout conseiller.e.s communautaires, sachant que ces dernier.e.s ont vu avec la loi NOTRe leur niveau de responsabilité augmenter. En effet, les fusions encouragées par la loi ont abouti à la création d'EPCI beaucoup plus importants puisque le seuil de création est relevé à 15 000 habitant.e.s en principe au 1^{er} janvier 2017. Dans ces conditions, pourtant, **il ne sera pas interdit au.à la parlementaire d'ajouter à un autre mandat très exigeant de conseiller.e communautaire** celui de conseiller.e régional.e, conseiller.e à l'Assemblée de Corse, conseiller.e départemental.e, conseiller.e de Paris, conseiller.e à l'assemblée de Guyane, conseiller.e à l'assemblée de Martinique ou conseiller.e municipal.e d'une commune de plus de 1 000 habitant.e.s.

Compte tenu du silence de la loi, on peut également craindre qu'un.e parlementaire puisse **cumuler l'ensemble des mandats** non énumérés dans l'article LO141, soit celui de conseiller.e d'une commune de moins de 1 000 habitant.e.s et de conseiller.e communautaire, ainsi qu'un mandat mentionné dans la liste tel que celui de conseiller.e régional.e ou conseiller.e départemental.e. Certes, les fonctions exécutives sont exclues de ces cas de figure. Mais **il demeure une situation de cumul de places, ce qui constitue en tout état de cause un « manque à gagner » pour les femmes**.

Par ailleurs, l'interdiction du cumul n'étant que partielle, il demeure possible pour les hommes de construire une « stratégie de légitimité » (selon les termes développés par Réjane SÉNAC) par laquelle les postes les plus importants pour la constitution d'une carrière politique durable (chef.fe.s d'exécutifs locaux couplés à un mandat parlementaire ou mandats acquis au scrutin uninominal) sont occupés par des hommes et ce de manière constante dans le temps⁴³. Dans ces conditions, si la loi organique du 14 février 2014 sur le non-cumul n'empêche pas une forme de cumul — certes édulcorée — par le biais des petites communes et de leurs regroupements que sont les EPCI, elle n'empêche pas non plus une **domination masculine sur les postes les plus convoités que sont les exécutifs locaux d'une part et un mandat parlementaire d'autre part**. En effet, la situation de cumul à prévoir n'est pas une cause d'inéligibilité. Autrement dit, **il est possible de se présenter à une élection pour conquérir un mandat pour en démissionner aussitôt ou pour démissionner du précédent**. Dans ces conditions, le nouveau dispositif de non-cumul n'ouvre pas nécessairement d'opportunités supplémentaires pour les femmes, puisque les hommes n'auront pas à choisir de ne pas candidater à la place des femmes.

Enfin, **l'interdiction de cumul qui doit plutôt s'analyser en une règle de limitation des possibilités de cumuls n'envisage jamais l'interdiction du cumul dans le temps d'un mandat détenu**.

Recommandation REGINE⁴⁴ n°1 : Imposer le mandat unique par la loi. Y compris interdire le cumul du mandat de maire avec la direction d'une société d'économie mixte locale (SEM) ou d'une société publique locale (SPL).

Recommandation REGINE n°2 : Prévoir enfin un statut de l'élu.e permettant de « décrocher » des mandats.

Recommandation REGINE n°3 : Imposer de démissionner du mandat électoral qui mettrait la personne en situation de cumul **avant d'entamer la campagne électorale**.

Recommandation REGINE n°4 : Interdire le cumul dans le temps d'un mandat électoral en limitant les possibilités à un renouvellement.

2. Interdire le cumul n'est pas garantir la parité

Le lien avec la parité n'est qu'implicite dans la loi organique sur le non-cumul de 2014. Ce lien semble pourtant logique. En effet, toute place qu'un homme ne peut occuper par la force de la loi peut potentiellement l'être par une femme. C'est même, avec l'amélioration de la représentativité du Parlement en général, l'un des arguments les plus utilisés en faveur des projets de lois organiques de 2013 et 2014⁴⁵.

Ce lien de causalité est toutefois artificiel. On le sait maintenant avec le recul du temps, **les mesures paritaires ne reçoivent une pleine application qu'à la condition d'être impératives et pas seulement incitatives**. En particulier, elles ne sont impératives, au sens où elles contiennent une obligation de résultat, que lorsqu'elles régissent l'accès à des mandats pour lesquels le scrutin est plurinominal. En effet, sauf à réserver des mandats pour des femmes et à en exclure les hommes, **il n'est pas possible dans un scrutin uninominal de garantir le résultat de l'élection du point de vue du genre de l'élu.e**. Cette option a pour l'instant été écartée par le Conseil constitutionnel au titre de la liberté du suffrage et du pluralisme politique.

Une obligation de résultat n'existe que lorsqu'elle est prévue expressément par une norme. Une telle obligation nécessite en effet une mesure expresse. Sinon on n'aurait affaire qu'à une permission, disposition insusceptible d'imposer un résultat.

43 - I. BOUCOBZA et C. GIRARD, « La parité en politique. Le genre, un outil de pouvoir » in S. HENNETTE-VAUCHEZ, M. PICHARD et D. ROMAN (dir.), La loi et le genre. Études critiques de droit français, Paris, Editions du CNRS, 2014.

44 - Les recommandations « REGINE » correspondent aux propositions formulées par Charlotte GIRARD à l'occasion de cette contribution et qui ont permis de nourrir les réflexions du HCE pour formuler ses propres recommandations.

45 - Voir par exemple Michel DELEBARRE, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale lors de la séance du 15 janvier 2013 relativement à la loi du 17 mai 2013 : « Simultanément, elle renforcera la légitimité des élus : dorénavant, les conseillers intercommunaux qui gèrent des secteurs importants de la gestion municipale seront désignés au suffrage universel direct. Les femmes seront mieux représentées à tous les niveaux de collectivités. La gestion départementale devrait en sortir renforcée et modernisée, grâce à une plus grande représentativité. » : ici, un lien est fait entre le suffrage universel direct et la meilleure représentation des femmes, une hypothèse globalement contredite par les scrutins successifs quelle que soit l'élection lorsqu'il n'y pas de contrainte paritaire.

Voir aussi le député Sergio CORONADO : « Nous voulons que le Parlement reflète plus fidèlement le corps social, qu'il illustre la diversité de la nation et que les femmes soient mieux représentées », dans le compte-rendu intégral des débats du 22 janvier 2014 relatifs à la loi organique du 14 février 2014.

Autrement dit, il faut que la loi le prévoie pour que la parité ait une chance d'advenir. Il faut même que la loi l'impose et ne se contente pas d'y inciter. **Il faut que la règle rende impossible un choix alternatif, c'est-à-dire qu'elle rende invalide le renoncement à la parité.**

Recommandation REGINE n°5 : La parité doit résulter de règles expresses et ne pas découler du silence de la loi, car une interprétation en faveur de la parité n'est ni certaine ni pérenne.

3. Les portes de sortie pour les hommes cumulards sont des assurances de leur retour

L'élection partielle n'est plus imposée en cas de démission du.e la parlementaire en situation de cumul. Le remplacement par le.la suppléant.e peut se présenter comme une garantie de retour dans l'hémicycle en cas de perte du mandat local. Le régime précédent imposait une élection partielle, remettant ainsi en jeu le mandat parlementaire abandonné pour cause de cumul. S'ouvrirait alors potentiellement une opportunité pour une femme de conquérir un mandat national majeur. Cette opportunité n'existe plus même s'il s'agit d'une suppléante. En effet, la récupération d'un siège pour une femme est une avancée de court-terme car non seulement le mandat ne sera pas occupé pour une durée complète, mais il ne sera pas non plus l'occasion pour une femme de s'ancrer réellement dans une carrière politique, ce qui constituera ensuite un handicap pour elle. Contrairement aux hommes qui conquièrent depuis longtemps les mandats à partir d'une campagne qui contribue à les installer dans le paysage politique, la suppléante même parvenue à occuper le poste du titulaire demeurera en retrait et n'aura pas ensuite les mêmes chances que l'homme de briguer un nouveau mandat. Les probabilités pour elle d'être réélue seront donc moindres que pour un homme.

Recommandation REGINE n°6 : Imposer que le.la suppléant.e soit du sexe opposé de celui du ou de la titulaire.

Recommandation REGINE n°7 : Imposer l'élection partielle en cas de démission du mandat parlementaire.

ADDENDUM : LOI NOTRe DU 7 AOÛT 2015, EPCI ET PARITÉ

La loi du 7 août 2015 qui précise et renforce le rôle des régions ainsi que des établissements publics intercommunaux ne comporte aucune disposition relativement à la parité. Si les régions sont régies par des règles paritaires bien connues relativement à leurs vice-présidences et à leur commission permanente, les EPCI, eux, ne connaissent pas un tel dispositif en dépit des recommandations allant dans le sens d'une harmonisation de ces règles de composition⁴⁶.

En revanche, pour ce qui est de la recommandation relative au remplacement des conseiller.e.s municipaux.ales ou régionaux.ales dans le sens d'une harmonisation avec les conseiller.e.s régionaux.ales, c'est-à-dire le remplacement par un.e conseiller.e de même sexe⁴⁷, il faut peut-être radicaliser la proposition en instaurant la règle du remplacement par le.la suivant.e de liste du sexe le moins représenté dans l'assemblée concernée.

Recommandation REGINE n°8 : L'élu.e d'une assemblée délibérante est remplacé.e par le.la suivant.e de liste du sexe le moins représenté dans l'assemblée concernée.

46 - Rapport n°2015-02-26-PAR-015 du 26 février 2015, Recommandation n°2, p. 50.

47 - Voir la recommandation n°1, Rapport préc. p. 49.

2. Moderniser le statut de l'élu.e pour permettre un renouvellement du personnel politique

Permettre le renouvellement de la vie politique implique une modernisation en profondeur du « statut de l'élu.e » afin que la politique représente moins une carrière qu'un engagement. Un engagement temporaire dans la vie publique ne signifie pas une détérioration des politiques publiques, bien au contraire : cela permet la régénération et la diversification des processus de décisions, et une meilleure représentation de la population dans toutes ses composantes, au-delà de la question du sexe.

La loi du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice de leur mandat par les élu.e.s locaux.ales de leur mandat a permis de développer le droit individuel à la formation et les dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : en pratique, l'article 15 précise que le droit individuel à la formation est ouvert aux conseiller.e.s municipaux.ales, départementaux.ales et régionaux.ales. Il est assuré à la hauteur de vingt heures par an, cumulables sur toute la durée du mandat, et financé par une cotisation prélevée sur les indemnités de fonction perçues par les membres du conseil et collectée par un organisme collecteur national. La loi dispose en outre que « la mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative de chacun des élus et peut concerner des formations sans lien avec l'exercice du mandat. Ces formations peuvent notamment contribuer à l'acquisition des compétences nécessaires à la réinsertion professionnelle à l'issue du mandat »⁴⁸.

Le rapport « Refaire la démocratie », porté par Claude BARTOLONE et Michel WINOCK et adopté le 2 octobre 2015 par le groupe de travail de l'Assemblée nationale sur l'avenir des institutions, préconise dans sa proposition n°2 la mise en place d'un véritable « statut de l'élu.e » « offrant des garanties solides à ceux dont le mandat arrive à terme, valorisant leur expérience et n'entravant pas la progression de leur carrière ».

Le rapport souligne que **les élu.e.s locaux.ales peuvent rencontrer des difficultés significatives dans leur reconversion lors de leur retour à la vie professionnelle.** Garantir aux élu.e.s un véritable statut permettrait aux salarié.e.s du secteur privé une accession facilitée aux mandats électifs ; et favoriserait la reconversion des élu.e.s, un levier contre « une trop grande professionnalisation de la classe politique ». Dès lors, le groupe de travail parlementaire considère nécessaire une mesure des effets de la loi du 31 mars 2015, et la création d'un statut de personnel protégé.

Pour s'inscrire dans une démarche de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, la modernisation du « statut de l'élu.e » doit être réalisée au regard des obstacles spécifiques à l'engagement des femmes dans la vie politique.

L'Avis du HCE sur les projets de loi organique relatifs au non cumul, adopté le 13 juin 2013⁴⁹, rappelait clairement le caractère sexué des inégalités face à la candidature :

« Cette modernisation du statut de l'élu.e est une revendication à la fois des femmes et des hommes puisqu'elle vise à améliorer le fonctionnement de la démocratie en général et, à parvenir à une indispensable mixité sociale et statutaire, en particulier. Mais cette démarche revêt aussi une dimension particulière, genrée. En effet, les femmes sont encore assignées, aujourd'hui, à la gestion des tâches de dépendance (petite enfance, personnes âgées, etc.), comme elles ont été exclues, hier, de la citoyenneté au motif de leurs "missions naturelles".

Autrement dit, puisque les femmes sont encore en charge des responsabilités familiales et domestiques, il est indispensable de renforcer le statut de l'élu.e pour les femmes élues qui ne peuvent, faute de moyens, externaliser ce type de tâches. La gestion des temps est l'un des obstacles le plus souvent évoqués par les femmes élues. »

Régulièrement évoqué dans les débats parlementaires et les réflexions sur l'avenir de nos institutions, la garantie d'un statut permettant aux élu.e.s de ne pas considérer leurs mandats comme une activité professionnelle n'est pas achevée.

Le Haut Conseil à l'Égalité préconise d'intégrer davantage la question de l'égalité entre les femmes et les hommes aux dispositifs qui facilitent les allers et retours entre engagement politique et activité professionnelle. Approfondir cette dynamique permettra à l'avenir que les mandats ne soient plus perçus comme des contrats à durée déterminée renouvelables sur le long terme.

48 - Les modalités d'application du droit individuel à la formation ont été précisées par le décret n° 2016-870 du 29 juin 2016 relatif aux modalités d'application du droit individuel à la formation des titulaires de mandats locaux.

49 - L'Avis n°2013-0613-PAR005 du HCE est disponible à l'adresse suivante : <http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hcefh-38/article/avis-sur-les-projets-de-loi#top#t1>

Recommandation n°7 : Lutter contre la professionnalisation de la vie politique, favoriser et sécuriser les allers-retours entre mandats publics et vie professionnelle en **modernisant le statut de l' élu.e** :

- 7.1. Accompagner la sortie du mandat, notamment à travers le dispositif de Valorisation d'Acquis par l'Expérience.
- 7.2. Permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle, politique et personnelle des élu.e.s en renforçant les dispositifs de financement des frais de garde des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées).
- 7.3. Assurer l'effectivité de l'information des élu.e.s aux différents droits et prestations auxquels ils et elles peuvent prétendre, notamment en matière de formations.

3. S'appuyer sur les rapports relatifs à l'égalité pour évaluer la parité et la faire évoluer dans les collectivités

Les collectivités sont désormais soumises à l'obligation de présenter des rapports relatifs à l'égalité femmes-hommes sur leur territoire et au sein de leurs administrations. Ces documents peuvent constituer un cadre intéressant de réflexion et de recommandations pour toujours plus d'égalité, y compris dans les sphères décisionnelles.

3.1 Le rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant l'assemblée délibérante

La loi du 4 août 2014 a voulu que les politiques d'égalité femmes-hommes soient présentes sur l'ensemble du territoire et à tous les échelons. Le **rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes**, prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 et intégré au Code général des collectivités territoriales, doit être **présenté par l'exécutif de la collectivité** (régions, départements, communes de plus de 20 000 habitant.e.s) devant l'assemblée délibérante, **avant les débats sur le projet de budget**. Le document doit se pencher sur « *le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation* » vers l'égalité effective des femmes et des hommes.

Le décret du 24 juin 2015 expose les modalités d'élaboration pour chacune des collectivités concernées :

- politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle (au regard du rapport relatif à l'égalité professionnelle, dit « de situation comparée ») ;
- bilan des interventions et des moyens alloués, action publique territoriale d'égalité des sexes ;
- programmation pluriannuelle orientant les politiques d'égalité femmes-hommes.

Le rapport intègre également les documents de suivi de l'application de la clause d'égalité dans les marchés publics. L'observation fine de l'implantation économique et sociale des inégalités sexuées, notamment au regard des compétences de la collectivité, est suggérée de manière facultative.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit donc comporter deux volets :

- le premier volet porte sur la **politique de ressources humaines de la collectivité** au regard de l'égalité professionnelle entre ses agent.e.s, et ;
- le second volet porte sur l'**action publique territoriale d'égalité entre les femmes et les hommes mise en œuvre par la collectivité**.

Le rapport a un rôle d'inventaire (afin de réaliser un bilan et de mettre en valeur les actions d'égalité femmes-hommes existantes), et doit permettre de faire émerger des pistes d'orientation à court, moyen et long termes. Il représente également une opportunité significative de mise à l'agenda pour tou.te.s les élu.e.s et leurs groupes politiques des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes sur le territoire. L'acte du vote de la délibération afférente met en responsabilité les élu.e.s. Les travaux de préparation des temps institutionnels par les groupes politiques peuvent permettre de renforcer la sensibilisation des élu.e.s quant à la thématique transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La présentation de ce rapport devant l'organe délibérant de la collectivité n'est soumise à aucun impératif de débat des élu.e.s ou de vote. Cependant, elle doit avoir lieu avant que le projet de budget soit débattu et mis au vote. Le débat d'orientation budgétaire peut constituer un cadre de présentation pertinent, mais quoi qu'il en soit les collectivités disposent d'une certaine souplesse en la matière. L'article 61 de la loi oblige dès 2016 les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitant.e.s, mais également les départements et les régions, à l'exception des régions ayant fusionné au 1^{er} janvier 2016 qui disposent d'un an supplémentaire pour se mettre en conformité.

Si ce rapport n'est pas produit devant l'organe délibérant, ou s'il n'est pas en conformité avec les attendus précités, la délibération budgétaire peut tomber sous le coup d'une annulation : comme le précise le Centre Hubertine Auclert, « dans l'hypothèse où le budget aurait été adopté sans qu'au préalable ait été présenté le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou si le contenu de ce rapport n'était pas conforme aux prescriptions réglementaires, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation, la présentation préalable de ce rapport constituant une formalité substantielle »⁵⁰. Le contrôle de légalité est assuré par le.la préfet.e. Le 13 juin 2016, lors de l'assemblée plénière du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Laurence ROSSIGNOL, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, a souligné qu'une circulaire à l'attention des préfet.e.s était en cours d'élaboration et avait pour objet de préciser le contenu de leur contrôle de légalité.

Juridiquement, la délibération relative à l'égalité femmes-hommes n'a pas force de décision : elle constitue avant tout une mesure de préparation dans le cadre du débat menant à l'adoption du budget primitif. Dès lors, les opposant.e.s territoriaux.ales à la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes ne peuvent pas mobiliser un recours pour excès de pouvoir. En revanche, l'irrégularité du rapport peut être mentionnée dans le cadre d'un recours en annulation de l'adoption du budget.

Ce rapport permettrait de rendre visible tant aux élu.e.s qu'aux citoyen.ne.s de la collectivité comment sont composés les bureaux et les commissions, quel.le élu.e porte quel dossier, etc. Cela aurait aussi le mérite de faire prendre conscience aux élu.e.s que les décisions qui sont prises peuvent avoir un impact sur l'égalité femmes-hommes sur leur territoire et d'une certaine manière sur l'efficacité et l'effectivité des politiques menées.

3.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle, motivant la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de direction et la présentation d'un **rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social**, comme le prévoit l'article 51 : « Chaque année, est présenté devant les comités techniques [...], dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. ». Sans portée normative, mais à forte valeur incitative, le **Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013** (dont la circulaire d'application est parue rapidement, quatre mois plus tard) insiste à son tour sur le rôle du dialogue social.

Le rapport de situation comparée est réalisé à partir d'une série d'indicateurs sexués renvoyant aux ressources humaines de la collectivité, afin de mesurer et comprendre les écarts, puis de chercher à les corriger. Parmi les écarts identifiés, il faut différencier :

- ▀ les écarts de situation (que les parcours individuels des agent.e.s peuvent expliquer) ;
- ▀ les écarts liés à des inégalités structurelles (des écarts dont la portée va au-delà du périmètre de la collectivité, qui renvoient à une reproduction collective des inégalités dans la sphère professionnelle) et ;
- ▀ les écarts qui ne s'expliquent pas à première vue, qui seraient restés invisibles sans l'analyse sexuée. L'association des partenaires sociaux dès le début de l'élaboration du rapport est un facteur-clé de réussite et de mise au jour des inégalités.

50 - Paul DAULNY, Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes – Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales, Centre Hubertine Auclert, mai 2016, p. 22.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Définis par le décret du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁵¹, les indicateurs peuvent être classés dans six domaines distincts : les conditions globales d'emploi, le salaire, la formation, les conditions de travail, les congés, et l'organisation du temps de travail.

Il permettrait de mettre en lumière la répartition sexuée au sein des différentes fonctions au sein de leur administration et notamment de mesurer la part des femmes dans les postes d'encadrement et de décision.

Le HCE estime que ces rapports constituent de bons outils pour favoriser la prise de conscience de la répartition sexuée des délégations politiques et des responsabilités administratives, et permettre de penser cette dimension dans une politique plus globale d'égalité femmes-hommes menée par la collectivité.

Rappel de la Recommandation n°2 : Rééquilibrer la répartition **des délégations et des responsabilités administratives** entre les femmes et les hommes élu.e.s :

- 2.1. Intégrer l'état des lieux de la répartition des délégations au rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- 2.2. Intégrer l'état des lieux de la répartition sexuée des responsabilités administratives au rapport relatif à l'égalité professionnelle.

Tendances observées actuellement dans les conseils départementaux et régionaux lors de ce travail

Au niveau politique

Aux femmes, la vice-présidence de délégation ou la présidence de commissions des affaires sociales ou de l'éducation

Aux hommes, la vice-présidence de délégation ou la présidence de commissions du développement économique ou du budget

Au niveau administratif

Aux femmes, la direction générale adjointe des ressources humaines ou de l'éducation

Aux hommes, la direction générale adjointe des affaires financières ou de l'aménagement du territoire

Objectif paritaire

L'attribution des délégations, l'élection à la présidence des commissions ou la répartition des responsabilités administratives en veillant à ne pas reproduire les stéréotypes de sexe

⁵¹ - Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est différent du rapport relatif à l'égalité professionnelle interne à chaque collectivité. L'élaboration et la publication du rapport annuel est à la charge du ministère de la Fonction publique. Le rapport « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation dans les fonctions publiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Les indicateurs précités sont donc prévus pour le rapport annuel. Le rapport dit « de situation comparée » portant sur l'état de l'égalité professionnelle dans la collectivité, les indicateurs définis pour le rapport annuel sont pertinents pour les structurer.

Focus : Une grille d'indicateurs opérationnelle et mobilisable pour les futurs rapports relatifs à l'égalité professionnelle et à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Afin d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des recommandations n°2 et 4, le HCE propose des indicateurs aux agent.e.s en charge de l'élaboration du rapport relatif à l'égalité professionnelle (dit « de situation comparée ») et de celui relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs identifiés par le HCE permettront aux services instructeurs de renseigner de manière exhaustive l'état des lieux qualitatif de la parité au sein de la collectivité territoriale, tant en termes de responsabilités politiques et administratives que de ressources financières et de marges de manœuvre effectives.

En effet, en l'absence de connaissances relative aux marges de manœuvre entre budget et obligations, à la répartition sexuée des délégations, aux représentations dans les organismes extérieurs, etc., la mise en œuvre de la parité ne peut être évaluée qu'au regard des statistiques quantitatives récoltées pour répondre aux objectifs chiffrés prévus par le.la législateur.rice (quotas de représentation de chaque sexe dans les emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique, parité au sein de l'exécutif politique, etc.). Il convient d'ajouter quelques informations complémentaires afin de disposer d'une cartographie complète de la réalité du partage des pouvoirs, des responsabilités, des arbitrages politiques et des ressources.

Dès lors, la collecte de données qualitatives est indispensable pour le suivi et l'amélioration des législations et dispositifs paritaires. Ces états des lieux devront donc comporter les informations suivantes :

Répartition des délégations politiques et des représentations dans les organismes extérieurs au sein du rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (présenté annuellement devant l'assemblée délibérante en amont du vote du budget) :

Rang protocolaire du.de la vice-président.e	Sexe	Délégation(s)	Budget alloué dans le cadre du budget prévisionnel	Effectifs dédiés au sein de la collectivité
Conseiller.e / Vice-président.e / Président.e	Sexe	Liste des représentations au sein des organismes extérieurs	Volume financier géré pour chacun des organismes extérieurs	Thématique et rôle (en lien avec une compétence obligatoire ou non) de chacun des organismes extérieurs

Répartition des responsabilités administratives au sein du rapport relatif à l'égalité professionnelle (présenté annuellement dans le cadre du bilan social) :

Direction générale adjointe	Sexe du.de la directeur.rice général.e adjoint.e	Directions intégrées au pôle	Budget alloué dans le cadre du budget prévisionnel	Effectifs dirigés
Direction	Sexe du.de la directeur.rice	Compétences de la direction	Budget alloué dans le cadre du budget prévisionnel	Effectifs dirigés

Troisième partie :
L'échelon
intercommunal,
une zone de non-droit
paritaire ?

Le renforcement de la décentralisation et des compétences dévolues par l'État aux collectivités se concrétisent par l'**affirmation croissante de l'échelon intercommunal dans le paysage territorial français.**

La loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) du 27 janvier 2014 consacre le rôle des métropoles. Par la suite, la loi portant sur la nouvelle organisation de la République (NOTRe) du 7 août 2015 prévoit de nouveaux transferts de compétences vers les communautés de communes et les communautés d'agglomération, notamment en matière de **développement économique** et de promotion du tourisme. En matière d'urbanisme, les communautés de communes et les communautés d'agglomération vont se voir transférer la compétence d'élaboration des PLU (plans locaux d'urbanisme).

CHAPITRE 1. DANS LES INTERCOMMUNALITÉS, UNE PLACE DES FEMMES ENCORE MINORITAIRE

Les Établissements Publics de Coopération Intercommunale à fiscalité propre⁵², ci-après EPCI, désignent les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles. Chaque commune membre d'un EPCI dispose au moins d'un siège au sein du conseil⁵³.

Règles de composition des conseils communautaires :

- Dans les communautés de communes et d'agglomération, la composition du conseil communautaire est fixée par délibération d'une majorité qualifiée des conseils municipaux des communes concernées, en prenant en compte la population des communes : chaque commune doit disposer d'au moins un siège, et aucune commune ne doit disposer de plus de la moitié des sièges.
- Dans les communautés urbaines et les métropoles, et à défaut d'accord des conseils municipaux pour les communautés précédentes, le conseil est constitué en répartissant le nombre de membres entre les communes à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Cependant, de nombreux mécanismes d'ajustement interviennent afin que chaque commune soit représentée par au moins un siège, et qu'aucune commune — même la plus importante — ne puisse disposer de la majorité absolue⁵⁴.

1. Aujourd'hui, un peu moins d'un tiers des conseiller.ère.s sont des femmes et elles sont sous-représentées dans les exécutifs

L'enquête nationale menée en 2015 par le réseau « Elles aussi » établit un état des lieux de la place des femmes dans les conseils communautaires, tant quantitativement qu'au regard des responsabilités exercées⁵⁵ et corrobore les éléments présents dans le rapport sur la parité 2014 du HCE. L'étude a porté sur 2 127 EPCI, soit la quasi-totalité des 2 133 EPCI recensés en 2015.

Les femmes sont minoritaires au sein des conseils délibérants : elles représentent un peu moins d'un tiers des conseiller.e.s et la gouvernance des EPCI est marquée par la faible représentation des femmes dans les exécutifs.

52 - Les EPCI à fiscalité propre désignent les établissements publics de coopération intercommunale qui ont le droit de prélever l'impôt et qui sont dirigés par un conseil communautaire composé des délégué.e.s des conseils municipaux des communes qui constituent l'EPCI.

53 - L'assemblée délibérante des métropoles est parfois appelée conseil métropolitain. Par souci de lisibilité, et parce que l'analyse du HCE porte sur l'ensemble des conseils délibérants des EPCI à fiscalité propre, le présent rapport utilise de manière générique les termes de « conseil » ou « conseil communautaire », qui incluent les conseils métropolitains.

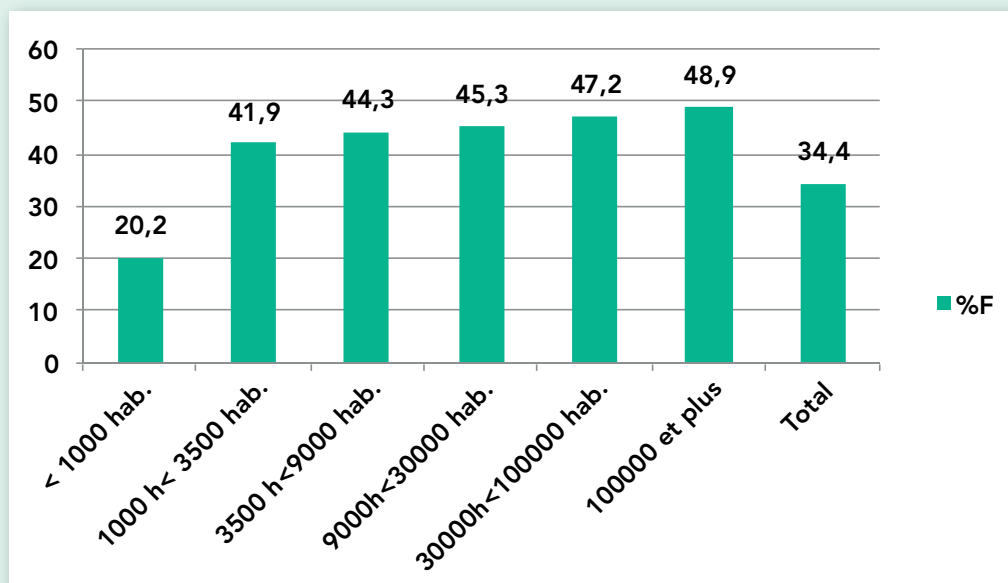
54 - Article L. 5211-6-1 III à V du Code général des collectivités territoriales.

Parité au sein des intercommunalités

Extraits du rapport du HCE de 2014⁵⁶

Dès que les obligations disparaissent, l'objectif de parité aussi. Dans les communes de moins de 1 000 habitant.e.s, les femmes ne représentent plus que 20,2 % des conseillères communautaires. Cette situation résulte en grande partie des modalités de désignation, en particulier parce que ce sont les maires qui sont très souvent conseiller.e.s communautaires, faute de disposition contraire. Dans la mesure où les femmes représentent 17,1 % des maires de ces communes, il était improbable d'avoir une proportion de femmes semblable aux communes de plus de 1 000 habitant.e.s.

% de femmes conseillères communautaires, par strate de populations, en 2014



Source : Ministère de l'Intérieur, 10 juillet 2014.

(données partielles pour les communes de moins de 1 000 habitant.e.s).

La surreprésentation des conseillers se manifeste particulièrement dans les conseils communautaires émanant de petites communes (souvent représentées par un siège unique, et non soumises aux obligations paritaires lorsqu'il y a moins de 1 000 habitant.e.s).

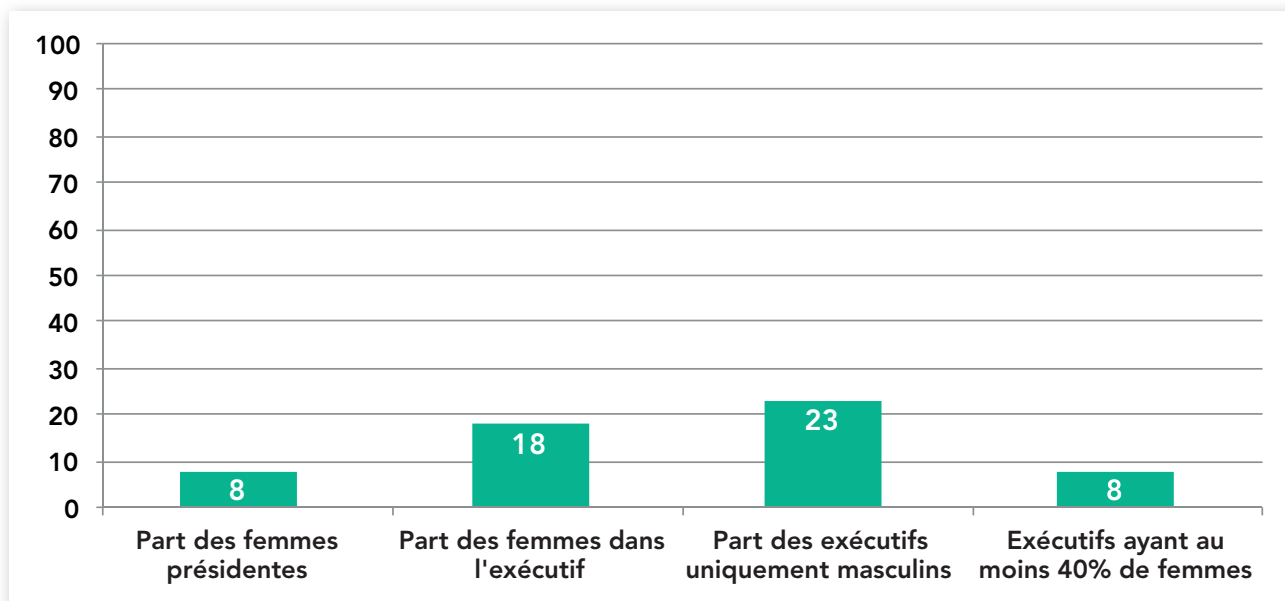
Les conseils communautaires comportant plus de 40 % de femmes (presqu'un quart des EPCI) sont pour la plupart des assemblées délibérantes d'EPCI composées de plusieurs villes importantes, qui disposent de plusieurs sièges occupés par des représentant.e.s élu.e.s sur une liste paritaire.

S'agissant des exécutifs, au-delà de la situation de quasi-monopole des hommes aux fonctions de président.e.s avec plus de 92 % d'entre eux.elles, et de la part très majoritaire des hommes comme 1^{er} vice-président (plus de 65 %), l'étude du réseau Elles aussi met en exergue le pourcentage non négligeable de bureaux communautaires ne comprenant aucune femme (23 %). Or, 85 % de ces bureaux sans femme appartiennent à des EPCI de moins de 20 000 habitant.e.s.

55 - Elles aussi, Parité dans les intercommunalités – Des progrès inégalement partagés, un avenir incertain, enquête nationale menée en 2015, mars 2016.

56 - Le rapport « Parité en politique : entre progrès et stagnations » est disponible à cette adresse : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport-parite_2015-02-26-par-015-bdef.pdf

La faible proportion des femmes dans la gouvernance des EPCI (%)



Source : Elles aussi, juin 2016.

2. Un dispositif paritaire encore insuffisant

La composition du conseil communautaire émane de la représentation de chacune des communes qui constitue l'EPCI. En fonction de leur population, celles-ci disposent d'un ou plusieurs sièges au sein du conseil communautaire : ces places sont occupées par les conseiller.e.s municipaux.ales élu.e.s au suffrage universel direct en 2014, ou désigné.e.s par le conseil municipal s'il y a eu un changement du nombre de sièges dévolus depuis le scrutin de 2014 (en raison du processus en cours de fusion des intercommunalités).

Deux obstacles à la parité demeurent :

- ▀ **lorsque la commune ne dispose que d'un siège unique** au sein du conseil communautaire, celui-ci est en général occupé par la.le maire, et 84 % des maires sont des hommes ;
- ▀ **lorsque la commune compte moins de 1 000 habitant.e.s (soit 27 000 communes), elle n'est pas soumise à des obligations paritaires au sein de son conseil municipal** (comme le prévoit la loi n°2013-403 du 17 mai 2013).

Concernant l'exécutif du conseil communautaire, le.la président.e est élu.e par le conseil communautaire lors de sa première réunion. Le bureau de l'EPCI est composé du.de la président.e, d'un.e ou plusieurs vice-président.e.s et, éventuellement, d'un.e ou plusieurs autres membres de l'organe délibérant. Le nombre de vice-président.e.s est librement déterminé par l'organe délibérant sans que ce nombre puisse excéder 20 % de l'effectif de celui-ci et quinze vice-président.e.s ou vingt dans les métropoles⁵⁷. Le nombre de membres du bureau non-vice-président.e.s n'est pas limité⁵⁸. **La composition de l'exécutif n'est donc pas soumise aux obligations paritaires.**

57 - Ce nombre peut être porté à 30 %, dans la limite de quinze vice-président.e.s ou vingt vice-président.e.s dans les métropoles, par délibération à la majorité des deux tiers du conseil.

58 - Le fait d'élargir le bureau à des membres qui n'ont pas la qualité de vice-président.e.s vise à associer le plus possible de maires aux décisions de l'exécutif.

Modalités d'élection :

- **Dans un premier temps** : est élu.e le.la président.e au scrutin secret à la majorité absolue.
- **Dans un second temps** : sont élu.e.s les vice-président.e.s (et, s'il y a lieu, les membres du bureau qui ne sont pas vice-président.e.s) en suivant le même mode de scrutin.

Il ne s'agit donc pas d'un scrutin de liste — un tel mode de scrutin est considéré comme illégal par la jurisprudence administrative⁵⁹ — mais des élections successives de chacun.e des membres du bureau. Leur qualité de vice-président.e ou de membre du bureau est liée à celle du ou de la président.e : si une nouvelle élection de la présidence a lieu, les vice-président.e.s et membres du bureau doivent également être réélu.e.s.

Le HCE alertait déjà les pouvoirs publics quant aux nombreuses carences paritaires des EPCI dans son rapport de février 2015 : *Parité en politique : entre progrès et stagnations – Évaluation de la mise en œuvre des lois dites de parité dans le cadre des élections de 2014 : municipales et communautaires, européennes, sénatoriales*⁶⁰.

Comme le soulignaient alors les juristes de REGINE, « Le problème se situe d'abord dans le mode de scrutin utilisé pour désigner le bureau. Ce mode de scrutin n'est pas précisé dans le CGCT (Code général des collectivités territoriales). Pourtant, le.la juge administratif.ve a procédé par analogie pour lui appliquer celui qui préside à la désignation des maires, à savoir le scrutin uninominal à trois tours [...]. La réponse habituelle à la question de la parité dans cette instance est de dire qu'elle ne s'impose pas car elle ne peut être résolue ».

Contribution de Michel KOEBEL, professeur en sociologie à l'Université de Strasbourg | Contribution - Les stratégies de construction de liste de conseiller.e.s communautaires dans le Bas-Rhin

LES EFFETS PROPRES DE L'OBLIGATION DE PARITÉ

Parmi les contraintes qui pesaient sur les candidat.e.s chargé.e.s de construire leurs listes — municipales ou communautaires, et par conséquent aussi sur tou.te.s ceux.celles qui auraient voulu obtenir un poste ou une position sur la liste et ne les ont pas obtenus, **l'obligation de parité représentait sans doute la plus forte des contraintes et qui a eu les plus lourdes conséquences**. C'est du moins la perception qu'en ont eue les élu.e.s avec lequel.le.s nous nous sommes entretenu.

Ces effets sont particulièrement sensibles dans les petites communes — celles qui passent au scrutin de liste bloquée et sont soumises à cette obligation de stricte parité sur les listes de candidat.e.s, et encore plus dans cette région de France, où la proportion de femmes élues pour la mandature 2008-2014 est plus faible (et d'autant plus que l'on monte dans la hiérarchie interne au conseil municipal).

Effectifs et pourcentages de femmes élues dans les communes de 2 500 à 3 500 habitant.e.s (selon le RNE 2010)

Statut	France entière		Bas-Rhin		Communes 1 à 4	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Maires	118	11,2 %	1	5,3 %	0	0,0 %
Adjointes	1802	30,8 %	21	22,1 %	6	27,3 %
Conseillères municipales	7000	41,4 %	107	34,7 %	18	30,0 %
Total	8920	37,5 %	129	30,6 %	24	27,9 %

59 - CE, 23 avril 2009, Syndicat départemental d'énergie de la Drôme, req. n°319812.

60 - Le rapport n°2015-02-26-PAR-015 du HCE est disponible à l'adresse suivante : <http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hcefh-38/article/parite-en-politique-entre-progres#top#t1>.

Dans la mandature 2008-2014 et dans les communes de taille comparable à celles étudiées, les femmes font figure d'exception dans le paysage politique bas-rhinois : dans ces communes, on ne trouve qu'une seule femme maire et que 21 adjointes sur un total de 95. La commune 3 sort un peu de cette logique puisque deux adjoint.e.s sur quatre sont des femmes (dont la place de 1^{ère} adjoint.e) et que la parité est parfaite également pour les délégué.e.s communautaires. Cet état de fait doit sans doute beaucoup à l'appartenance politique du maire à la gauche, qui accorde traditionnellement plus de place aux femmes que les partis de droite. La situation n'est pas reluisante dans les trois autres communes, puisque dans chacune d'entre elles, seule une femme était déléguée communautaire. Dans la commune 1, elle a même démissionné en cours de mandat pour ne laisser que des hommes dans la représentation communale.

De manière générale, **les femmes se retrouvent particulièrement isolées dans les assemblées communautaires** — notamment les plus rurales qui ne sont souvent représentées que par la.le maire, parfois également par le.la 1^{er.e} adjoint.e, deux postes quasi exclusivement occupés par des hommes.

Les élues interrogées étaient souvent les premières femmes à siéger dans cette instance, et étaient parfois les cibles de remarques qu'elles jugeaient désobligeantes ou sexistes :

« On était les seules femmes du conseil communautaire ! [...] C'est vrai que, quand on a déboulé, là [en riant], en 2008, ça a été presque la révolution ! Trois femmes d'un coup ! [...] On les a un peu bousculés, oui, j'ai l'impression, en arrivant ! [Elle s'est particulièrement offusquée du fait que, en début de mandature, le président de la communauté ne leur a adressé la parole qu'au moment où il était question de la commission sociale] »

1^{ère} adjointe de la commune 3

« Entre femmes, il faut prouver doublement ! »

Conseillère municipale de la commune 3

La parité, nouvellement applicable dans ces communes dont le nombre d'habitant.e.s est compris entre 1 000 et 3 500, oblige les maires candidat.e.s à leur réélection à opérer une sélection, principalement parmi leurs élus masculins. Le maire de la commune 4 avoue être particulièrement gêné par cette perspective :

« Le problème qu'on a à [commune 4], au niveau du conseil municipal, j'ai huit hommes à éliminer, dont deux adjoints ! (...) Et je ne pourrai faire le choix [des délégués communautaires] que le jour où j'aurai ces huit qui vont remplacer ces huit hommes, et savoir qui va partir... C'est compliqué d'autant plus que personne n'est volontaire pour partir... »

Maire de la commune 4

Dans cette commune, la parité a concrètement conduit à l'élimination directe de l'un des deux conseillers communautaires existants, à qui le maire avait déjà promis un poste.

Il s'agissait, dans la plupart des cas, de trouver des femmes volontaires, mais également conscientes de l'investissement que représente cet engagement.

Le maire de la commune 1 a imaginé un système où les candidates potentielles — préalablement proposées par les membres de sa majorité qui avaient été mandaté.e.s pour trouver de nouvelles recrues — devaient assister à quelques réunions du conseil municipal et de commissions quelques mois avant les élections, afin qu'elles soient conscientes du travail auquel elles s'engageraient en cas de victoire de la liste, et que cet engagement soit compatible avec leur profession et leurs autres engagements (notamment associatifs). Le maire fait ainsi peser, exclusivement aux femmes, des conditions d'acceptation sur sa liste par l'imposition d'une sorte de « période probatoire », comme si l'appréciation de la capacité à s'investir était un problème exclusivement féminin.

Le maire socialiste de la commune 3 n'avait pas de problème particulier pour trouver des femmes volontaires. C'est plutôt le positionnement dans les listes qui a posé problème : l'ouverture à droite — souhaitée par le maire sur sa propre liste — était incarnée par une femme (qu'il avait donc décidé de mettre en seconde position des listes municipale et communautaire) ; le représentant de la commune associée ne se représentait pas et sa successeuse était une femme, que le maire se devait de mettre également haut dans la liste (ce fut en 4^e position) ; tout cela a eu pour effet de repousser en 6^{ème} position sur les deux listes l'une de ses plus fidèles conseillères municipales, c'est-à-dire dans la position la plus fragile au niveau communautaire puisque tou.te.s les élu.e.s interrogé.e.s pensaient — à tort — que ce 6^{ème} poste allait revenir à l'opposition.

Le maire de la commune 2, au moment d'évoquer l'obligation de parité, part immédiatement dans un plaidoyer et déclare s'être toujours battu contre le racisme, le sexisme et toutes les formes d'intolérance. Au final, lors de la précédente mandature (son second mandat de maire), on ne trouve cependant qu'une seule femme sur les six sièges de conseiller.e.s communautaires, qu'une seule femme sur les cinq adjoint.e.s, et que six femmes sur vingt-trois conseiller.e.s municipaux. Peut-être pour justifier cette faible représentation, il déclare être revenu sur sa conviction de départ sur les quotas — « une compétence ne va pas en fonction du sexe de la personne » — et ajoute, presque fièrement, que sa déléguée communautaire est « la seule femme sur l'ensemble de l'intercommunalité ».

3. Les EPCI, un espace qui échappe « par nature » aux règles du non cumul

La législation interdit le cumul entre plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales, sauf les EPCI : **un.e élu.e peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.**

Cette dérogation est notamment due au fait qu'en l'état actuel du droit, **le fait de siéger au sein du conseil communautaire est lié au mandat de conseiller.e municipal.e** : les conseiller.e.s communautaires ont été désigné.e.s par fléchage sur la base des listes présentées au suffrage universel direct lors des élections municipales de 2014, dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus.

4. Une occasion manquée : l'évaluation du fléchage des conseiller.e.s communautaires prévue par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014

L'article 48 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite MAPTAM), actuellement en vigueur, dispose que : « *Dans les six mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux en 2014, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur le déroulement de l'élection au suffrage universel direct des conseillers communautaires dans le cadre de ce renouvellement. Ce rapport étudie notamment l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de conseiller communautaire.* ».

L'article 54 précise ensuite que : « *Au vu du rapport sur le déroulement de l'élection au suffrage universel direct des conseillers communautaires de 2014 déposé par le Gouvernement en application de l'article 48 de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement avant le 30 juin 2015 un rapport détaillant les solutions envisageables, les avantages, les inconvénients et les conséquences de l'élection d'une partie des membres du conseil des métropoles dans une ou plusieurs circonscriptions métropolitaines.* ».

Le Haut Conseil n'a pas eu connaissance d'un tel rapport ou d'un travail d'évaluation mené par le Gouvernement.

Focus : La nécessité de disposer de statistiques sexuées adaptées au contexte intercommunal

Les négociations entre les communes afin de déterminer la distribution des places de délégué.e.s au sein de leur futur conseil communautaire (issu de la fusion du 1^{er} janvier 2017) ont eu lieu durant le dernier trimestre de l'année 2016 — les arrêtés préfectoraux portant sur la répartition des sièges entre les différentes communes membres des futurs EPCI devant être pris avant le 15 décembre 2016 (que les communes soient parvenues à un consensus ou non).

Les nouveaux conseils communautaires créés au 1^{er} janvier ont ensuite jusqu'au 27 du même mois pour se réunir et élire le.la président.e et les membres de l'exécutif. Il est donc impossible à l'heure actuelle de disposer de projections fiables sur le nombre de communes concernées par une perte de sièges, et sur l'évolution du nombre de communes représentées par un.e délégué.e unique.

L'état des lieux de la représentation des femmes et des hommes au sein des nouveaux conseils communautaires ne pourra donc pas être réalisé avant leur installation – et les éventuels ajustements et correctifs qui auraient pu être du ressort du.de la législateur.ice n'ont pas pu être mis en place en amont des arrêtés préfectoraux.

Cet état des lieux doit donc être mis en œuvre dès février 2017, afin d'évaluer l'état de la parité dans les conseils communautaires et la place des femmes dans leurs exécutifs, tant parmi les présidences que les vice-présidences et les bureaux. Au regard des caractéristiques différentes des communes selon leur population, et de l'impact du seuil de 1 000 habitant.e.s sur la parité, cette évaluation devra prendre en compte la part des femmes parmi les maires des communes de moins de 1 000 habitant.e.s ; et de manière générale parmi les communes ne disposant que d'un seul siège. Il s'agira également d'observer plus finement les communes ayant perdu des sièges de délégué.e.s communautaires, afin de déterminer combien de conseillères communautaires ont vu leur mandat prendre fin ; et la part différenciée des femmes et des hommes parmi les représentant.e.s restant.e.s.

Indicateurs identifiés par le HCE

Proportion de femmes parmi les conseiller.e.s communautaires	Proportion de femmes parmi l'exécutif des conseils communautaires : présidences, vice-présidences, bureaux	Proportion de représentantes communautaires parmi les communes ne disposant que d'un seul siège au sein du conseil communautaire, les communes ayant perdu des sièges dans le cadre de la fusion des intercommunalités et les communes de moins de 1 000 habitant.e.s
<i>En fonction des seuils de population par EPCI suivants : moins de 20 000 habitant.e.s, entre 20 000 et 50 000 habitant.e.s, entre 50 000 et 100 000 habitant.e.s, plus de 100 000 habitant.e.s</i>	- <i>En fonction des seuils de population par EPCI suivants : moins de 20 000 habitant.e.s, entre 20 000 et 50 000 habitant.e.s, entre 50 000 et 100 000 habitant.e.s, plus de 100 000 habitant.e.s</i> - <i>Dans une optique qualitative, évaluer la répartition des responsabilités entre les femmes et les hommes au sein de l'exécutif</i>	<i>Mise en corrélation de ces résultats avec les nombres distincts de femmes et d'hommes ayant perdu leur mandat et avec la proportion de femmes maires dans l'ensemble des communes de moins de 1 000 habitant.e.s</i>

CHAPITRE 2.

2017-2019 : DEUX ANS POUR ENGAGER UNE RÉELLE TRANSITION VERS LA PARITÉ DANS LES INTERCOMMUNALITÉS

Au 1^{er} janvier 2017, plus des 2/3 des actuels EPCI à fiscalité propre vont fusionner, être étendus ou élargis dans le cadre de la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI), ce qui préfigure une carte de 1 263 EPCI.

1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
2 133 EPCI	2 062 EPCI	1 263 EPCI

1. En raison de la fusion des EPCI risque de diminution de la part de conseillères communautaires

L'article L5211-6-2 du Code général des collectivités territoriales organise le mode de désignation des conseiller.e.s communautaires entre deux renouvellements généraux des conseils municipaux, lorsqu'une nouvelle répartition des sièges de conseiller.e.s communautaires est nécessaire⁶².

La parité des représentant.e.s par commune dans le nouveau conseil communautaire est garantie en cas de maintien du nombre de sièges, ou en cas d'obtention de sièges supplémentaires :

- ▶ Lorsqu'une commune de 1 000 habitant.e.s et plus dispose, à l'issue de la recomposition, d'un nombre de sièges égal à celui dont elle disposait précédemment, l'ensemble de ses conseiller.e.s communautaires sortant.e.s conservent leur place : les conseiller.e.s en question sont celles et ceux qui ont été élu.e.s lors du dernier renouvellement général sur des listes paritaires, en 2014.
- ▶ Lorsqu'une commune de 1 000 habitant.e.s et plus dispose de davantage de sièges que précédemment au sein du conseil communautaire, les conseiller.e.s communautaires précédemment élu.e.s conservent leur mandat, et les sièges supplémentaires sont pourvus par des conseiller.e.s municipaux.ales élu.e.s parmi les conseiller.e.s municipaux.ales non encore délégué.e.s communautaires, sur des listes paritaires composées alternativement d'un.e candidat.e de chaque sexe.

62 - Cette nécessité est motivée par : une création, une fusion ou une extension de périmètre, ou en raison d'une annulation de la composition du conseil communautaire de l'EPCI du fait d'une décision de justice.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

En revanche, **l'obligation de parité ne s'applique pas lorsqu'une commune perd un ou plusieurs sièges par rapport à la répartition antérieure** : les nouveaux.elles conseiller.e.s sont élu.e.s par le conseil municipal parmi les conseiller.e.s communautaires sortant.e.s, sans qu'il soit nécessaire de constituer une liste paritaire.

Par exemple, pour une commune X de 1 000 habitant.e.s et plus, qui disposait précédemment de 4 sièges au sein du conseil communautaire et qui en perd la moitié avec le redécoupage de l'intercommunalité, les places éligibles sont désormais détenues — dans ce cas particulier — par le maire et sa première adjointe, tou.te.s deux auparavant conseiller.e.s communautaires.

Or, si la première adjointe ne souhaite pas rejoindre le nouveau conseil communautaire, le second siège sera occupé par l'adjoint au maire suivant sur la liste : dans ce cas de figure, qui ne correspond qu'à une situation particulière parmi les milliers de communes concernées par le processus de fusion intercommunale, les deux sièges au conseil communautaire seront occupés par deux hommes.

Dans une commune de 1 000 habitant.e.s et plus

	En 2014 (précédent renouvellement)	En 2016 (redécoupage actuel)
Nombre de sièges	4	2
Part de femmes	50 % (2 F et 2 H)	Plusieurs scénarii : Parité : 50 % : le maire et sa 1 ^{ère} adjointe Pas de parité : 0 % : la 1 ^{ère} adjointe ne souhaite pas se représenter : le maire et le 2 ^{ème} adjoint.

Dans le cadre de l'examen en première lecture au Sénat du projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté, un amendement avait été déposé par la sénatrice Patricia SCHILLINGER dans le but d'imposer la constitution de listes paritaires lors des désignations suite à la perte de sièges au conseil communautaire. Si le Gouvernement y était favorable, l'amendement n'a pas été soutenu, et n'a donc pas été adopté.

Les arrêtés fixant la répartition des sièges des communes au sein de l'EPCI ont été pris au plus tard le 15 décembre 2016 : les élu.e.s pouvaient appliquer la règle de droit commun (c'est-à-dire une répartition proportionnelle à la population de chaque commune) ou élaborer un accord à la majorité qualifiée des communes (à défaut d'accord, le.la préfet.e a appliqué la répartition à la proportionnelle).

Cette configuration n'est que transitoire : les obligations paritaires partielles sont de mise pour le prochain renouvellement général, concomitant aux élections municipales, en 2020.

Dans l'intervalle, **les conseils communautaires des EPCI ne garantiront probablement pas l'objectif constitutionnel d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives**. En outre, et sans qu'il soit actuellement possible de connaître les configurations futures des conseils communautaires issus de fusions de plusieurs EPCI, le HCE émet une vive inquiétude quant à la persistance voire au développement des communes représentées par une seule personne au sein du conseil communautaire : il s'agit en général du.de la maire, et les maires sont pour 84 % d'entre eux.elles des hommes.

2. La nécessité d'inscrire dans la loi des règles paritaires avant 2019

Le HCE rappelle également que pour assurer la parité au sein des conseils communautaires lors du prochain mandat, **la loi organique afférente devra être adoptée au moins un an avant le renouvellement général prévu en 2020**, à savoir en mars 2019 au plus tard.

Afin de garantir une parité effective dans les futurs conseils délibérants des intercommunalités — c'est-à-dire élaborés à partir du principe selon lequel l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres du conseil communautaire ne peut être supérieur à un — **le HCE propose au Gouvernement et au législateur.rice deux pistes pour composer les conseils communautaires, pistes qui devront être approfondies ultérieurement :**

2.1 Piste 1 : scrutin de liste intercommunale paritaire

Au regard des compétences accrues des EPCI, notamment par la loi NOTRe et de l'impact de leurs décisions dans le quotidien des Français.e.s, une élection au suffrage universel direct pourrait être envisagée. Ce mouvement s'inscrirait dans la continuité des récentes évolutions législatives de décembre 2010 et de mai 2013, grâce notamment aux fléchages des conseiller.e.s communautaires sur les listes municipales.

Aussi, des listes paritaires pourraient être constituées à l'échelon intercommunal, avec des conseiller.e.s municipaux récemment élu.e.s au sein des communes. L'écart entre le nombre de candidates et le nombre de candidats ne devra pas être supérieur à un, cet aspect étant un critère matériel de validité de la liste, comme pour toute élection au scrutin de liste paritaire (élections municipales dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus ou les élections régionales). »

2.2 Piste 2 : combinaison de propositions paritaires et de tirage au sort du sexe du.de la conseiller.e⁶³

Pour ce faire :

- ▀ les **communes appelées à désigner ou à nommer plus d'un.e membre pour la représenter au sein du conseil communautaire** devront faire en sorte que l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes n'excède pas un.
- ▀ les communes appelées à désigner un.e seul.e conseiller.e communautaire ou un nombre impair de conseiller.e.s s'accordent sur des **propositions paritaires conjointes**. En cas de désaccord, le.la préfet.e organise un **tirage au sort** du sexe du.de la conseiller.ère que chaque commune devra nommer, en amont des délibérations des conseils municipaux portant désignation du.de la ou des conseiller.e.s communautaires.
- ▀ Si un remplacement d'un.e conseiller.e communautaire est nécessaire (la règle liant le mandat de conseiller.e communautaire à celui de conseiller.e municipal.e étant toujours en vigueur), le.la conseiller.e communautaire désigné.e pour la durée du mandat restant à courir doit être du même sexe que celui de la personne remplacée.

Focus : Une déclinaison opérationnelle de la composition des futurs conseils communautaires à l'heure de la parité

Dans ce procédé, deux cas de figure sont donc possibles et aboutissent à une composition du conseil communautaire strictement paritaire :

- ▀ lorsque la commune doit désigner un nombre pair de membres : elle désigne obligatoirement autant de femmes que d'hommes. Pour les communes de 1 000 habitant.e.s et plus, cette désignation s'opère sur la base de la liste élue au suffrage universel direct lors du renouvellement général des conseils municipaux. Pour les communes de moins de 1 000 habitant.e.s, la désignation se fera simplement en fonction d'un nombre égal de femmes et d'hommes parmi les conseiller.e.s désigné.e.s ;
- ▀ lorsque la commune doit désigner un nombre impair de conseiller.e.s communautaires (communes ne disposant que d'un seul siège comprise) : s'il y a trois représentant.e.s ou plus, la commune désigne autant de femmes que d'hommes jusqu'à parvenir à la moitié du nombre de délégué.e.s moins un. Ensuite, les communes concernées par un nombre impair de conseiller.e.s peuvent se mettre d'accord sur une proposition paritaire conjointe leur permettant de proposer un nombre égal de conseillers et de conseillères communautaires. Pour les communes ne parvenant pas à un consensus, ou n'étant pas en mesure de soumettre une proposition conjointe au.à la préfet.e, un tirage au sort du sexe du conseiller est organisé par la préfecture.

Ce tirage au sort permet d'assurer la parité de manière globale entre les différentes collectivités disposant d'un nombre impair de délégué.e.s communautaires. Il devra être organisé en amont des délibérations des conseils municipaux portant désignation du, de la ou des délégué.e.s communautaires afin d'assurer l'information pleine et entière des élu.e.s municipaux.ales, et que l'acte pris ne puisse pas être entaché de nullité sous réserve d'une désignation non conforme des représentant.e.s communautaires.

63 - Cette proposition de procédure est inspirée des modalités organisant la parité au Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, lequel doit être paritaire comme le dispose l'article 69 de la loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Trois instances appliquent également la méthodologie paritaire du tirage au sort : l'Autorité des marchés financiers pour certain.e.s membres, le Haut Conseil de la stabilité financière et la Commission nationale chargée d'évaluer annuellement l'état d'avancement des recherches et études relatives à la gestion des matières et des déchets radioactifs.

Six communes doivent désigner un nombre impair de délégué.e.s communautaires pour siéger au sein du futur conseil de l'EPCI.

Mise en pratique hypothétique :

- ▶ La commune A doit désigner 3 membres. Les communes B, C, D, E et F disposent chacune d'un siège au sein du conseil communautaire : ce siège ne reviendra pas systématiquement au.à la maire, car les maires des communes B, C, D, E et F sont des hommes (comme 84 % du total des maires en France).
- ▶ Les conseils municipaux de A et B trouvent un consensus pour une proposition conjointe paritaire : A désignera une femme en tant que troisième déléguée (les deux autres délégué.e.s étant une femme — la maire — et un homme, son premier adjoint) et B désignera un homme (le maire).
- ▶ Les conseils municipaux de C, D, E et F ne sont pas parvenus à trouver un accord de représentation paritaire satisfaisant. Dès lors, le sexe de leur délégué.e communautaire est déterminé par tirage au sort.
- ▶ Avant la date limite de délibération des conseils municipaux portant composition du conseil communautaire réunissant les représentant.e.s de A, B, C, D, E et F, le.la préfet.e organise le tirage au sort, exercice dont les conseils municipaux de C, D, E et F sont informés : ils peuvent y envoyer un.e représentant.e.
- ▶ Le tirage au sort doit désigner deux communes qui seront représentées par une femme, et deux communes qui seront représentées par un homme. À l'issue de celui-ci, C et E sont désignées pour disposer de délégués masculins, tandis que les communes D et F seront représentées chacune par une conseillère. Les conseils municipaux de C, D, E et F se réunissent et désignent chacun leur délégué.e communautaire en fonction.
- ▶ Le conseil communautaire réunissant les communes A, B, C, D, E et F est composé de 8 membres :
 - 4 conseillères : deux déléguées de la commune A, une déléguée de la commune D, et une déléguée de la commune F ;
 - 4 conseillers : les représentants de A, B, C et E.

La modalité du tirage au sort pour parvenir à une représentation paritaire des collectivités est déjà déployée dans certaines configurations à l'échelon local.

Comme le précise la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, les **établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel** sont des établissements nationaux d'enseignement supérieur et de recherche jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Ils sont gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiant.e.s et de personnalités extérieures. Le décret du 13 mars 2014 portant sur la participation des personnalités extérieures aux dits conseils précise que « *Si la parité n'a pu être établie après application de l'article D. 719-47-3 par la désignation des personnalités extérieures désignées à titre personnel, un tirage au sort détermine qui, parmi les collectivités territoriales, institutions et organismes ayant désigné des représentants du sexe surreprésenté, est ou sont appelés à désigner une personnalité du sexe sous-représenté.* ».

On peut également citer ici les cas du **conseil de l'école supérieure du professorat et de l'éducation et du conseil d'orientation scientifique**. Comme la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République le prévoit, ces deux organes comprennent autant de femmes que d'hommes : les listes de candidat.e.s pour l'élection au conseil de l'école sont composées alternativement d'un.e candidat.e de chaque sexe. Lorsque la répartition des sièges entre les listes au sein de chaque collège n'aboutit pas à l'élection d'un nombre égal de femmes et d'hommes, la procédure d'ajustement paritaire est la suivante⁶⁴ :

- ▶ le dernier siège revenant à un.e candidat.e du sexe majoritairement représenté est attribué au.à la candidat.e suivant.e de liste qui est déclaré.e élu.e ; cette opération est répétée, si nécessaire, avec le siège précédemment attribué à un.e candidat du même sexe, jusqu'à ce que la parité soit atteinte ;
- ▶ si un siège devant être attribué au.à la suivant.e de liste revient simultanément à plusieurs listes ayant obtenu le même nombre de suffrages, il est procédé à un tirage au sort pour déterminer celle des listes dont le.la dernier.e élu.e est remplacé.e par le.la suivant.e de liste.
- ▶ et si cela s'avère nécessaire, la parité entre les femmes et les hommes est rétablie grâce à la désignation des personnalités extérieures.

⁶⁴ - Les modalités de mise en place de la parité sont organisées par le décret n°2013-782 du 28 août 2013 fixant les règles relatives à la composition et au fonctionnement des conseils des écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

3. Pour une intercommunalité réellement paritaire, prévoir des dispositifs pour les exécutifs

La reconfiguration de la répartition femmes-hommes des conseils doit donc être suivie d'une **installation de la parité dans l'exécutif de l'EPCI**, tant au niveau du bureau que des vice-présidences.

Une fois la parité installée au sein des conseils communautaires, les déficits de viviers que pouvaient parfois rencontrer les conseils communautaires pour parvenir à une égale responsabilité des femmes et des hommes dans leurs exécutifs ne seront plus un frein à l'accès des conseillères aux bureaux et vice-présidences.

Il faudrait tendre vers des modalités d'élection qui permettent de favoriser la constitution d'un tandem paritaire à la tête des exécutifs. Dès lors, deux modes d'élection des membres du bureau et des vice-présidences sont possibles :

- en suivant les modalités en vigueur actuellement, c'est-à-dire celles des **scrutins uninominaux secrets successifs à la majorité absolue**, sous réserve que les vice-président.e.s et membres du bureau élu.e.s soient alternativement une femme et un homme. Aujourd'hui, une telle configuration semble frappée d'inconstitutionnalité au titre de l'égalité d'accès aux mandats électoraux et fonctions électives, qui ne souffre pas de considération nominative quant au sexe du/de la candidat.e ;
- ou en instaurant un **scrutin de liste faisant alterner les candidat.e.s de chacun des sexes**. Cette liste serait composée des candidat.e.s aux vice-présidences et au bureau. Il s'agirait donc d'organiser par la loi la légalité administrative d'une telle configuration, actuellement impossible selon la jurisprudence.

Droit actuel pour les bureaux municipaux et les commissions permanentes des conseils régionaux

Règles existantes pour les élections des bureaux municipaux dans les communes de 1 000 habitant.e.s et plus : « Dans les communes de 1 000 habitants et plus, les adjoints sont élus au scrutin de liste à la majorité absolue, sans panachage ni vote préférentiel. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. » - Code général des collectivités territoriales, Article L.2122-7-2 (modifié par la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013).

Règles existantes pour les élections des commissions permanentes des Conseils régionaux : « Les membres de la commission permanente autres que le président sont élus au scrutin de liste. Chaque conseiller régional ou chaque groupe de conseillers peut présenter une liste de candidats. Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. Un groupe de conseillers qui ne dispose pas de membres de chaque sexe en nombre suffisant peut compléter sa liste par des candidats de même sexe. » - Code général des collectivités territoriales, Article L.4133-5

Objectif

Extension proposée aux élections des instances de décision intercommunales et départementales :

Afin que tous les bureaux des collectivités territoriales puissent être composés de façon paritaire, il convient d'étendre l'obligation prévue pour les adjoint.e.s aux maires **aux membres des bureaux des intercommunalités**.

Lors de l'examen parlementaire de la loi de mai 2013, une disposition visait à introduire la parité dans les bureaux des métropoles, des communautés urbaines, d'agglomération et de certaines communautés de communes. Cette disposition prévoyait l'élection au scrutin de liste paritaire et proportionnel à la plus forte moyenne des membres du bureau (à l'exception du ou de la président.e). L'hypothèse du scrutin de liste a donc déjà été envisagée par le législateur, avant d'être rejetée par le Sénat en deuxième lecture.

Dans leur contribution au rapport du HCE sur la parité suite aux élections de 2014, cité précédemment, les juristes de REGINE préconisaient la mobilisation d'un « **levier d'action directe** » pour parvenir à la parité dans les bureaux des intercommunalités : « le changement du mode de scrutin appliqué au bureau lui-même par la substitution d'un scrutin de liste où la parité de candidatures est imposée à la série de scrutins uninominaux en vigueur actuellement ».

« On préconise ici d'aller plus loin que ce que les député.e.s ont soutenu en vain en 2013 en proposant un mode de scrutin applicable à l'ensemble du bureau, président.e inclus.e. En effet, il s'agirait de promouvoir l'élection d'une "équipe dirigeante" ou "directoire", ce qui aurait pour avantage d'impliquer la présidence dans la logique paritaire.

De surcroît, cette préconisation est soutenue par l'argument de la rationalisation et de la clarification car elle conduit à formuler expressément un mode de scrutin pour le moment déterminé par la jurisprudence, ce qui n'est pas très conforme au principe général de lisibilité et d'intelligibilité de la loi ».

Les règles de composition actuellement en vigueur des bureaux et exécutifs intercommunaux contredisent l'objectif constitutionnel d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Il est du ressort du.de la législateur.ice de résoudre à l'avenir cette atteinte à l'égalité des sexes, pour le moment irrésolue face aux obstacles construits par les jurisprudences du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État.

Au regard des « zones de non-droit paritaires » concernant les intercommunalités, le HCE estime qu'il importe :

- ▀ de repenser les modes de scrutin des conseiller.e.s communautaires, pour faire en sorte que l'élection soit plus démocratique ;
- ▀ de porter l'exigence de parité au-delà des seules assemblées mais également au sein des bureaux des intercommunalités.
- ▀ en attendant, de prévoir un système de remplacement qui permette à l'assemblée d'être de plus en plus paritaire ;

Recommandation n°8 : poursuivre la réflexion pour garantir la parité au sein des assemblées et des exécutifs des conseils communautaires en vue des élections de 2020. D'ici là, remplacer tout.e conseiller.e communautaire empêché.e par le.la candidat.e suivant.e sur la liste correspondant au sexe le moins représenté dans le conseil (voir la recommandation n°6).

CONCLUSION

CRÉER UN MÉCANISME DE SUIVI POUR HARMONISER ET METTRE EN COHÉRENCE DES RÈGLES PARITAIRES

Il apparaît à l'occasion de chaque évaluation de la mise en œuvre des règles paritaires, tant dans le domaine politique que dans les domaines professionnel et social, qu'il est encore difficile d'accéder à toutes les données nécessaires pour réaliser ce travail et qu'au regard de l'immensité de la tâche et des champs désormais concernés, il convient d'améliorer la mesure, le suivi et la mise en cohérence de ces règles.

À l'occasion de ce rapport, suite à la lettre de saisine de la Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, Laurence ROSSIGNOL, le HCE formule deux recommandations, l'une sur le suivi et le contrôle et l'autre sur la nécessité d'une mise en cohérence et l'adoption d'un référentiel commun.

Concernant le suivi et le contrôle, dans la continuité du rapport sur la parité dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises privées et publiques, le HCE a à cœur de poursuivre la réflexion sur la **création de mécanisme de suivi qui permette d'assurer l'effectivité des dispositifs** adoptés grâce :

- à la remontée efficace des données ;
- à la conduite d'études approfondies qui permettraient de mieux appréhender les avancées et éventuels blocages encore à lever et identifier les leviers à activer ;
- à l'identification des services et instances qui pourraient exercer cette mission ;
- à l'élaboration de dispositifs d'alerte, voire la mise en place de sanctions.



Retrouvez les mécanismes et dispositifs envisagés dans le rapport commun du Haut Conseil à l'Égalité et du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle « Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance », publié le 10 février 2016.

Recommandation n°9 : Prévoir un **mécanisme institutionnel de suivi et de contrôle** de la mise en œuvre de la parité permettant :

- 9.1. La remontée des données des élections et leur analyse.
- 9.2. réalisation d'études sur des sujets peu traités jusqu'alors, tels que l'impact des dernières avancées paritaires, telles que les premières élections au scrutin binominal, depuis les investitures jusqu'au déroulement du mandat ou encore la répartition femmes-hommes au sein des conseils communautaires et de leurs exécutifs à l'issue des premières réunions des conseils communautaires en janvier 2017.
- 9.3. La centralisation des rapports des collectivités territoriales relatifs à l'égalité professionnelle (prévu par la loi « Sauvadet » dans le cadre du bilan social) et à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (prévu par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) pour une évaluation de la répartition sexuée des responsabilités administratives et des évolutions de carrières et de l'attribution des délégations et représentations dans les organismes extérieurs
- 9.4. L'élaboration de propositions, telles que l'adoption éventuelle de sanctions, au-delà des pénalités déjà prévues, par exemple, pour le non-respect des quotas dans les postes d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique territoriale.

Concernant la mise en cohérence et l'adoption d'un référentiel commun, le HCE avait déjà eu l'occasion de proposer des premières pistes pour atteindre cet objectif. En effet, dans son *Avis sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes : 60 recommandations pour une politique d'égalité entre les femmes et les hommes cohérente et ambitieuse*⁶⁵, publié en 2013, le HCE a précisé les contours d'un référentiel commun, déclinable secteur par secteur pour un partage du pouvoir et de représentation entre les femmes et les hommes :

Les arguments en faveur de l'adoption des lois dites sur la parité font cohabiter l'application du principe d'égalité avec celle du référentiel de l'investissement social au nom de l'amélioration qualitative d'une représentation plus adéquate de la population dans sa diversité. Ainsi, l'application du principe de non-discrimination, impliquant que les femmes aient droit à la moitié des sièges de représentant.e.s puisqu'elles constituent la moitié de la population, côtoie la justification de leur présence au nom de l'apport de leurs expériences et de leurs intérêts spécifiques, qu'ils soient présentés comme biologiques ou socialement construits.

Face à la persistance de la sous-représentation des femmes dans les instances de pouvoir, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes promeut **le recours à des contraintes légales** car il considère cela nécessaire **pour déconstruire les processus de discrimination et d'exclusion**. Les quotas légaux sont ainsi légitimes au nom d'un universalisme républicain cohérent. Ils ne sont pas des mesures préférentielles, mais des mesures correctrices et transformatrices visant à défaire des barrières structurelles incompatibles avec le principe d'égalité.

Ce préalable est d'autant plus nécessaire que de nombreuses confusions autour de ce terme demeurent dans les esprits de nos concitoyen.ne.s, y compris de nos gouvernant.e.s. Qui plus est, depuis la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche, le terme de « parité » est explicitement mentionné dans des articles de loi alors que jusqu'à présent il n'avait figuré, au mieux, que dans l'exposé des motifs. Le Haut Conseil, dans son avis sur ce projet de loi publié le 14 mai 2013, soulevait déjà cet élément. C'est à nouveau le cas dans le projet de loi ici examiné⁶⁶.

Rappelons qu'au niveau international, en 1995, la 4^e conférence de Pékin en a fait un thème central, l'exigence paritaire occupant la deuxième place parmi les douze questions traitées par le forum des organisations non gouvernementales préparant la négociation sur la plate-forme finale. Cette promotion de la parité, contre le principe des quotas, par les ONG allait de pair avec leur défense du concept d'égalité contre celui d'équité promu par les États de la « Sainte Alliance », formée par le Saint-Siège, l'Iran, le Soudan, le Yémen et quelques pays d'Amérique latine.

⁶⁵ - Ce rapport est disponible ici : <https://docs.google.com/file/d/0BwYmGTOsRRjJclh4THhSaTlpZ3c/edit>

⁶⁶ - Le terme de « parité » est mentionné dans le texte du titre IV, ainsi qu'aux articles 19, 22bis et 22quater du projet de loi adopté par la Commission des lois du Sénat.

En France, le terme de « parité » s'inscrit à la fois dans le débat international sur le recours aux mesures dites d'action positive tout en se réappropriant l'héritage politique français de l'« universalisme républicain ».

En écho aux arguments avancés par les ONG féministes dans les conférences internationales, dont celle sur la population du Caire en 1993 et Pékin en 1995, le Haut Conseil réaffirme son attachement au mécanisme de la parité face à celui des quotas pour **plusieurs raisons essentielles** :

- 1. l'attachement à l'idée d'égalité en référence à trois siècles de luttes des femmes pour leurs droits ;**
- 2. les femmes sont la moitié de l'humanité, elles ne sont pas réductibles à une catégorie ;**
- 3. le risque que le pourcentage retenu devienne un plafond ;**
- 4. le risque de justifier le droit des femmes d'être élues, au nom de leur prétendue différence, et non parce qu'elles sont des citoyennes à part entière.**

Ainsi, au-delà du champ explicitement politique, la notion de parité dénonce la naturalisation des inégalités entre les sexes en questionnant la construction sociale des rôles masculins et féminins. « En critiquant le pouvoir masculin, c'était bien évidemment toutes les inégalités qui s'engouffraient dans cette brèche. [...] La parité était un objectif autant qu'un outil, une fin autant qu'un moyen »⁶⁷.

La parité, entendue comme le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes, est donc une exigence de justice et de démocratie.

Recommandation n°10 : Veiller à la cohérence de l'objectif constitutionnel et des dispositifs paritaires dans l'ensemble des responsabilités politiques, professionnelles et sociales, notamment via :

- 10.1. L'adoption d'un référentiel commun en matière de parité, déclinable secteur par secteur et dans l'ensemble des champs de la vie publique.
- 10.2. L'extension des règles paritaires à l'ensemble des responsabilités professionnelles et sociales, par exemple aux syndicats, aux associations, aux structures de l'économie sociale et solidaire et dans tous les secteurs d'activité, aussi bien économique, politique que social et culturel.

67 - Geneviève FRAISSE, *La controverse des sexes*, Paris, PUF, 2001, p. 319.

Annexes

Précisions méthodologiques relatives aux études sur le scrutin binominal

Présentation de la démarche poursuivie

Demande officielle adressée à Julie CASTREC, Doctorante à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines



Haut Conseil à l'Égalité
entre les Femmes et les Hommes

La Présidente

Madame Julie CASTREC
Doctorante
Ecole Doctorale CRIT
55, avenue de Paris
78000 Versailles.

Paris, le 21 juillet 2015

Objet : Rapport d'évaluation sur les élections départementales de mars 2015

Madame,

Dans la continuité du rapport que nous avons rendu public en ce début d'année, intitulé « *Parité en politique : entre progrès et stagnations – Evaluation de la mise en œuvre des lois dites de parité dans le cadre des élections de 2014 : municipales et communautaires, européennes, sénatoriales* », le HCEfh souhaite poursuivre sa démarche d'évaluation pour les élections départementales et régionales de 2015.

Ce prochain rapport, réalisé dans le cadre de la Commission « Parité » du HCEfh, présidée par Réjane SENAC, chargée de recherche CNRS au CEVIPOF de Sciences Po, aura pour objectif de se concentrer, s'agissant des départements, en raison des innovations et modifications majeures récentes, sur les points suivants :

- les changements induits par l'instauration de binômes, tant dans la campagne que dans l'exercice du mandat ;
- la répartition sexuée des délégations et des commissions entre les élu.e.s ;
- un aperçu des nouvelles obligations des départements en matière d'égalité femmes-hommes.

A cette fin et compte-tenu de votre champ d'étude actuel, il nous paraît intéressant de solliciter votre contribution.

Ainsi, au sein des départements identifiés, nous vous remercions d'organiser et conduire des entretiens auprès de binômes identifiés et de réaliser une analyse, sur le fondement des éléments attendus, rappelés ci-après :

▪ Les départements concernés par l'étude, *priorité aux 4 premiers* :

1. Bouches du Rhône
2. Finistère
3. Moselle
4. Tarn et Garonne
5. Creuse
6. Nord

.../...

▪ **Le déroulé des entretiens :**

- Idéalement, au plus près des élu.e.s, dans les départements, ou si besoin, par tout autre moyen technique (audio ou visioconférence) ;
- Personnes visées :
 - * les deux membres d'un binôme, l'un après l'autre ;
 - * les responsables départementaux.ales des partis, ainsi que le/la secrétaire fédéral.e en charge des élections et le/la secrétaire fédéral.e en charge des droits des femmes ;
- Préciser aux personnes pressenties/entendues que :
 - * les entretiens sont conduits dans le cadre d'une recherche universitaire et d'un rapport d'évaluation des dispositifs paritaires mené par le HCEfh ;
 - * les entretiens sont enregistrés pour « sauvegarde » et que les citations qui pourraient être reprises dans les rapports/thèse leur seront envoyées pour validation.

▪ **Les éléments de base requis par le HCEfh pour la grille d'entretien :** Les grilles seront à affiner en fonction des terrains.

1. Processus d'investiture : Comment se sont faites les investitures du fait du changement de mode de scrutin ? Comment s'est déroulé leur propre investiture (quel parcours) ? De quelle manière les rapports aux partenaires ont pu avoir un impact sur les investitures ?

2. Déroulé de la campagne : Comment s'est déroulée la campagne (pilotage et animation) ? Comment le binôme est-il présenté sur les affiches, les tracts, les professions de foi, les sites internet (adresse url, par exemple) ? Les rôles ont-ils été répartis au sein du binôme ? Si oui, comment ? Lors des réunions, dans les médias, la distribution de tracts, etc. ?

3. Suites de l'élection : Pour les élu.e.s, comment s'est mis en place le mandat (prise de responsabilités ou non) ? Cela impacte-t-il la poursuite d'un engagement en politique et/ou la présentation à d'autres élections ?

4. Début du mandat : Comment se déroule le début du mandat (question du besoin éprouvé de formation ou non, implications concrètes du mandat, etc.) ? Le binôme continue-t-il d'avoir une existante une fois l'élection passée ? Si oui, de quelle sorte au sein du conseil départemental et en dehors - Travail concerté au sein des commissions, déplacements communs sur la circonscription ?

Comptant sur l'intérêt que vous portez à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la parité, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.


Danielle Bousquet,
Présidente du Haut Conseil à l'Egalité
entre les femmes et les hommes

Pour des multiples raisons – complexité d'agendas et de déplacements ou non volonté politique entre autres, l'ensemble des départements visés initialement n'ont pu être traités, montrant, s'il en était encore besoin qu'une étude nationale approfondie devrait être menée à l'issue du mandat départemental dans un cadre officiel renforcé.



PREMIER MINISTRE

Haut Conseil à l'Égalité
entre les Femmes et les Hommes

La Présidente

Monsieur Vincent GALIBERT
Étudiant
Institut d'études politiques de Paris
27, rue Saint Guillaume
75337 Paris Cedex 07

Paris, le 17 juillet 2015

Objet : Rapport d'évaluation sur les élections départementales de mars 2015

Monsieur,

Dans la continuité du rapport que nous avons rendu public en ce début d'année, intitulé « *Parité en politique : entre progrès et stagnations – Evaluation de la mise en œuvre des lois dites de parité dans le cadre des élections de 2014 : municipales et communautaires, européennes, sénatoriales* », le HCEfh souhaite poursuivre sa démarche d'évaluation pour les élections départementales et régionales de 2015.

Ce prochain rapport, réalisé dans le cadre de la Commission « Parité » du HCEfh, présidée par Réjane SENAC, chargée de recherche CNRS au CEVIPOF de Sciences Po, aura pour objectif de se concentrer, s'agissant des départements, en raison des innovations et modifications majeures récentes, sur les points suivants :

- les changements induits par l'instauration de binômes, tant dans la campagne que dans l'exercice du mandat ;
- la répartition sexuée des délégations et des commissions entre les élu.e.s ;
- un aperçu des nouvelles obligations des départements en matière d'égalité femmes-hommes.

A cette fin et compte-tenu de votre champ d'étude actuel, il nous paraît intéressant de solliciter votre contribution.

Ainsi, au sein du département de Seine-Saint-Denis, nous vous remercions d'organiser et conduire des entretiens auprès de binômes identifiés et de réaliser une analyse, sur le fondement des éléments attendus, rappelés ci-après :

▪ **Le déroulé des entretiens :**

- Idéalement, au plus près des élu.e.s, dans les départements, ou si besoin, par tout autre moyen technique (audio ou visioconférence) ;
- Personnes visées :
 - * les deux membres d'un binôme, l'un après l'autre ;
 - * les responsables départementaux des partis, ainsi que le/la secrétaire fédérale en charge des élections et le/la secrétaire fédéral.e en charge des droits des femmes ;

.../...

* Préciser aux personnes pressenties/entendues que :

- * les entretiens sont conduits dans le cadre d'une recherche universitaire et d'un rapport d'évaluation des dispositifs paritaires mené par le HCEfh ;
- * les entretiens sont enregistrés pour « sauvegarde » et que les citations qui pourraient être publiées leur seront envoyées pour validation.

* **Les éléments de base requis par le HCEfh pour la grille d'entretien :** Les grilles seront à affiner en fonction des terrains.

1. **Processus d'investiture :** Comment se sont faites les investitures du fait du changement de mode de scrutin ? Comment s'est déroulé leur propre investiture (quel parcours) ? De quelle manière les rapports aux partenaires ont pu avoir un impact sur les investitures ?

2. **Déroulé de la campagne :** Comment s'est déroulée la campagne (pilotage et animation) ? Comment le binôme est-il présenté sur les affiches, les tracts, les professions de foi, les sites internet (adresse url, par exemple) ? Les rôles ont-ils été répartis au sein du binôme ? Si oui, comment ? Lors des réunions, dans les médias, la distribution de tracts, etc. ?

3. **Suites de l'élection :** Pour les élu.e.s, comment s'est mis en place le mandat (prise de responsabilités ou non) ? Pour les non élu.e.s, comment a été ressenti le résultat de cette élection ? Cela impacte-t-il la poursuite d'un engagement en politique et/ou la présentation à d'autres élections ?

4. **Début du mandat :** Comment se déroule le début du mandat (question du besoin éprouvé de formation ou non, implications concrètes du mandat, etc.) ? Le binôme continue-t-il d'avoir une existante une fois l'élection passée ? Si oui, de quelle sorte au sein du conseil départemental et en dehors - Travail concerté au sein des commissions, déplacements communs sur la circonscription ?

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.


Danielle Bousquet
Présidente du Haut Conseil à l'Egalité
entre les femmes et les hommes

Contribution de Vincent GALIBERT | Mémoire de recherche – La soif d'égalité, la voie de la parité – L'introduction des binômes femme-homme lors des élections départementales en Seine-Saint-Denis, janvier 2016

La méthode de recherche

Deux approches ont été mobilisées pour réaliser cette étude.

La première est quantitative et s'appuie sur un panel de données du ministère de l'Intérieur ou qui ont été recueillies directement. Toutes sources confondues, ces données portent sur **le profil sociologique des élu.e.s** de Seine-Saint-Denis, les mandats détenus par les candidat.e.s aux élections départementales, la liste des membres des conseils généraux (depuis 1998) et municipaux (depuis 2001), le résultat des élections locales (depuis 2001), la composition de l'exécutif du conseil général de Seine-Saint-Denis (depuis 2004), la répartition des délégations d'adjoint.e.s au maire dans les communes du département (depuis 2014). La seconde est qualitative et réunit les **analyses de 45 responsables politiques ou élu.e.s du département** produites à la suite d'entretiens semi-directifs menés entre le 10 septembre et le 7 décembre 2015. Parmi les personnalités sollicitées, 30 siégeaient au conseil départemental nouvellement élu. Les équilibres politiques et la parité ont été respectés.

Les caractéristiques de la Seine-Saint-Denis

La Seine-Saint-Denis est un département particulier de la petite couronne parisienne. Il s'agit d'un territoire totalement urbain où les communes sont peu nombreuses (40) et en majorité de taille plutôt importante (31 communes de plus de 20 000 habitant.e.s). La Seine-Saint-Denis est également le département le plus jeune de France métropolitaine, 40 % de sa population ayant moins de 29 ans, et un lieu de mixité culturelle en raison de la succession de vagues migratoires ayant amené des femmes et des hommes à s'y installer. Enfin, la Seine-Saint-Denis est un territoire populaire touché de plein fouet par la désindustrialisation et la crise économique.

Le corps électoral séquan-dyonisien est plutôt réfractaire à la pratique du vote. À titre d'exemple, lors des élections municipales de 2014, parmi les vingt communes les plus abstentionnistes du pays, huit se situaient dans ce département. Concernant l'accès des femmes aux mandats électifs, le conseil général de Seine-Saint-Denis fait depuis longtemps figure de bon élève : aux élections cantonales de 2011, il comptait 35 % de candidates ainsi que plus d'un quart d'élues contre respectivement 23,5 % et 13,9 % au niveau national.

Contribution d'Yseline FOURTIC | Mémoire de recherche – L'action publique d'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales – Entre institutionnalisation administrative, transition politique et contraction des finances publiques, août 2016

Grille des entretiens

Questionnaire à l'intention des conseiller.e.s départementaux.ales de la Haute-Garonne

- Êtes-vous un.e élu.e sortant.e ou non ? Et votre binôme ?
- Comment se sont déroulées les investitures puis la campagne, au regard de la nouveauté des binômes ?
- Selon vous, quels sont les critères de réussite des binômes ? Percevez-vous des freins au bon exercice du mandat ?
- Concernant la répartition du territoire et des tâches sur le territoire :
 - Cette répartition vous semble-t-elle équitable ? Pour quelles raisons ?
 - Cette répartition est-elle plutôt géographique ou motivée par des questions thématiques ?
 - Au niveau de la tenue des permanences, comment s'organise le partage de ces créneaux ? À travers tout le canton pour les deux élu.e.s du binôme ou chacun.e couvre une partie du territoire ?
 - Au niveau des rencontres avec les habitant.e.s (associations, collectifs d'usager.e.s, etc.), comment vous répartissez-vous les représentations ?
- Comment évaluez-vous le processus de prise de décision ?
 - Prenez-vous en commun les décisions concernant le canton ?
- Au sein du Conseil départemental, comment sont répartis les moyens matériels et humains ?
- Occupez-vous un ou plusieurs autres mandats ? Disposez-vous de délégations au sein du Conseil départemental ?
- Représentez-vous le département au sein d'un ou plusieurs organismes extérieurs ?
 - Si oui, lesquels ?
- Enfin, comment à titre personnel analysez-vous la transformation des assemblées départementales suite à la mise en place des binômes de conseiller.e.s ?

Tableaux sur la part des vice-président.e.s dans l'ensemble des collectivités locales

Nombre et pourcentage d'homme vice-président ou adjoint d'une collectivité territoriale suite aux élections de 2014 et 2015

	Total	Nombre d'homme	% homme
Communes	121 926	75 792	62,2 %
Intercommunalité	9 743	7 805	80,1 %
Départements	1 058	546	51,6 %
Régions	183	95	51,9 %
Total	132 910	84 238	63,4 %

Source : Ministère de l'Intérieur – 2014, 2016.

Nombre et pourcentage de femme vice-présidente ou adjointe d'une collectivité territoriale suite aux élections de 2014 et 2015.

	Total	Nombre d'homme	% femme
Communes	121 926	46 134	37,8 %
Intercommunalité	9 743	1 938	19,9 %
Départements	1 058	512	48,4 %
Régions	183	88	48,1 %
Total	132 910	48 672	36,6 %

Source : Ministère de l'Intérieur – 2014, 2016.

Tableaux détaillés de la répartition femmes-hommes des présidences et premières vice-présidences dans les départements et régions

Répartition femmes-hommes des présidences et premières vice-présidences dans les départements en 2015

1 ^{er.e.s} vice-président.e.s ▼	Président.e.s	
	Femme	Homme
Femme	Doubs : Présidente : Christine BOUQUIN 1^{er} VP : Annick JACQUEMET	Ain : Président : Damien ABAD 1^{ère} VP : Muriel LUGA-GIRAUD
		Alpes de Haute-Provence : Président : Gilbert SAUVAN 1^{ère} VP : Patricia GRANET
		Ardennes : Président : Benoît HURE 1^{ère} VP : Elisabeth FAILLE
		Ariège : Président : Henri NAYROU 1^{ère} VP : Christine TEQUI
		Aube : Président : André VIOLA 1^{ère} VP : Elisabeth PHILIPPON
		Charente : Président : François BONNEAU 1^{ère} VP : Brigitte FOURE
		Charente-Maritime : Président : Dominique BUSSEAU 1^{ère} VP : Corinne IMBERT
		Cher : Président : Michel AUTISSIER 1^{ère} VP : Véronique FENOLL
		Dordogne : Président : Germinal PEIRO 1^{ère} VP : Colette LANGLADE
		Drôme : Président : Patrick LABAUNE 1^{ère} VP : Marie-Pierre MOUTON
		Haute-Garonne : Président : George MERIC 1^{ère} VP : Maryse VEZAT-BARONIA
		Gers : Président : Philippe MARTIN 1^{ère} VP : Gisèle BIEMOURET
		Gironde : Président : Jean-Luc GLEYSE 1^{ère} VP : Christine BOST
		Ille-et-Vilaine : Président : Jean-Luc CHENUT 1^{ère} VP : Anne-Françoise COURTELLE
		Isère : Président : Jean-Pierre BARBIER 1^{ère} VP : Frédérique PUISSAT
		Jura : Président : Clément PERNOT 1^{ère} VP : Hélène PELISSARD
		Loire-Atlantique : Président : Philippe GROVALET 1^{ère} VP : Catherine TOUCHEFEU
		Maine-et-Loire : Président : Christian GILLET 1^{ère} VP : Marie-Pierre MARTIN
		Haute-Marne : Président : Bruno SIDOT 1^{ère} VP : Anne-Marie NEDELEC
		Mayenne : Président : Olivier RICHEFOU 1^{ère} VP : Nicole BOUILLON
		Meurthe-et-Moselle : Président : Mathieu KLEIN 1^{ère} VP : Valérie BEAUSER-LEICK
		Nièvre : Président : Patrice JOLY 1^{ère} VP : Jocelyne GUÉRIN

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Femme		Hautes-Pyrénées : Président : Michel PELIEU 1^{ère} VP : Chantal ROBIN-RODRIGO
		Sarthe : Président : Dominique Le MENER 1^{ère} VP : Béatrice PAVY-MORANCAIS
		Haute-Savoie : Président : Christian MONTEIL 1^{ère} VP : Françoise CAMUSSO
		Seine-Maritime : Président : Pascal MARTIN 1^{ère} VP : Agnès FIRMIN LE BODO
		Tarn : Président : Thierry CARCENAC 1^{ère} VP : Claudie BONNET
		Tarn-et-Garonne : Président : Christian ASTRUC 1^{ère} VP : Marie-José MAURIEGE
		Vienne : Président : Bruno BELIN 1^{ère} VP : Valérie DAUGE
		Haute-Vienne : Président : Jean-Claude LEBLOIS 1^{ère} VP : Annick MORIZIO
		Territoire de Belfort : Président : François BOUQUET 1^{ère} VP : Marie-Hélène IVOL
		Val-de-Marne : Président : Christian FAVIER 1^{ère} VP : Evelyne RABARDEL
		Guyane : Président : Rodolphe ALEXANDRE 1^{ère} VP : Hélène SIRDER
		Mayotte : Président : Soibahadine IBRAHIM RAMADANI 1^{ère} VP : Fatima SOUFFOU
Homme	Bouches-du-Rhône : Présidente : Martine VASSAL 1^{er} VP : Patrick BORE	Aisne : Président : Nicolas FRICOTEAUX 1^{er} VP : Pierre-Jean VERZELEN
	Creuse : Présidente : Valérie SIMET 1^{er} VP : Gérard GAUDIN	Allier : Président : Gérard DERIOT 1^{er} VP : Frédéric ARGUILERA-BOURGUIGNON
	Finistère : Présidente : Nathalie SARRABEZOLLES 1^{er} VP : Michaël QUERNEZ	Hautes Alpes : Président : Jean-Marie BERNARD 1^{er} VP : Patrick RICOU
	Guadeloupe : Présidente : Josette BOREL-LINCERTIN 1^{er} VP : Jacques ANSELME	Alpes Maritimes : Président : Eric CIOTTI 1^{er} VP : Charles Ange GINESY
	La Réunion : Présidente : Nassimah DINDAR 1^{er} VP : Cyrille MELCHIOR	Ardèche : Président : Hervé SAULIGNAC 1^{er} VP : Laurent UGHETTO
	Lozère : Présidente : Sophie PANTEL 1^{er} VP : Laurent SUAU	Aude : Président : André VIOLA 1^{er} VP : Hervé BARO
	Paris : Présidente : Anne HIDALGO 1^{er} adjoint : Bruno JULLIARD	Aveyron : Président : Jean-Claude LUCHE 1^{er} VP : Alain MARC
		Calvados : Président : Jean-Léonce DUPONT 1^{er} VP : Hubert COURSEAU
		Cantal : Président : Vincent DESCOEUR 1^{er} VP : Jean-Yves BONY
		Corrèze : Président : Pascal COSTE 1^{er} VP : Christophe ARFEUILLERE
		Côte-d'Or : Président : François SAUVADET 1^{er} VP : François-Xavier DUGOURD
		Côtes-d'Armor : Président : Alain CADEC 1^{er} VP : Thibaut GUIGNARD
		Eure : Président : Sébastien LECORNU 1^{er} VP : Jean-Paul LEGENDRE
		Eure-et-Loir : Président : Albéric de MONTGOLFIER 1^{er} VP : Joël BILLARD
		Gard : Président : Denis BOUAD 1^{er} VP : Alexandre PISSAS

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Homme	Hérault : Président : Kléber MESQUIDA 1^{er} VP : Pierre BOULDOIR
	Indre : Président : Louis PINTON 1^{er} VP : Gérard MAYAU
	Indre-et-Loire : Président : Jean-Yves COUTEAU 1^{er} VP : Jean-Gérard PAUMIER
	Landes : Président : Henri EMMANUELLI 1^{er} VP : Xavier FORTINON
	Loir-et-Cher : Président : Maurice LEROY 1^{er} VP : Nicolas PERRUCHOT
	Loire : Président : Bernard BONNE 1^{er} VP : Georges ZIEGLER
	Haute-Loire : Président : Jean-Pierre MARCON 1^{er} VP : Michel DECOLIN
	Loiret : Président : Hugues SAURY 1^{er} VP : Marc GAUDET
	Lot : Président : Serge RIGAL 1^{er} VP : Serge BLADINIERES
	Lot-et-Garonne : Président : Pierre CAMANI 1^{er} VP : Patrick CASSANY
	Manche : Président : Philippe BAS 1^{er} VP : Marc LEFEVRE
	Marne : Président : René-Paul SAVARY 1^{er} VP : Christian BRUYEN
	Meuse : Président : Claude LEONARD 1^{er} VP : Jean Marie MISSLER
	Morbihan : Président : François GOULARD 1^{er} VP : David LAPPARTIENT
	Moselle : Président : Patrick WEITEN 1^{er} VP : Jean FRANCOIS
	Nord : Président : Jean-René LECERF 1^{er} VP : Christian POIRET
	Oise : Président : Edouard COURTIAL 1^{er} VP : Patrice MARCHAND
	Orne : Président : Alain LAMBERT 1^{er} VP : Jérôme NURY
	Pas-de-Calais : Président : Michel DAGBERT 1^{er} VP : Daniel MACIEJASZ
	Puy-du-Dôme : Président : Jean-Yves GOUTTEBEL 1^{er} VP : Alexandre POURCHON
	Pyrénées-Atlantiques : Président : Jean-Jacques LASSERRE 1^{er} VP : Max BRISSON
	Bas-Rhin : Président : Frédéric BIERRY 1^{er} VP : Bernard FISCHER
	Haut-Rhin : Président : Eric STRAUMANN 1^{er} VP : Rémi WITH
	Rhône : Président : Christophe GILLOTEAU 1^{er} VP : Renaud PFEFFER
	Haute-Saône : Président : Yves KRATTINGER 1^{er} VP : Michel WEYERMAN
	Saône-et-Loire : Président : André ACCARY 1^{er} VP : Sébastien MARTIN
	Savoie : Président : Hervé GAYMARD 1^{er} VP : Franck LOMBARD

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Homme	Seine-et-Marne : Président : Jean-Jacques BARBAUX 1^{er} VP : Jean-François PARIGI
	Deux-Sèvres : Président : Gilbert FAVREAU 1^{er} VP : Léopold MOREAU
	Somme : Président : Laurent SOMON 1^{er} VP : Hubert DE JENLIS
	Yvelines : Président : Pierre BEDIER 1^{er} VP : Pierre FOND
	Var : Président : Marc GIRAUD 1^{er} VP : Jean-Louis MASSON
	Vaucluse : Président : Maurice CHABERT 1^{er} VP : Thierry LAGNEAU
	Vendée : Président : Yves AUVINET 1^{er} VP : Marcel GAUDUCHEAU
	Vosges : Président : François VANNON 1^{er} VP : Philippe FAIVRE
	Yonne : Président : André VILLIERS 1^{er} VP : Patrick GENDRAUD
	Essonne : Président : François DUROVRAY 1^{er} VP : Michel BOURNAT
	Hauts-de-Seine : Président : Patrick DEVEDJIAN 1^{er} VP : Georges SIFFREDI
	Seine-Saint-Denis : Président : Stéphane TROUSSEL 1^{er} VP : Daniel GUIRAUD
	Val-d'Oise : Président : Arnaud BAZIN 1^{er} VP : Philippe SUEUR
	Corse Sud : Président : Jean-Pierre LUCIANI 1^{er} VP : Jean-Jacques PANUNZI
	Haute-Corse : Président : François ORLANDI 1^{er} VP : Francis GIUDICI
	Martinique : Président : Alfred MARIE-JEANNE 1^{er} VP : Daniel MARIE-SAINTÉ

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.

HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?

Répartition femmes-hommes des présidences et premières vice-présidences dans les régions en 2016

1 ^{er.e.s} vice-président.e.s ▼	Président.e.s	
	Femme	Homme
Femme	Occitanie - Pyrénées-Méditerranée : Présidente : Carole DELGA 1^{ère} VP : Sylvia PINEL	Normandie : Président : Hervé MORIN 1^{ère} VP : Sophie GAUGAIN
		Guyane : Président : Rodolphe ALEXANDRE 1^{ère} VP : Hélène SIRDER
		Hauts-de-France : Président : Xavier BERTRAND 1^{ère} VP : Valérie LETARD
		Mayotte : Président : Soibahadine IBRAHIM RAMADANI 1^{ère} VP : Fatima SOUFFOU
Homme	Bourgogne-Franche-Comté : Présidente : Marie-Guite DUFAY 1^{er} VP : Michel NEUGNOT	Corse : Président : Gilles SIMEONI 1^{er} VP : Hyacinthe VANNI
	Île-de-France : Présidente : Valérie PÉCRESSE 1^{er} VP : Jérôme CHARTIER	Grand Est : Président : Philippe RICHERT 1^{er} VP : Patrick WEITEN
		Nouvelle Aquitaine : Président : Alain ROUSSET 1^{er} VP : Gérard VANDENBROUCKE
		Auvergne - Rhône-Alpes : Président : Laurent WAUQUIEZ 1^{er} VP : Etienne BLANC
		Bretagne : Président : Jean-Yves LE DRIAN 1^{er} VP : Loïg CHESNAIS-GIRARD
		Centre-Val de Loire : Président : François BONNEAU 1^{er} VP : Marc GRICOURT
		Guadeloupe : Président : Ary CHALUS 1^{er} VP : Guy LOSBAR
		La Réunion : Président : Didier ROBERT 1^{er} VP : Jean-Louis LAGOURGUE
		Martinique : Président : Alfred MARIE-JEANNE 1^{er} VP : Yan MONPLAISIR
		Pays de la Loire : Président de région : Bruno RETAILLEAU 1^{er} VP : François PINTÉ
		Provence-Alpes-Côtes d'Azur : Président : Christian ESTROSI 1^{er} VP : Renaud MUSELIER

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.



99, rue de Grenelle - 75007 Paris

Pour plus d'informations :

Suivez-nous sur **twitter** : **@HCEfh**

Découvrez les ressources et les travaux du HCEfh sur **notre site internet** : **www.haut-conseil-egalite.gouv.fr**

Abonnez-vous à la lettre d'information sur le site :

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/autres-rubriques/article/lettre-d-information>
et consultez les anciens numéros en ligne

Contactez-nous : **haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr**