

L'égalité...

... le meilleur
ATOUT !

RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES 2022
CONSEIL TERRITORIAL DU 4 AVRIL 2023



Table des matières

Avant-propos.....	5
Une prise en compte systématique du genre.....	5
Edito du Président	6
Introduction	8
Contexte de mise en œuvre du rapport	8
L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique transversale.....	9
Méthodologie	10
L'égalité femmes-hommes sur le territoire de l'EPT	11
Cas général.....	11
Jeunesse	12
Vieillesse.....	12
Formation et emploi.....	13
Cas général	13
Des femmes globalement plus diplômées du supérieur que les hommes.....	14
Dans la vie active, des femmes plus précaires que les hommes.....	15
Des femmes peu représentées parmi les cadres et les ouvrier·ères	16
Des femmes plus dépendantes des transports en commun pour se rendre au travail	16
Des répercussions sur la rémunération des femmes.....	17
Chômage	17
Des conséquences sur les conditions de logement des femmes	18
Les femmes dans l'espace public	19
La culture.....	23
L'accès aux droits	28
L'égalité femmes-hommes dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)	32
Général : davantage de femmes que d'hommes	32
Jeunesse – Vieillesse	34
Formation et emploi	34
L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.....	38
Effectifs	38
Répartition des agent·es.....	40
<i>Par filières : des filières d'emplois encore globalement genrées.....</i>	40
<i>Par catégories</i>	41
<i>Par âge : des femmes globalement plus jeunes que leurs collègues masculins</i>	42
<i>Par temps de travail : une surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel</i>	44

Formations et qualifications : des hommes quantitativement moins présents en formation que les femmes.....	45
Rémunération : des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes.....	45
Une carrière globalement équilibrée	47
Etat des lieux en matière de télétravail au sein de l'EPT Grand Orly Seine Bièvre.....	53
Qui a recours au télétravail ?	53
Pourquoi recourir au télétravail ?	54
Définitions	57
Répertoire des sigles	61
Ressources.....	62
Bases de données	62
Références bibliographiques.....	62
Sitographie.....	63
Pour aller plus loin.....	64
Lectures.....	64
Sites internet.....	64
Annexes	67
Annexe 1 : Groupes fonctions du RIFSEEP par catégories.....	67
Annexe 2 : Répartition des QPV sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre	69
Annexe 3 : Implantation des missions locales sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine-Bièvre	70
Annexe 4 : Implantation des PLIE sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre	71
Annexe 5 : Plan d'actions égalité (validé lors du comité technique de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre du 3/12/2020)	72

Avant-propos

L'établissement Public territorial (EPT) du Grand-Orly Seine Bièvre est une création récente des lois MAPTAM et NOTRe qui crée la Métropole du Grand Paris. 24 villes du Val-de-Marne et de l'Essonne ont été assemblées dans ce territoire de vie de 720 000 habitant-es. Dès sa création, l'égalité femme/homme a été un axe important de sa politique pour :

- Construire une véritable culture de l'égalité, en promouvant une éducation égalitaire, en luttant contre les stéréotypes sexistes.
- Poursuivre la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Agir sur les inégalités en matière d'accès à l'emploi durable et de carrière, mais aussi face à la dévalorisation et la précarité des métiers à prédominance féminine, etc.
- Prendre en compte la question du « genre » dans l'aménagement de l'espace pour réellement « faire la ville ensemble », femmes et hommes, une ville plus égalitaire, plus accessible et facile à vivre pour toutes et tous, partout et à toute heure.

Une prise en compte systématique du genre

L'action du territoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une approche transversale, parce que l'égalité femmes-hommes recouvre tous les champs d'intervention des politiques publiques et parce que les femmes rencontrent des difficultés particulières auxquelles il convient d'apporter des réponses adaptées. La prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques se concrétise dans toutes les directions, dans tous les services, dans tous les dispositifs, au service des habitant-es des 24 villes. Le présent rapport illustre à la fois une photographie du territoire, et des avancées réalisées en 2022, malgré les conditions particulières liées à la pandémie. Il recense et valorise les politiques publiques menées par l'EPT, en interne, vis-à-vis des agent-es, et en externe, en direction des habitant-es. Les informations et les données, rassemblées par les pôles « Stratégie territoriale et environnementale » et « Ressources humaines », permettent d'avoir une vision assez précise des efforts consacrés par le Territoire en la matière.

Edito du Président

Si vous lisez ces lignes après 15h40, stoppez tout : c'est l'heure où, pour un même travail, les hommes continuent à être payés alors que les femmes commencent à travailler gratuitement.

La grève féministe du 8 mars 2023 lancée pour la journée internationale des droits des femmes, nous l'a rappelé avec force : les inégalités professionnelles entraînent un écart salarial entre les femmes et les hommes de l'ordre de 25 % en défaveur de ces premières. Précarité, bas salaires, temps partiel subi restent encore et toujours l'apanage des femmes. A l'heure où le gouvernement s'attaque de nouveau et frontalement aux femmes avec une réforme des retraites qui va les percuter de plein fouet, l'égalité salariale est devenue un enjeu sociétal et économique.

« Diagnostiquer, c'est le premier pas vers l'action » nous rappelle Adene, dessinatrice.

Le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre est porteur de nombreux enjeux, qu'ils soient environnementaux, économiques, politiques ou encore sociétaux avec ses 720 000 habitant-es. L'égalité entre les femmes et les hommes en est un à part entière.

En pratique, le chemin vers l'égalité est encore long :

- Tant dans la vie personnelle que dans la vie professionnelle, des inégalités subsistent entre les femmes et les hommes : inégalités salariales, déséquilibre plus marqué entre l'articulation de la vie personnelle et la vie professionnelle, précarité, problématiques de vieillissement ;
- Dans l'espace public, elles sont encore trop souvent invisibilisées, victimes de violences verbales, physiques...

Face à ces constats l'action publique s'organise pour inverser la tendance. Je suis fier que notre EPT puisse avoir à sa tête une directrice générale des services (elles sont 2 sur 12 EPT), ainsi que de nombreuses femmes compétentes à des postes de directrices y compris dans les services techniques.



Le rapport qui est entre vos mains montre les actions qui se développent au gré des compétences et de l'imagination des collectivités, qu'il s'agisse d'accompagner l'insertion, la formation ou encore l'entrepreneuriat des femmes, de co-construire l'espace public avec les habitantes, de mettre en avant notre matrimoine ou encore de prendre en compte les inégalités salariales et le déséquilibre entre vie personnelle et professionnelle.

En 2023, à travers son exposition #Yaencoredutaf avec l'ensemble des agent-es, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre donne la parole aux salariées et réaffirme ses engagements :

- Garantir la ville et la qualité de vie pour toutes et tous ;
- Anticiper les évolutions de vi(ll)e.

Dans un contexte où le sexisme ne recule pas en France et où ses manifestations les plus violentes s'aggravent, je souhaite réaffirmer ici l'engagement sans faille de notre EPT dans ce combat pour l'égalité femme/homme. 2023 doit être marquée par une accélération de cette ambition.

La lutte contre les inégalités est l'affaire de toutes et tous, et aujourd'hui #YaEncoreDuTAF !

Bonne lecture à toutes et tous,

Michel Lepretre

Président du Grand-Orly Seine Bièvre

Introduction

Contexte de mise en œuvre du rapport

La production de ce rapport, non obligatoire légalement pour l'EPT, émane d'une volonté politique forte et avant tout, d'une obligation morale. Cette conviction est d'autant plus forte que 16 des 24 communes de l'EPT sont concernées par la rédaction d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, réaffirme le rôle des collectivités territoriales dans l'obtention d'une égalité de fait en la matière. Dans son article 61¹, elle stipule que chaque collectivité ou établissement public de plus de 20 000 habitant-es a l'obligation de présenter à son organe délibérant, annuellement et en amont des débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette loi de 2014 s'inscrit en fait dans un processus historique long, qui voit le statut des femmes être l'objet, selon les périodes, d'avancées ou de reculs. Des correctifs aux inégalités de genre ont petit à petit été apportés par l'Etat ainsi que par les collectivités locales.

Sous la Révolution française, les femmes jouissent d'une relative liberté : la Marche des femmes sur le palais de Versailles les 5 et 6 octobre 1789², qui oblige le roi Louis XVI à lever son veto sur la Déclaration des droits de l'Homme, en est le symbole. Puis en 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne³, texte d'Olympe de Gouges, proclamant que « la femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits », devient le premier document à revendiquer l'égalité juridique et légale des femmes et des hommes. Pourtant, 13 ans plus tard, le Code civil de Napoléon (21 mars 1804)⁴ constitue une grave régression, en asservissant les femmes à leurs maris avec son article 213 : « La femme doit obéissance à son mari ».

De cette période jusqu'à l'après-guerre, il n'y a peu voire pas d'avancées juridiques en faveur des femmes. En effet, ce n'est qu'en 1944⁵ que le droit de vote et d'éligibilité est accordé aux femmes françaises, et permet à quelques femmes d'être élues députées, ou maires, à l'instar d'Odette Roux, Pierrette Petitot ou encore Marie Roche. En parallèle, un constat s'impose : l'exclusion des femmes de la vie politique favorise l'adoption de règles de droit qui les oppriment dans tous les domaines. Nous sommes donc les héritier-ères de cette histoire qui peut expliquer, aujourd'hui encore, un certain nombre de résistances.

Sur le chemin laborieux des lois vers l'égalité des hommes et des femmes au travail, il est intéressant de s'arrêter sur quelques-uns des textes législatifs favorisant l'égalité professionnelle⁶.

La loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy, portant sur la modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise notamment la notion de salaire d'égale valeur et rappelle l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel.

La loi de même date, dite loi Le Pors, portant droits et obligations des fonctionnaires, réaffirme le principe d'égalité entre les sexes et dispose qu'aucune « distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

¹ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000029333468

² https://www.herodote.net/5_octobre_1789-evenement-17891005.php

³ <https://gallica.bnf.fr/essentiels/anthologie/declaration-droits-femme-citoyenne-0>

⁴ <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19592-egalite-et-droits-des-femmes-dans-la-sphere-privee>

⁵ <https://www.vie-publique.fr/fiches/23925-grandes-etapes-de-la-conquete-du-droit-de-vote-des-femmes>

⁶ A consulter sur le site : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes liste l'ensemble des actions que les entreprises doivent entreprendre, interdit l'accès aux contrats publics à celles qui ne respectent pas les critères d'égalité et réforme le congé parental dont la durée est portée à un an s'il est partagé par le père et la mère pour le premier enfant.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel reprend les dispositions interdisant les discriminations relatives à l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et aux conditions de travail. Elle rappelle que les manquements sont passibles de sanctions pénales. En outre, la loi se donne pour but de supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière salariale.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit le rapport social unique chaque année sur le pilotage des ressources humaines et la lutte contre les discriminations.

Le principe général d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aujourd'hui formellement acquis mais dans les faits, les femmes restent désavantagées par rapport aux hommes en matière de salaires, d'évolution professionnelle et de qualité de l'emploi.

L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique transversale

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

La mobilisation de tous·tes les acteur·rices est nécessaire pour pouvoir connaître, un jour peut-être, l'égalité entre les sexes : pouvoirs publics, entreprises, associations, individus. Chacun·e peut agir à son niveau pour participer à une prise de conscience des inégalités qui imprègnent la société de manière parfois invisible.

Si des mesures ont été prises pour mener la société vers une plus grande égalité des sexes, il convient de préciser que **cette égalité de droit ne mène pas nécessairement à une égalité de fait**. Plutôt que de parler du sujet de l'« égalité femmes-hommes », ne vaudrait-il pas mieux parler de celui des « inégalités femmes-hommes » ? Il ne sert à rien de se poser trop longtemps la question de savoir si telle ou telle situation fait l'objet d'une ou de plusieurs inégalités entre les femmes et les hommes : **les inégalités sont partout, dans toutes les sphères de notre vie quotidienne** (professionnelle, familiale, scolaire...), qu'elles soient en défaveur des femmes ou en défaveur des hommes. **C'est pourquoi une objectivation par la production statistique s'avère nécessaire**, afin de repérer et prendre en compte les inégalités qui existent encore, le plus souvent indirectement, sur le territoire et au sein même de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

A l'échelle de l'intercommunalité, l'enjeu est fort de prendre en compte l'existence de ces inégalités et de les placer au centre d'une politique transversale. La lutte pour l'égalité des sexes et celle pour l'égalité et la justice ne font qu'une : aller vers plus de mixité et d'égalité, c'est se diriger vers une société moins violente et engendrant moins de pauvreté et d'exclusion.

Se saisir du sujet *a priori* restreint de l'égalité entre les sexes peut constituer un point de départ pour des questionnements plus larges autour, par exemple, de l'offre en équipements et services publics ou de l'aménagement des espaces publics. Tout le monde sortira gagnant de cette réflexion.

Cette politique transversale en faveur de l'égalité entre les sexes suppose un travail de mobilisation des équipements et des services de l'EPT ainsi que de nombreux·ses acteur·rices partenaires de la collectivité et investissant ce champ.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est aussi particulière en cela qu'elle **nécessite un temps d'appropriation** conséquent : elle doit d'abord être comprise, avant d'être légitimée puis appropriée par les acteur·rices. Ce rapport devrait pouvoir encourager le passage par ces trois stades.

Méthodologie

Le « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes » se divise en deux volets, le premier portant sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (volet externe) et le second sur la collectivité comme employeuse (volet interne). Chacun de ces deux volets est abordé selon les mêmes modalités : une approche statistique de la situation (diagnostic sexué) est associée à une mise en valeur des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les diagnostics sexués se révèlent indispensables pour rendre visibles les inégalités et éviter qu'elles ne se reproduisent.

La récolte des données quantitatives et qualitatives s'est faite en plusieurs étapes. Une première collecte de données⁷ a eu lieu, puis des rencontres ont été organisées, avec les agent·es de l'EPT travaillant sur les thématiques suivantes : emploi, Economie Sociale et Solidaire, politique de la ville, accès aux droits, Ressources Humaines... Il s'agit d'entretiens et d'échanges sur ce qui a été réalisé, et plus globalement, sur les missions des agent·es interrogé·es. Ces rencontres sont destinées à s'élargir d'année en année afin de compléter la connaissance et donc la mise en valeur des actions réalisées. Elles ont aussi comme intérêt de participer et d'aider à la prise de conscience et à la sensibilisation des agent·es sur la thématique de l'égalité des sexes.

L'une des particularités de ce rapport est sa temporalité. Ce rapport prend en compte des données allant de 2021 à fin 2022 :

- La **partie RH** présente les données issues du RSU le plus récent, datant de 2021, ainsi que des données sur le télétravail. Ces dernières rassemblent les éléments de la phase pérenne du télétravail opérée par l'EPT, qui a débuté en septembre 2021 et s'est poursuivie en 2022.
- Les données concernant la partie « **politiques publiques** » sont plus variées ; elles compilent des éléments issus du dernier recensement, pour la partie statistique. La partie descriptive, qui rend compte des actions menées sur le territoire, que ce soit dans les équipements culturels de l'EPT ou encore les actions qu'il subventionne, fait une rétrospective de ce qui s'est fait en 2022.

La nouveauté introduite pour l'édition 2022 du rapport, est la sollicitation des 24 villes du territoire. Dans un premier temps, un contact a été pris auprès des Directions Générales des Services (DGS), puis, dans un second temps, ce sont les référent·es égalité, recensé·es par le Centre Hubertine Auclert, qui ont été sollicité·es. Le rapport présente de manière non exhaustive les initiatives portées par les villes en matière d'égalité femmes-hommes.

⁷ Démographie, santé, sports, emploi, formation...

L'égalité femmes-hommes sur le territoire de l'EPT⁸

Cas général

Au 1^{er} janvier 2022, l'EPT Grand Orly Seine Bièvre compte 717 467 habitant-es : ce chiffre, en augmentation depuis 2013, résulte essentiellement d'un solde naturel positif. Les femmes y représentent un peu plus de la moitié (51,3%) de la population totale, soit 367 935 habitantes.

A titre comparatif, la population de l'EPT représente environ 10% de la Métropole du Grand Paris (MGP), et 5,8% de la population francilienne.

La répartition par villes est la suivante :

Commune	Population au dernier recensement 2019	Nombre de femmes 2019	Nombre d'hommes 2019
Vitry-sur-Seine	95510	48923	46587
Ivry-sur-Seine	63748	32180	31568
Villejuif	55208	28898	26310
Choisy-le-Roi	46150	23737	22413
Savigny-sur-Orge	36577	18722	17855
Athis-Mons	35670	18210	17460
Villeneuve-Saint-Georges	34890	17503	17387
L'Haÿ-les-Roses	32071	16689	15382
Viry-Châtillon	30865	16389	14476
Thiais	30676	15976	14700
Cachan	30440	15431	15009
Fresnes	28710	13929	14781
Orly	24627	12915	11712
Le Kremlin-Bicêtre	24971	12860	12111
Arcueil	21788	11190	10598
Villeneuve-le-Roi	21679	11035	10644
Chevilly-Larue	19988	10248	9740
Gentilly	18815	9579	9236
Juvisy-sur-Orge	17454	9000	8454
Valenton	14883	7515	7368
Morangis	13424	6850	6574
Paray-Vieille-Poste	7814	4094	3720
Ablon-sur-Seine	5852	3076	2776
Rungis	5657	2986	2671

Source : Observatoire des territoires

⁸ Sauf mention contraire, les données présentées dans cette partie sont issues de l'INSEE (RP 2019, exploitation principale).

Globalement, on observe que toutes les villes ont une proportion de femmes plus élevée que celle des hommes, à l'exception de la ville de Fresnes, qui compte plus d'habitants que d'habitantes.

Jeunesse

Si l'on s'intéresse à la tranche des 15-24 ans, on observe que sur 94 614 jeunes, il y a une inégale répartition entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les hommes représentent 51,6% de cette tranche d'âge. Cette inégalité en défaveur des femmes âgées entre 15 et 24 ans est également observée à l'échelle départementale : en Essonne, les femmes représentent 47,9% de la population, tandis que dans le Val-de-Marne, 49,4% des 15-24 ans sont des femmes. En revanche, aux échelles régionale et métropolitaine, le rapport est égal ou inversé. En effet, 50,1% des Francilien·nes de 15-24 ans sont des femmes et 51% des 15-24 ans sont des femmes au sein de la Métropole du Grand Paris.

Vieillesse

Dans l'ensemble, les personnes de 75 ans et plus représentent 6,5% de la population de l'EPT, soit 46 793 personnes. Parmi celles-ci :

- 39,6% vivent seules,
- 61% sont des femmes,
- 55,1% sont des femmes vivant seules.

Selon le rapport 2023 sur l'état du mal-logement en France, « du fait d'une espérance de vie plus longue, d'un écart d'âge au sein des couples et de revenus plus précaires tout au long de la vie, les femmes vieillissent [...] plus seules que les hommes d'une même génération »⁹.

Dès lors, le maintien de l'autonomie est une variable à prendre en compte pour le développement du territoire. Peuvent s'ajouter à cela des conditions financières qui fragilisent ces femmes : le veuvage, une pension de retraite en moyenne inférieure de 40% à celle des hommes. De fait, elles « sont plus nombreuses à percevoir une allocation de minimum vieillesse et à être concernées par de mauvaises conditions d'habitat. »¹⁰

Ce qui est fait par l'EPT : investir dans les structures qui promeuvent le bien vieillir

- Le CLIC (Centre Local d'Information et de Coordination Gérontologique) des Portes de l'Essonne, structure de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, a vocation à informer les personnes âgées et leurs familles (résidants sur les communes d'Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge, Morangis, Paray-Vieille-Poste, Savigny-sur-Orge) sur les aides ou les services qu'ils sont susceptibles de recevoir (allocations, aide ou soins à domicile, structures d'accueil...), à accompagner individuellement les personnes âgées dans la mise en place d'un plan d'aide pour qu'elles puissent continuer à vivre chez elles, et à mettre en œuvre des programmes d'actions de prévention à destination des publics vieillissants et de leur entourage (ateliers, forums...). Si le CLIC ne vise pas un public féminin en particulier, ce dernier profite particulièrement de ses services à deux titres : les femmes sont sur-représentées parmi les personnes âgées, mais également parmi leurs aidant·es.

⁹ Fondation Abbé Pierre, « Le genre du mal-logement », in L'Etat du mal-logement en France, Rapport annuel n°28, 2023.

¹⁰ Ibid.



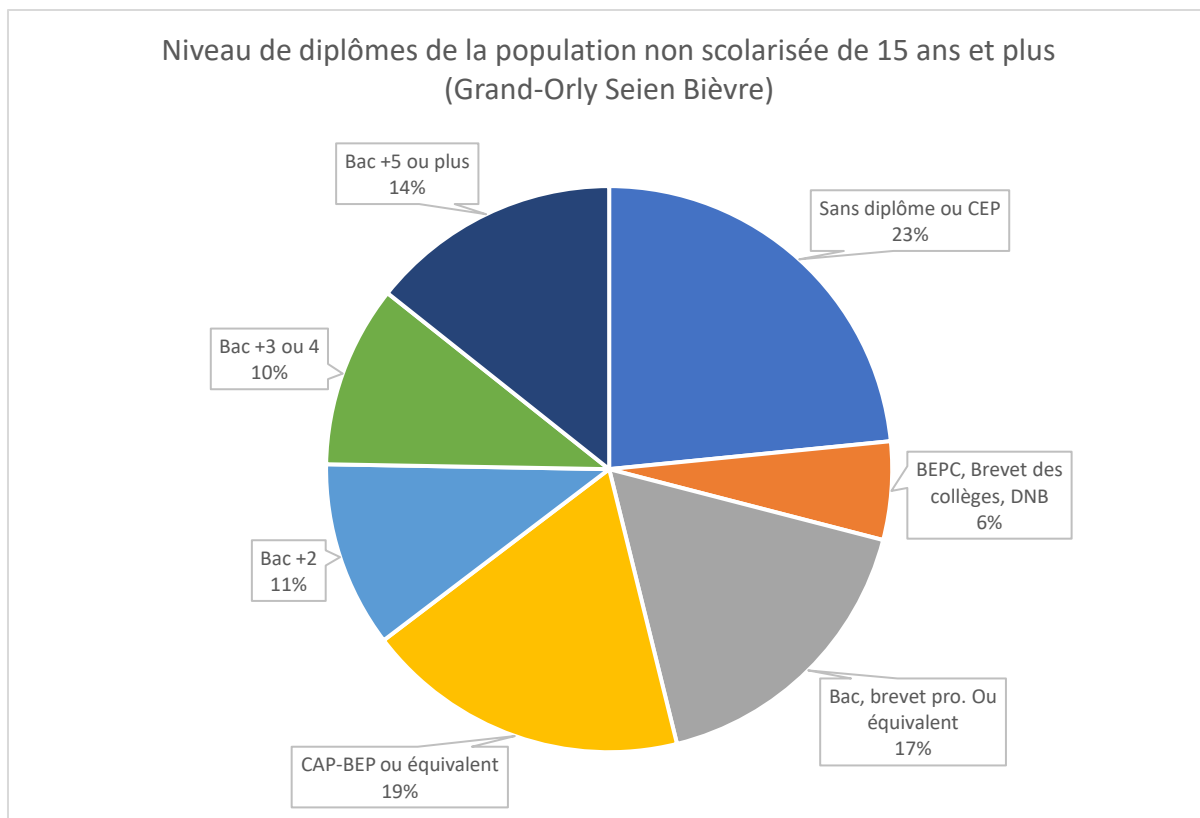
Forum des aidant-es

- L'EPT Grand Orly Seine Bièvre se positionne par ailleurs comme le premier pôle local de la Silver Economy en France, en soutenant notamment la Silver'Innov, qui se présente comme un facilitateur pour « le développement de jeunes entreprises dans le domaine de la Silver économie, en accueillant au sein de la pépinière et de l'hôtel d'entreprise des sociétés proposant des solutions innovantes pour l'allongement de la vie et l'autonomie. ». Ainsi, plusieurs projets sont (ou ont pu être) soutenus par l'EPT et/ou Silver'Innov, en particulier Yuri (Ivry-sur-Seine), immobilier d'entreprises qui facilite le maintien et l'accueil d'entreprises de la silver économie sur le territoire.

Formation et emploi

Cas général

L'observation des données montre que la population du Grand-Orly Seine Bièvre est majoritairement diplômée. La répartition est la suivante :



Lecture : 19% de la population non scolarisée de 15 ans et plus est titulaire d'un CAP-BEP ou équivalent.

Le taux d'emploi sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre est de 85,9% : il y a peu d'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes, respectivement à 85,8% et 86,6%.

Orly, Rungis ou encore Arcueil ont des indices de concentration d'emplois plus élevés que dans les autres villes. A l'inverse, Savigny-Sur-Orge, Ablon-Sur-Seine et L'Hay-les-Roses comptent parmi les communes ayant les plus faibles taux de concentration d'emplois¹¹.

Des femmes globalement plus diplômées du supérieur que les hommes

Sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, les femmes sont plus diplômées que les hommes ; en effet, 51,5% des femmes ont un diplôme du supérieur. Le tableau suivant résume le taux de diplomation des femmes et des hommes en fonction du niveau :

Niveau	Ensemble	Taux de femmes diplômées	Taux d'hommes diplômés
CAP-BEP	91 295	47%	53%
Bac	84 039	52,8%	47,2%
Bac +2	52 246	55%	45%
Bac +3 ou 4	51 265	59%	41%
Bac +5 ou plus	70 559	47,5%	52,5%
Total	349 404	51,5%	48,5%

On observe que, si les femmes sont plus diplômées du supérieur que les hommes, le rapport s'inverse pour les diplômé-es BAC +5 ou plus, où les hommes sont légèrement surreprésentés. Ils sont également plus nombreux à posséder un CAP ou BEP.

¹¹ Source :

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNzU2NzhIM2UtN2E2Ni00ZmNILTk4NTItZDU0NjlkZjYzNTQxIiwidCI6Ijc0YTtE1YjMyLTk1ODUtNGEwOC1hZmQ1LTE2MmRiYzFmOWI0ZSIsImMiOiI9&pageName=ReportSection3f8fa6be03df40872cc7> (slide 6/10 "indice de concentration d'emploi »).

Les mêmes observations peuvent être faites au niveau régional ou métropolitain : par exemple, les femmes représentent 47,5% des diplômé·es niveau BAC +5 ou plus en Ile-de-France. A l'échelle de la MGP, les femmes représentent 48% des diplômé·es de BEP-CAP. En revanche, tout comme au sein du territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, les femmes sont surreprésentées dans les autres niveaux de diplômes. Ainsi, en Ile-de-France, 53% des diplômé·es niveau BAC sont des femmes (53,9% à la MGP) ; elles représentent 55,8% des BAC +2 en Ile-de-France (56% à la MGP) ; enfin, 60% des diplômé·es niveau BAC +3 ou 4 sont des femmes en IDF (59,7% à la MGP).

Comment l'expliquer ?

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette inégale répartition des diplômes entre les femmes et les hommes :

- Les diplômes universitaires sont encore largement genrés : par exemple, les CAP ou BEP sont plutôt masculins.
- Les femmes, pour se distinguer des hommes, sont « contraintes » à être plus diplômées.

Par ailleurs, depuis les années 1990, la présence des jeunes femmes dans l'enseignement supérieur s'est accrue, surtout dans les niveaux master et doctorat. En cause, la représentation majoritaire des bachelières en filière générale, qui prépare le mieux aux études supérieures longues ; la réforme LMD (licence, master, doctorat), qui a multiplié l'offre de diplômes ; une hausse globale des niveaux de sortie du système éducatif¹².

Dans la vie active, des femmes plus précaires que les hommes

Les données montrent qu'il y a une répartition plutôt égale entre les femmes et les hommes au sein de la population d'actif·ves en emploi de 15-64 ans. En effet, sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, les femmes représentent 49% des actif·ves. Ces chiffres sont similaires aux échelles régionale et métropolitaine : 50,2% des actif·ves francilien·nes sont des femmes et 49,7% des actif·ves de la MGP sont des femmes.

Toutefois, lorsqu'on observe les temps de travail, on remarque que les femmes sont davantage précarisées que les hommes : elles sont une majorité à être à temps partiel, ce qui a une incidence sur leur rémunération actuelle, mais également sur leurs retraites, qui d'après le rapport de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), sont en moyenne 40% inférieures à celles des hommes¹³. Le tableau suivant illustre notre propos :

Actif·ves en emploi						
	15-24 ans		25-49 ans		50-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble	13 048	13 863	94 151	99 947	41 575	42 183
Temps complet (%)	62,4%	70%	83%	93%	81,8%	92,3%
Temps partiel (%)	37,6%	30%	17%	7%	18,2%	7,7%

Lecture : Parmi les actives de 25-49 ans, 17% des femmes occupent un emploi à temps partiel, contre seulement 7% des hommes de la même tranche d'âge.

¹² Thomas Couppié, Dominique Epiphane. Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes.... Céreq Bref, 2019, 373, pp.4.

¹³ <https://www.publicsenat.fr/article/debat/reforme-des-retraites-la-question-des-inegalites-femme-homme-reste-entiere-236103>

Cette situation de précarisation de l'emploi des femmes peut s'expliquer en partie par la conjugaison des normes professionnelles et des normes de genre, qui influence les conditions de travail des femmes. Par exemple, « appelées par leurs engagements familiaux, les femmes peuvent renoncer à se rendre disponibles au travail en dehors des horaires standards, ou solliciter un temps partiel, alors que le regard social dissuade souvent les hommes de faire de même »¹⁴. La difficulté à maintenir un équilibre entre vie personnelle et professionnelle peut donc être à la fois la cause et la conséquence des conditions d'emploi précaires des femmes.

Des femmes peu représentées parmi les cadres et les ouvrier·ères

Les données sur l'emploi par catégorie socio-professionnelle (CSP) montrent qu'il y a deux catégories dans lesquelles les femmes sont surreprésentées : les professions intermédiaires ainsi que les employé·es. Ainsi, parmi les professions intermédiaires de 15-64 ans, le taux de femmes est de 55%, tandis que parmi 68% des employé·es de 15-64 ans sont des femmes. A l'échelle du territoire de la Métropole du Grand Paris (MGP) ou encore en Ile-de-France, cette répartition est similaire : par exemple, les femmes représentent 56% des professions intermédiaires de la MGP, 67% des employé·es sont des femmes (MGP). En Ile-de-France, 68,5% des employé·es sont des femmes et elles représentent 55,8% des professions intermédiaires.

En revanche, ce rapport s'inverse lorsque l'on s'intéresse aux artisans, cadres et professions intellectuelles supérieures et aux ouvrier·ères, où les femmes sont sous-représentées. Parmi les artisans de la tranche 15-24 ans, les femmes représentent 24,9% du total ; elles représentent 43% des cadres ; enfin, seules 17,8% des ouvrier·ères sont des femmes. Ces observations sont similaires aux échelles métropolitaine et régionale : par exemple, à l'échelle du territoire de la MGP, seul·es 19% des ouvrier·ères sont des femmes et 46% des cadres sont des femmes. En Ile-de-France, les femmes représentent seulement 18% des ouvrier·ères ; 25% des artisans sont des femmes et 44% des cadres sont des femmes.

Les femmes, plus susceptibles d'être représentées dans les métiers de service, car plus nombreuses dans les professions intermédiaires et parmi les employé·es, sont par ailleurs exposées à divers risques psychosociaux. Or « l'invisibilité de l'exposition aux risques professionnels et des compétences déployées pour y faire face peut s'accompagner d'un manque de reconnaissance, notamment salariale »¹⁵. Ainsi, d'après l'enquête Conditions de travail, 41% des femmes déclarent être « plutôt mal » ou « très mal » payées compte tenu du travail fourni, alors que 30% seulement des hommes le disent¹⁶.

Des femmes plus dépendantes des transports en commun pour se rendre au travail

Les femmes sont globalement plus dépendantes des transports en commun pour se rendre au travail que les hommes¹⁷. En effet :

- Les femmes représentent 54% des usager·ères de transports en commun, parmi les personnes qui résident dans une commune hors unité urbaine et travaillent dans la même commune ;

¹⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047793?sommaire=6047805#titre-bloc-31>

¹⁵ Ibid

¹⁶ Ibid

¹⁷ Source : Tableaux détaillés - Population active de 15 ans ou plus ayant un emploi par sexe, lieu de travail (géographie urbaine) et moyen de transport, INSEE, RP2019 exploitation complémentaire

- Elles représentent 54% des usager·ères de transports en commun, parmi les personnes qui résident dans une commune urbaine et travaillent dans une autre commune de la même unité urbaine de résidence.

En revanche, le rapport s'inverse lorsque l'on observe les données qui concernent les personnes qui résident dans une commune urbaine et travaillent en dehors de l'unité urbaine de résidence : au sein de cette population, les femmes représentent 31% des usager·ères de transports en commun.

Des répercussions sur la rémunération des femmes

L'une des incidences principales de ces inégalités est la rémunération des femmes. Le tableau ci-dessous permet de constater que les femmes, sont moins bien rémunérées que les hommes. Cette inégalité se traduit aux échelles territoriale, métropolitaine, régionale et nationale.

	Salaire net horaire moyen des femmes en 2020 (en €)	Salaire net horaire moyen des hommes en 2020 (en €)
Territoire du Grand-Orly Seine Bièvre	16,10	17,40
Territoire de la Métropole du Grand Paris	20,70	23,60
Ile-de-France	19,20	22,20
France (hors Mayotte)	14,90	17,40

Source : DADS 2020

En France, nombreuses sont les organisations ou personnes qui se battent pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. C'est le cas par exemple de Les Glorieuses, qui a lancé une pétition #4Novembre9h10. Cette date correspond au jour où les femmes commencent à travailler gratuitement en France, du fait des inégalités salariales persistantes. La pétition de Les Glorieuses comporte trois propositions : appliquer le principe d'éga-conditionnalité, revaloriser les salaires des emplois où les femmes sont plus nombreuses et soutenir un congé parental équivalent pour les deux parents¹⁸.

Chômage

Le taux de chômage sur le territoire atteint les 13,8%, soit 0,9 points de plus que le taux sur le territoire de la MGP, 1,6 points de plus qu'en Ile-de-France et quasiment le double du taux de chômage national, qui est de 7,6%. A partir des données disponibles, quelques observations peuvent être faites :

- Il est particulièrement élevé chez les jeunes (15-24 ans) : en effet, le taux de chômage atteint 24,7% chez cette population ;
- Les femmes (15-64 ans) sont légèrement plus impactées que les hommes : 14,2% des femmes sont au chômage et 13,4% des hommes le sont, ce qui signifie qu'il y a presque 1 point d'écart entre eux.

Bien que l'écart soit faible, plusieurs raisons peuvent expliquer un taux de chômage plus élevé chez les femmes : une dépendance très forte aux transports en commun et donc une mobilité qui peut être d'autant plus contrainte ; pour les nouveaux parents, en particulier les mères de familles, les modes de garde peuvent ne pas être adaptés (horaires d'ouverture peu flexibles, manque de places...); pour les familles nombreuses, ou alors celles ayant des enfants en bas âge, traditionnellement, le choix est souvent fait que la mère s'occupe du foyer.

¹⁸ Source : <https://lesglorieuses.fr/campagnes-politiques/4novembre9h10/> (consulté le 24/02/2023).

Des conséquences sur les conditions de logement des femmes

Les inégalités dans le milieu professionnel impactent la vie personnelle des femmes, en particulier en ce qui concerne le logement. Comme le précise la fondation Abbé Pierre, « Plus fortement exposées aux emplois précaires les moins bien rémunérés et aux temps partiels, mais aussi aux situations de monoparentalité, les femmes sont plus souvent en situation de précarité que les hommes, et ce quelle que soit la tranche d'âge. Ainsi, à classes sociales égales, les risques d'habiter dans un logement indigne ou suroccupé sont plus élevés pour les mères célibataires. ».

Ce qui est fait par l'EPT

ACCOMPAGNER LES PARENTS, ET PLUS PARTICULIÈREMENT LES MÈRES JEUNES ET/OU ISOLÉES DANS LEUR PARCOURS D'INSERTION

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre soutient la Mission locale Nord Essonne, qui organise des actions en lien avec la parentalité. Il s'agit d'offrir aux parents, mères ou pères, des temps d'écoute et d'accompagnement pour leur permettre d'exposer les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien dans leurs parcours familiaux et de leur apporter des conseils et des ressources. A ce titre, une action spécifique dirigée vers l'accompagnement des jeunes mamans et des mères isolées, entamée depuis plus de 10 ans, s'est poursuivie en 2021¹⁹. Elle permet notamment d'offrir à ce public particulier un soutien dans son parcours d'insertion.

RELAYER ET SOUTENIR LES ACTIONS SPECIFIQUES A DESTINATION DES FEMMES

Grâce à sa Vitrine Emploi, le Grand-Orly Seine Bièvre se fait le relais de toutes les initiatives portées par ses partenaires. Ainsi pouvons-nous constater que l'EPT soutient :

- Créations omnivores, une structure d'insertion par l'activité économique,
- Le PLIE Choisy-le-Roi, Orly, Villeneuve-le-Roi,
- Le PLIE intercommunal Nord Essonne.

Focus sur les villes

« Pour Elles » : accompagner les L'Hayssiennes vers l'emploi

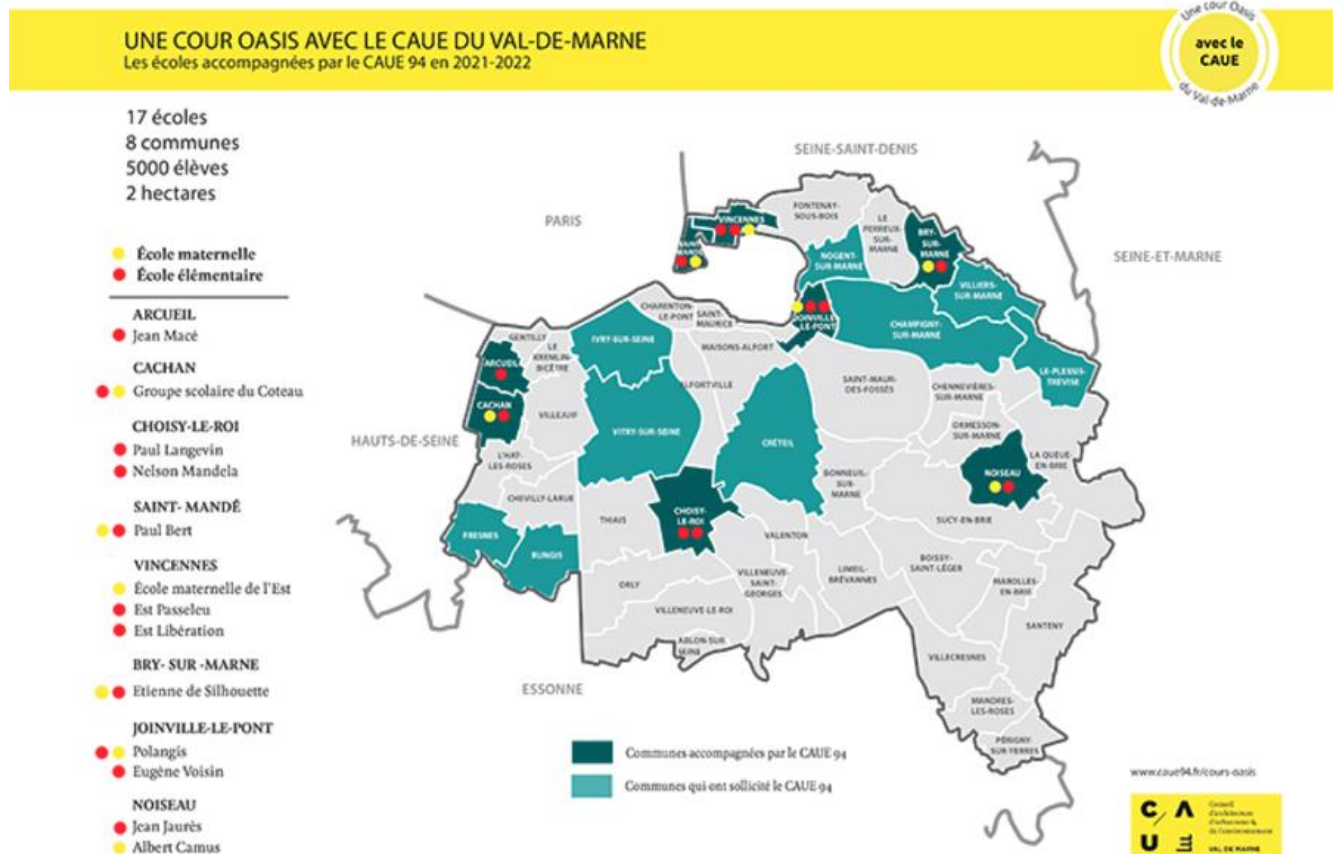
Le projet « Pour Elles » consiste en un mécénat de compétences animé par des bénévoles et soutenu par le CCAS de l'Hay-les-Roses en partenariat avec la société L'Oréal. La mise en place d'ateliers de bien-être à destination de femmes permet de les aider à aller ou retourner vers l'emploi en travaillant sur l'estime d'elles-mêmes et leur confiance en elles. Au-delà des conseils en image et du soin de soi, ces ateliers permettent de travailler la prise de parole en groupe des femmes et de préparer un CV ainsi que des entretiens de recrutement.

¹⁹ Source : Rapport d'activité de la Mission Locale Nord Essonne, 2021.

Les femmes dans l'espace public

Tandis que les hommes utilisent la ville « pour eux-mêmes », de manière récréative, les femmes, elles, l'utilisent essentiellement pour autrui et pour des fonctions « reproductives » (faire les courses, emmener les enfants à l'école/aux différentes activités et RDV...) : en pratique, alors que les hommes sont plutôt statiques dans les espaces publics, les femmes ont davantage une pratique circulaire de ces mêmes espaces. Par ailleurs, les enquêtes de victimation et les études montrent que les femmes se sentent plus vulnérables dans l'espace public. En cause : des équipements ou espaces souvent inadaptés (trottoirs trop étroits pour permettre le passage d'une poussette, lieux mal éclairés et/ou mal desservis...), et qui restent largement utilisés par des hommes (places, aires de jeux, équipements sportifs...).

Cette invisibilisation des femmes dans l'espace public commence dès le plus jeune âge et peut être comprise comme la répercussion de ce qui se passe à un niveau infra, dès la cour d'école. C'est pourquoi, certaines villes ont décidé de travailler sur des « cours oasis ». Initialement, il s'agit d'un projet porté par le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement²⁰ de Paris, dans quelques écoles de la ville. Ces cours oasis, qui poursuivent un objectif de végétalisation et de plus grande mixité des usages, en concertant les élèves ainsi que le personnel éducatif et enseignant, a été repris par le CAUE de l'Essonne et celui du Val-de-Marne. Ainsi, plusieurs villes de ces départements, dont certaines font partie de l'EPT, ont commencé à expérimenter ce concept dans leurs cours d'écoles. C'est le cas par exemple d'Arcueil, Cachan, Choisy-le-Roi (voir carte infra) ou encore Paray-Vieille-Poste.



Source : site internet du CAUE 94

²⁰ Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement

Ce qui est fait par l'EPT : le PADD

Le projet d'aménagement et de développement durables constitue le projet politique que les élu·e·s territoriaux·les se donnent pour construire le futur plan local d'urbanisme intercommunal (PLUi)²¹. Il assure, dans une double échelle spatiale et temporelle, la cohérence et l'harmonisation des règles d'urbanisme dans le respect des particularités et identités de chaque commune. Co-construit en 2022 avec les communes membres du Grand-Orly Seine Bièvre, il a été débattu dans chaque conseil municipal avant d'être arrêté par le Conseil Territorial en 2023.

L'avant-projet d'aménagement et de développement durable repose sur deux orientations qui s'articulent autour de deux échelles : d'abord celle de l'habitant et de l'habitante avec ce qui rythme leur quotidien et la volonté d'améliorer leur cadre et leurs conditions de vie, puis l'échelle du territoire, avec une vision prospective, sur la façon dont collectivement les communes vont anticiper et se préparer aux enjeux de la transition écologique. Un des fils directeurs, transversal aux deux orientations, réaffirme le principe de la solidarité sociale et territoriale et du droit à la ville pour toutes et tous. Il s'appuie sur la volonté de mettre l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des politiques d'aménagement et de développement dans tous les domaines.

Parmi les priorités, l'avant-PADD oriente le développement d'espaces publics (rues, places, squares, parcs, etc.) accessibles et vécus par toutes et tous, comme supports de rencontre, de développement de mobilités actives, d'interaction sociale, culturelle et sportive. A ce titre, il rappelle la nécessité d'un espace public sûr et partagé par et pour tous les genres. L'aménagement de cours de récréation dites « oasis » est un bon exemple de la recherche d'un meilleur partage de l'espace pour redonner une place égale aux filles et aux garçons.

Autre priorité, l'accès au logement et la qualité de ce dernier. Grand-Orly Seine Bièvre réaffirme l'exigence de pouvoir loger toutes et tous dans de bonnes conditions, à tous les âges de la vie et en fonction de ses ressources et de ses besoins. Il entend lutter contre la ségrégation spatiale et sociale qui touche les femmes et plus particulièrement les femmes cheffes de familles monoparentales. L'avant-PADD rappelle la nécessité de proposer une offre accessible de logements à proximité immédiate de Paris, des logements adaptés à la taille des familles et aux nouveaux usages. Il fixe un objectif pour permettre à chaque individu de réaliser un parcours résidentiel complet sur le Grand-Orly Seine Bièvre en prenant en compte aussi l'impératif de disposer d'une offre d'hébergements d'urgence pour protéger les femmes et les familles victimes de violences conjugales. Cet objectif s'inscrit aussi dans les politiques publiques qui s'incarnent dans une offre d'équipements publics éducatifs, sociaux, culturels et sportifs, dont le maillage doit permettre à toutes et à tous d'y accéder et s'y épanouir.

L'avant-PADD intègre de fortes exigences en ce qui concerne la santé en ville. La répartition de l'offre de soins et d'accès à celle-ci doit permettre un meilleur maillage. Dans cette perspective, l'accès aux équipements et offres de soin plus spécifiquement à destination des femmes (gynécologie, obstétrique, centres de protection maternelle et familiale, planning familial, etc.) sera une priorité.

L'accès à l'emploi et à la formation est aussi une priorité pour garantir une égalité entre les femmes et les hommes. Elle nécessite une mobilisation pour permettre le développement d'une offre de logements en proximité directe, d'une part, des équipements publics indispensables

²¹ En 2025, le PLUi remplacera les documents d'urbanisme locaux traitant de l'aménagement et de l'occupation des sols.

(crèches haltes garderies, etc., et d'autre part, des secteurs de travail des habitantes et des habitants avec une meilleure desserte en transports en commun tant en qualité (sécurité), qu'en fréquence ou en maillage. L'égalité entre les femmes et les hommes se retrouve aussi comme objectif dans le développement des structures de l'économie sociale et solidaire qui participent pleinement au caractère productif et innovant du territoire en matière de développement économique et de maintien de l'emploi local.

A Viry-Chatillon et Chevilly-Larue, penser la place des femmes dans l'espace public

Le diagnostic en marchant consiste à arpenter un territoire avec différents acteurs (habitants, professionnels, élus, ...) pour mettre en relief les points faibles et les points forts et élaborer des propositions d'amélioration. D'inspiration anglo-saxonne, cette démarche a été importée en France :

- Par des collectifs d'habitants : « Réseau Capacitation Citoyenne » ...
- Des acteurs des politiques publiques : marches exploratoires pour la sécurité des femmes, déambulation dans le cadre de projet de rénovation urbaine...²²

Ainsi, la Ville de Viry-Chatillon organise des diagnostics « en marchant » qui ont pour objectif d'améliorer la tranquillité publique des habitants et ainsi de diminuer le sentiment d'insécurité, notamment celui des femmes qui sont très mobilisées sur ces aspects sécuritaires. Lors de ces diagnostics, l'ensemble des habitants concernés par la problématique sont conviés et les riveraines se mobilisent.

Chevilly-Larue a également organisé une balade citoyenne le 12 décembre 2022 ; cette balade thématique organisée dans le cadre du comité consultatif sur l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences.

A Villejuif, redonner une place aux femmes dans la ville

La ville a fait le constat que seules 6% des rues portent un nom de femmes. Dans le cadre de l'opération « Place aux femmes », lancée en mars 2021 et poursuivie jusqu'à la fin du mandat, des lieux et équipements sans nom vont recevoir un nom de femmes. Ont ainsi été nommés :

- Le jardin Jeanne et Paulette Nardal,
- La Halle des Sports Lucie Décosse,
- Le sentier Agnès Varda,
- Le sentier Marguerite Durand,
- Le parcours santé Marie Marvingt.

²² Source : Observation de terrain, « diagnostic en marchant ou marche exploratoire », site internet Diagnostic Territorial : <https://www.diagnostic-territoire.org/uploads/documents/3932e24efe3acbe37bd3c5998b1dd6cb759ee85a.pdf>

La culture

La culture peut être analysée à l'aune d'une lecture genrée. Si la situation est quasiment paritaire à l'échelle du ministère de la Culture, des opérateurs nationaux et dans l'audiovisuel public, des inégalités sont constatées dans d'autres sphères. En effet, 41% de femmes sont à la tête des établissements publics de la culture ; 41% de femmes sont directrices régionales des affaires culturelles, 68% de femmes sont à la tête de 41 musées nationaux. Ces chiffres sont en forte augmentation par rapport à 2017²³.

En revanche, à des niveaux infra, on observe des disparités. Par exemple, seules 31% des œuvres écrites par des femmes sont programmées dans le spectacle vivant ; 25% des films sont réalisés par des femmes, 46% d'œuvres chorégraphiques sont réalisées par des femmes²⁴.

Dès lors, la situation professionnelle peut être considérée comme un indicateur révélateur des (in)égalités qui touchent le domaine de la culture. Ainsi, à l'échelle de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, on observe que, dans les métiers liés à la culture²⁵, les femmes sont moins représentées que les hommes car elles ne sont que 44,6% dans ce domaine. Cette tendance s'observe à des échelles différentes : par exemple, à l'échelle régionale, les femmes occupent 47% des emplois dans ce domaine ; à l'échelle métropolitaine, elles sont 47,6% à occuper un emploi lié aux arts, spectacles et activités récréatives.

A une échelle plus locale, les six théâtres gérés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre sont dirigés par cinq femmes et un homme.

De fait, alors que la culture est l'affaire de tous·tes, les inégalités qui la traversent montrent qu'il reste des efforts à fournir pour parvenir à en faire un domaine paritaire, et ce, à toutes les échelles.

Ce qui est fait par l'EPT

Diverses actions ont été programmées en 2022 pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les différents équipements culturels gérés par l'EPT : des ateliers, des spectacles, des ciné-débats, des expositions, des collectes... Si la programmation porte sur l'ensemble de l'année, on observe un pic lors des journées de mobilisation internationale, en l'occurrence celles du 8 mars et du 25 novembre.

En 2022, autour de la journée internationale des droits de la femme, le 8 mars, ont eu lieu :

- Le spectacle « Maria et l'autre », de la compagnie les Géotrupes, au Lavoir numérique de Gentilly : Avant d'aboutir à l'écriture et à la mise en scène de Maria et l'Autre, évoquer et sonder les actes d'un père pervers et violent, d'une mère résignée et de leurs trois enfants en déshérence, Rose Mary D'Orros s'est d'abord exprimée par la chanson. Encore très présente dans cette histoire autobiographique, la musique accompagne les monologues poignants qui cherchent des réponses à tant de questions et qui interrogent la figure maternelle.
- Les « balades au féminin », au Conservatoire du Kremlin-Bicêtre, qui mettent à l'honneur les femmes à travers un répertoire d'œuvres de compositrices connues ou à découvrir.
- Une conférence citoyenne, à la Médiathèque Jean Ferrat de Villeneuve-Saint-Georges, animée par une philosophe de l'association « Les petites lumières » : Cette séance dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes s'est faite en arpentage, qui est une technique de lecture collective d'un texte, qui permet aux lecteurs et lectrices d'en prendre connaissance et d'en débattre simultanément. A cette occasion, le livre de Mona

²³ Les chiffres-clés de l'observatoire de l'égalité femmes/hommes dans la culture et la communication, 2022.

²⁴ Ibid.

²⁵ Arts, spectacles et activités récréatives.

Chollet *Réinventer l'amour. Comment le patriarcat sabote les relations hétérosexuelles*, qui traite des rapports hommes/femmes dans les relations amoureuses, et l'influence des codes patriarcaux de nos sociétés sur ces dernières a été lu.

- La collecte de protections hygiéniques à Anis Gras, le lieu de l'autre, où une boîte de collecte a été installée pendant un mois, du 1^{er} au 31 mars 2022. Cette collecte s'est accompagnée d'une après-midi consacrée à la sensibilisation à la précarité menstruelle et à la collecte au sein du Quartier Prioritaire de la politique de la Ville (QPV) Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (Jean Macé) et en présence de la responsable de la mission Egalité de la ville d'Arcueil, programmation qui s'inscrit dans le cadre du projet du Culture Truck, porté par Anis Gras depuis 2020.
- A Savigny-Sur-Orge, à la Médiathèque André Malraux, une exposition interactive et itinérante avec des éléments de réalité virtuelle. Intitulée « Héroïnes de nos musées », sur le thème des femmes dans la peinture, cette exposition a été proposée par l'association Nom'Art à la demande de la mairie de Savigny. Deux animatrices ont proposé des visites commentées toute la journée du samedi 12 mars 2022.
- « Et elles vécutent heureuses et libres », à la Médiathèque Simone de Beauvoir d'Athis-Mons : il s'agit d'un atelier d'écriture à destination de la jeunesse, avec l'intervention de la compagnie/association "La femme en papier" et Amy Tounkara.
- A l'occasion de la journée de sensibilisation des droits des femmes, les élèves harpistes et comédien-nes du conservatoire des Portes de l'Essonne et du conservatoire de Cachan proposent un programme autour d'œuvres de compositrices et auteures méconnues : Francine Tremblot de la Croix, Gwenaëlle Kerleo, Freddy Alberti, Déborah Henson-Conant, Sabine Canton, Elisabeth Cherquefosse. Ce spectacle s'est déroulé à Juvisy-sur-Orge, à la Médiathèque Raymond Queneau.

Des actions ont également eu lieu autour de la journée du 25 novembre 2022, dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes :

- « L'Opéra, théâtre des passions », au Conservatoire du Kremlin-Bicêtre (auditorium Lounès Matoub), dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Un spectacle de la Compagnie Viscérale, à Anis Gras. Un bord plateau avec l'équipe du spectacle ainsi que les membres du réseau de lutte contre les violences faites aux femmes a été organisé à l'issue de la représentation.

Certaines structures ont organisé des événements en dehors de ces deux dates, à l'image de la Maison Robert Doisneau, qui, à l'occasion de la Nuit Blanche à Gentilly, a accueilli le spectacle marionnettique « T'es pas folle », de Jeanne Suspuglas. La performance aborde les thèmes de la manipulation, de la perversion, des violences intrafamiliales et du groupe de parole comme moyen pour sortir de l'emprise et du cycle de la violence. Quatre marionnettistes vêtus de noir animent les marionnettes au rythme de la parole de quatre femmes et d'une psychologue (groupe de parole préalablement enregistré). Cette performance d'une durée de 12 minutes, a été jouée 4 fois pendant la soirée.

- A Ablon-sur-Seine, une programmation à destination des jeunes a également été proposée en 2022. En effet, la médiathèque Jacques Prévert a organisé des Lectures à voix haute suivies d'un espace de parole avec les scolaires niveaux CE1 CE2. Ces rencontres ont eu lieu à la médiathèque, les échanges ont été riches et « essentiels ».

De manière générale, ces programmes, qui sont souvent l'œuvre de femmes, participent à leur visibilité²⁶ par le grand public ; ensuite, ils permettent de sensibiliser le public, tous âges et tous sexes confondus, à l'égalité femmes-hommes.

²⁶ La neuvième édition de l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* (2021) nous enseigne que, dans les programmations artistiques, « les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes ». Ministère de la culture, Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication - 2021, p. 10, disponible en ligne sur : <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2021-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> (consulté le 01/02/2022).

A Orly, la culture comme vecteur de sensibilisation

Une cinquantaine de personnes ont participé à la saynète pensée par la ville d'Orly à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Cette saynète a été jouée en préambule de la projection du film « Jusqu'à la garde » (financée par l'ASO Karaté) ; projection suivie d'un débat animé par une conseillère technique du conseil départemental en charge des violences intrafamiliales et le CIDFF.

A Choisy-le-Roi, sensibiliser sur la charge mentale

A l'occasion de leur semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la ville de Choisy-le-Roi a choisi de ne pas mettre l'accent spécifiquement sur un type de violence mais de donner à voir l'étendue des types de violences existants. De plus, proposer des formats d'actions variées avait pour but de toucher différents profils d'habitants.e.s en fonction de leurs intérêts. Ainsi a été proposé un spectacle intitulé « La charge », porté sur la charge mentale, et mis en scène par la compagnie Synergies-Théâtre.

A Cachan, faire de la culture un vecteur de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des enfants et des jeunes

Afin de lutter contre les comportements discriminants dès le plus jeune âge, les bibliothèques municipales proposent des rendez-vous réguliers sur le thème de l'égalité entre les genres. Ces « heure du conte » ou clubs de lecture thématiques sont proposés à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, pour sensibiliser le public, dès le plus jeune âge, à l'égalité fille-garçon et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

La Ville a également mis en place un réseau de réflexion avec les établissements scolaires sur la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Plusieurs actions ont été mises en place au sein même des établissements scolaires. Ainsi, l'association Femmes Solidaires est intervenue auprès des classes de 4ème et 3ème des deux collèges de la Ville pour présenter leur exposition « Notre Matrimoine ». 6 classes de primaire (P. Bert) de CM1 et CM2 ont aussi pu y assister.

A Villeneuve-Saint-Georges, concilier vie culturelle et parentalité

A l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, les 25 et 26 novembre 2022 ont été organisés différents événements : théâtre-forum, expositions, spectacles... La particularité de cette programmation est que la ville a mis à disposition des moyens de garde gratuits le vendredi 25 entre 18h et 21h pour les enfants de 1 à 10 ans, permettant ainsi aux parents d'être complètement disponibles pour profiter des événements.

« Tu vois le genre ! » à Vitry-sur-Seine

La 4^e édition du concours d'écriture "Tu vois le genre !" a été organisé dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le 11 mars au Kilowatt (Vitry-sur-Seine).

Une comédienne et un comédien de la compagnie Les Marlins ont mis en mots les écrits des lauréates. « Tu vois le genre ! est un exemple de l'implication de la municipalité dans le combat aux côtés des femmes.

La soirée s'est poursuivie sur scène avec un plateau 100 % féminin. Au programme les performances hip-hop des stagiaires des ateliers du collectif Go Go Go, les prestations de MC Yelsha, Turtle White, Inayat / la Dj Kelyboy et la VJ Loup Blaster, des démonstrations d'acrobatie

en BMX. Dope Saint Jude, rappeuse sudafricaine, militante féministe et queer, a prolongé la soirée qui s'est achevée derrière les platines de Dj Foxy Bee.

L'accès aux droits

L'accès aux droits, en particulier pour les femmes étrangères, qui peuvent avoir des difficultés à s'exprimer ou à lire en Français, ou encore pour les jeunes filles et les femmes victimes de violences intrafamiliales et/ou conjugales, est une problématique à prendre en compte lorsque l'on évoque le sujet de l'égalité femmes-hommes. En effet, d'une manière générale, les femmes sont davantage confrontées à des violences tout au long de leur vie et dans tous les espaces (école, famille, études, travail, couple, espaces publics) que ne le sont les hommes.

Ainsi, en France, on dénombre 147 féminicides en 2022 ; par ailleurs, les violences au sein des couples sont plus fréquentes en Ile-de-France que dans la France métropolitaine, avec des situations de violences qui peuvent se poursuivre au moment et après la séparation. Par exemple, **7 % des Franciliennes déclarent avoir subi au moins un fait de violences conjugales** (psychologique, physique ou sexuelle) au cours de leur vie, contre 2,6 % des Franciliens.

Si les femmes sont davantage victimes de violences conjugales²⁷ et par conséquent, sont plus nombreuses à porter plainte, les hommes peuvent également être victimes de violences au sein du couple. Toutefois, ils peuvent souffrir d'inégalité dans la mesure où ils osent moins souvent porter plainte lorsqu'ils sont victimes de tels actes.

Le territoire Grand-Orly Seine Bièvre dispose de deux Maisons de Justice et du Droit (MJD) : l'une située à Athis-Mons, et l'autre à Villejuif.

Elles sont un service public mis en place pour accueillir, aider et informer les justiciables sur les procédures et les démarches à accomplir, pour connaître et exercer les droits consacrés par la loi. Pour cela, elle propose aux usagers des permanences gratuites, anonymes et confidentielles.

Une majorité de femmes ont recours aux MJD : cela peut s'expliquer par plusieurs raisons. Premièrement, les femmes représentent une population précaire et fragilisée, à l'image du public majoritairement reçu par les MJD. Ensuite, ces femmes sont plus susceptibles d'effectuer les démarches ; elles peuvent ainsi être à l'origine du premier contact téléphonique, pour elles-mêmes ou pour autrui²⁸, mais elles sont aussi plus susceptibles de revenir après un premier entretien à la MJD.

Cette propension des femmes à solliciter davantage les services des MJD se traduit statistiquement. Ainsi, tandis qu'à la MJD de Villejuif, les professionnel·les accueillent une majorité de femmes (51%), à la MJD d'Athis-Mons, cet écart est encore plus flagrant, puisque les femmes représentent 64% des usager·ères en 2021²⁹.

²⁷ En 2019, 70% des victimes de violences conjugales parmi les 18-75 ans sont des femmes. Source : Rapport Cadre de Vie et sécurité, 2019.

²⁸ En général, un homme de leur entourage : conjoint, enfant, frère...

²⁹ Données issues des rapports d'activité de 2021.



MJD d'Athis-Mons



MJD de Villejuif

Plus globalement, la question de l'accès aux droits renvoie à l'accès physique aux services. A l'heure de la dématérialisation, une problématique croissante à laquelle sont confronté-es les professionnel-les de ces structures est l'accompagnement des publics éloignés du numérique, cette fois, sans distinction de genre.

Ce qui est fait par l'EPT : s'investir dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Les deux Maisons de Justice et du Droit (MJD) de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, si elles accueillent toute personne souhaitant être informée sur ses droits, proposent des permanences spécialisées sur le droit des femmes et des familles. Toutes les deux accueillent un public majoritairement féminin.

- En 2019, les MJD de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre ont édité, à l'attention de toutes les personnes victimes de violences au sein de leur couple, le guide *La violence au sein du couple. Savoir l'identifier, savoir y mettre fin*. Ce guide permet d'identifier les situations de violences conjugales, mais aussi les moyens à disposition pour l'accompagnement et la prise en charge des victimes : police, numéros dédiés, avocats, associations
- A l'occasion du 25 novembre 2022, un webinaire à destination des travailleurs sociaux sur l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales a été organisé conjointement par les MJD d'Athis-Mons et de Villejuif.
- La MJD située à Villejuif accueille de nombreuses permanences de structures et d'organismes qui, habituellement, œuvre pour l'accès aux droits des femmes et des familles : le CIDFF (centre d'information sur le droit des femmes et des familles), le SAJIR, l'Espace Droit Famille, les délégué-es du défenseur des droits, l'APCE (association pour le couple et l'enfant).
- La MJD située à Villejuif participe aux réseaux interprofessionnels de lutte contre les violences faites aux femmes sur la ville de THIAIS et de CACHAN.
- La MJD située à Athis-Mons accueille le Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles, l'association Médiavipp91, les délégué-es du Défenseur des droits, l'Association Pour le Couple et l'Enfant, les délégué-es du Procureur de la République.

A Athis-Mons, la sensibilisation de toutes et tous aux violences sexistes et sexuelles

En 2022, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées par la ville, en utilisant différents canaux, et en direction de tous·tes les habitant·es, sans distinction de sexe ou d'âge :

- Diffusion du violentomètre sur des sacs à pain,
- Ateliers collages et pancartes dans les centres sociaux
- Ateliers de self-défense au centre social...

La ville a également mené des actions de soutien :

- Un soutien aux associations dédiées à la lutte contre les violences faites aux femmes : Nous toutes, HE HOP, Brûlantes...
- Des permanences d'accueil d'urgence pour les femmes victimes de violences,
- Formation des agents et agentes de police municipale à l'accueil des femmes victimes de violences.

A Cachan, accompagner et orienter les habitant·es vers les solutions adaptées

En 2022, la ville a créé un nouveau flyer à destination des victimes et témoins de violences conjugales et intrafamiliales afin de relayer les partenaires et structures pouvant les aider.

Depuis 2020, une quarantaine de femmes victimes de violences (dont 20 en 2022) ont été accompagnées par la Ville de Cachan ainsi que deux enfants (jeunes garçons) victimes de violences intrafamiliales.

En effet, le rôle de la DPMS (Direction prévention, médiation, sécurité) est d'écouter la victime, de faire un point sur sa situation et d'enclencher les procédures de protection ou de mise à l'abri, le cas échéant. Ainsi, la DPMS peut effectuer des demandes de mise à l'abri au sein des deux structures d'hébergement spécialisées dans la prise en charge des femmes victimes de violences. La DPMS peut également être amenée à effectuer des demandes de « téléphone grave danger », dispositif permettant d'alerter les services de police lorsque l'agresseur s'approche de la victime. La DPMS a aussi pour mission d'orienter les femmes vers les services de la Ville et les partenaires compétents. Ainsi, elle oriente très souvent les femmes vers la Direction du Développement Social et des Solidarités (DDS) pour les questions relatives au logement, mais aussi pour pouvoir déclencher certaines aides exceptionnelles.

Concernant ces aides, le règlement du CCAS a été modifié en 2021. Il dispose, désormais, que les personnes victimes de violence conjugale et mises à l'abri à Cachan peuvent déposer une demande d'aide sans critère de durée de résidence. Une personne devant quitter Cachan pour être mise à l'abri de violences conjugales, peut être aidée jusqu'à l'ouverture de ses droits à sa nouvelle adresse et tant qu'elle bénéficie d'un accompagnement social à l'Espace Départemental des Solidarités (EDS) de L'Hay les Roses – Cachan.

Les femmes victimes sont également orientées vers les membres du réseau local de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales pour une prise en charge globale.

A Viry-Chatillon, la culture comme pour sensibiliser sur les violences faites aux femmes

A Viry-Chatillon, dans le cadre du groupe de travail autour des violences conjugales et intrafamiliales, créé en 2017, différentes actions ont été organisées durant le mois de novembre 2022 :

- Le 25 novembre une pièce de théâtre "les maux bleus" a été proposée aux élèves de 3ème en après-midi et une représentation tout public a été jouée en soirée, avec, à l'issue pour les deux rendez-vous culturels, un débat animé par les comédiennes et l'Etablissement Femmes Solidarité 91. Cela a permis d'aborder la question des violences à la fois avec des scolaires et des adultes. Lors des échanges, des situations de violences vécues ont pu être exprimées et prises en charge par les différent·es professionnel·les.
- Une exposition "déconstruire les idées reçues sur les violences faites aux femmes" a rayonné tout le mois de novembre sur la commune, dans différentes structures municipales ainsi qu'au Commissariat de Juvisy-sur-Orge.

L'égalité femmes-hommes dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)

Sauf exception, les données qui figurent dans cette partie sont issues de l'Atlas des QPV 2020, réalisé par l'EPT Grand Orly Seine Bièvre.

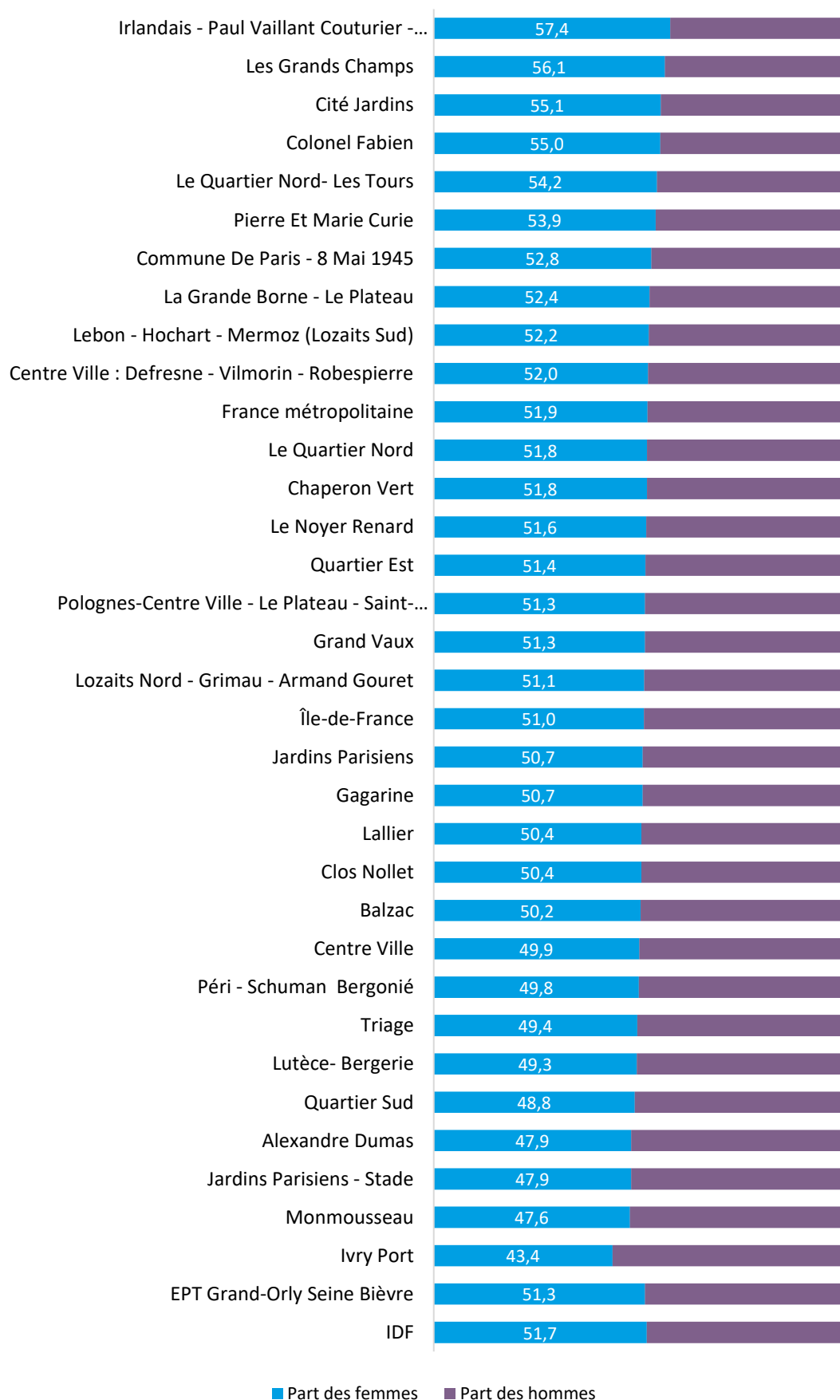
Général : davantage de femmes que d'hommes

Depuis 2015, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre compte 31 quartiers prioritaires de la Politique de la ville et 34 quartiers dits de « veille active » répartis sur 18 des 24 communes qui le composent. Ces quartiers regroupent plus de 200 000 habitant·es aux conditions de vie précaires (28,7% des habitant·es du territoire), dont près de 100 000 personnes vivent en quartiers prioritaire de la Politique de la ville. Ces quartiers se démarquent par une forte concentration de la pauvreté, ils cumulent bien souvent fragilités urbaines et sociales. Ces quartiers se caractérisent par : une population d'au moins 1 000 habitant·es et un revenu médian inférieur à environ 12 000 euros par an. Les habitants des quartiers prioritaires de la Politique de la ville représentent 14,3% des habitant·es du territoire et 17,5% des habitants des communes ayant au moins un QPV.

Les communes de Villeneuve-Saint-Georges et Valenton comptent parmi leurs habitant·es plus d'une personne sur deux vivant en QPV (respectivement 52,6 % et 54,7 %).

Les habitant·es des QPV sont majoritairement des femmes, elles sont en effet plus nombreuses que les hommes dans 26 des 31 QPV. Les quartiers les plus féminins du territoire sont Colonel Fabien (Vitry-sur-Seine) avec 57,3 % de femmes et Pierre et Marie Curie (Ivry-sur-Seine) avec 62,5 % de femmes. Cinq quartiers sont eux majoritairement composés d'hommes : Alexandre Dumas (Villejuif) avec 50,5 % d'hommes, Le Triage et Centre-Ville (Villeneuve-Saint-Georges avec respectivement 50,6 %, et 52,9 %, Ivry Port et Monmousseau (Ivry-sur-Seine) avec 56,4 % et 56,8 % d'hommes.

Répartition Femmes/Hommes par QPV en 2017



Jeunesse – Vieillesse

Bien que les 25-59 ans soient les plus nombreux parmi les habitant·es des QPV, on note tout de même une surreprésentation des moins de 25 ans par rapport au niveau national (29,4 %). En effet, 29 quartiers sur 31 ont une part d'habitant·es de moins de 25 ans plus élevée que celle de France hors Mayotte, dont 6 sont largement composés de jeunes : Le Noyer Renard (Athis-Mons) avec 45,1 %, La Grande Borne-Plateau (Viry-Chatillon) avec 45,4 %, Cité Jardins (Cachan) avec 45,9 %, Les Grands Champs (Thiais) avec 46 %, Alexandre Dumas (Villejuif) avec 49,8 % et Clos Nollet (Athis-Mons) avec 50,9 %.

Les habitant·es de plus de 60 ans sont ainsi sous-représentés en QPV relativement à leur part au niveau national (24,1 %). Seuls 2 quartiers ont une part d'habitant·es de 60 ans et plus supérieure à celle de France hors Mayotte : Monmousseau (Ivry-sur-Seine) avec 24,4 % et Pierre et Marie Curie (Vitry-sur-Seine) avec 25,4 %.

Toutefois, comme le précise le rapport 2021, « les enjeux du vieillissement de la population, qui, historiquement, échappent aux politiques de la ville plutôt tournées vers la jeunesse³⁰, pourraient être pris en compte, notamment dans certains quartiers où la part des femmes de plus de 60 ans parmi les femmes³¹ est plus importante que celle constatée à l'échelle de la commune : Irlandais – Paul Vaillant Couturier – Cherchefeuille (29,3 %) à Arcueil (21 %), Le Quartier Nord – Les Tours (28,4 %) à Villeneuve-Saint-Georges (17,3 %), Pierre et Marie Curie (23,5 %), Monmousseau (23 %) et Gagarine (21,9 %) à Ivry-sur-Seine (19,2 %), Commune de Paris – 8 Mai 1945 (21,1 %) à Vitry-sur-Seine (20 %), et Quartier Est (19%) à Orly (17,6 %). Deux quartiers supplémentaires pour lesquels une femme sur cinq a plus de 60 ans doivent également être signalés : Lallier (22,4 %) à L'Haÿ-les-Roses et Lebon – Hochard – Mermoz (24 %) à Villejuif et L'Haÿ-les-Roses. L'ensemble de ces neuf QPV doit faire l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne les problématiques liées au vieillissement chez les femmes. ».

Formation et emploi

Comme ailleurs sur le territoire, les jeunes femmes de 15 à 24 ans sont globalement plus scolarisées que les hommes du même âge. Six QPV se distinguent cependant car la part des femmes de 15 à 24 ans scolarisées y est moins importante que celle des hommes du même âge et notamment trois d'entre eux : Lutèce – Bergerie à Valenton (61,4 % des femmes de 15 à 64 ans sont scolarisées contre 84,9 % des hommes du même âge) ainsi que deux quartiers de Villeneuve-Saint-Georges Le Quartier Nord – Les Tours (52,3 % des femmes contre 67,7 % des hommes) et Triage (55,1 % des femmes contre 62,0 % des hommes).

Dans les QPV, entre 37,1 % (Pierre et Marie Curie à Ivry-sur-Seine) et 64,2 % (Centre-Ville à Villeneuve-Saint-Georges) des habitant·es de 15 à 64 ans ont un emploi. En comparaison, en 2016, le taux d'emploi en France hors Mayotte est de 64,2 %, celui de Grand-Orly Seine Bièvre est de 64,1 %, celui du Val de Marne de 66,1 % et celui de l'Essonne de 67,2 %. On note ainsi, que seuls deux quartiers ont un taux d'emploi équivalent au niveau national. Les 29 autres, ont un taux d'emploi inférieur de -2,4 à -27,1 points de pourcentage.

L'écart se creuse pour les femmes, puisque les taux des femmes de 15-64 ans ayant un emploi par QPV sont globalement inférieurs à ceux des hommes allant de 30 % à 62,1 % contre 64,1 % pour

³⁰ CGET et ONPV, *Vieillesse de la population : un processus qui touche aussi les quartiers prioritaires de la politique de la ville*, Octobre 2017, n° 44.

³¹ Les données ne sont pas communiquées par l'Insee pour sept QPV en raison des seuils qui s'appliquent pour le secret statistique et qui ne sont pas atteints pour la population des femmes de 60 ans et plus : Clos Nollet à Athis-Mons, Alexandre Dumas et Lozaitis Nord – Grimau – Armand Gouret à Villejuif, Lutèce-Bergerie à Valenton, Centre-Ville et Triage à Villeneuve-Saint-Georges et Colonel Fabien à Vitry-sur-Seine.

les Val-de-marnaises, 65 % pour les Essonniennes et 67,6 % pour les habitantes en France hors Mayotte. On note aussi que dans cinq quartiers le taux d'emploi des femmes est supérieur à celui des hommes, et notamment dans le quartier Pierre et Marie Curie où le taux d'emploi des femmes est supérieur de +11,7 points de pourcentage.

Le quartier Alexandre Dumas, inverse la tendance avec un taux d'emploi de l'ensemble des habitant-es de 15-64 ans supérieur de +14,8 points de pourcentage que celui des femmes de la même tranche d'âge par rapport au taux d'emploi de l'ensemble des habitant-es de 15-64 ans du quartier.

Outre le fait que le taux d'emploi soit moindre dans les QPV, la situation face à l'emploi des habitant-es se fragilise d'autant que la part des emplois précaires y est plus forte qu'ailleurs. En effet, 18 quartiers ont un taux d'emploi précaire supérieur (jusqu'à +13,7 points de pourcentage à Pierre et Marie Curie) à celui du niveau national (13,8 %).

Les 13 autres quartiers ont un taux d'emploi précaire moins élevé que le niveau national, et notamment Alexandre Dumas (Villejuif) et Jardins Parisiens – Stade (L'Haÿ-les-Roses) avec respectivement un écart de -5,2 et -4,5 points de pourcentage.

Pour les femmes en QPV, la précarité de l'emploi est un phénomène qui s'intensifie. En moyenne, parmi les femmes actives résidant en QPV, 17,8% occupent un emploi précaire ; 21 quartiers ont un taux d'emploi précaire féminin supérieur au niveau national (14,4 %), lui-même supérieur au taux des hommes. Au sein de 4 d'entre eux, le taux d'emploi précaire des femmes atteint plus de 20 %. À l'inverse, les quartiers Alexandre Dumas (Villejuif) et Jardins Parisiens – Stade (L'Haÿ-les-Roses) se démarquent une nouvelle fois avec des taux de précarité d'emploi pour les femmes inférieurs avec respectivement 8,7 % et 7,9 %.

Ce qui est fait par l'EPT

Accompagner les communes sur leurs contrats de ville

Depuis le 1^{er} janvier 2016, 5 compétences obligatoires ont été transférées aux EPT, dont le Grand-Orly Seine Bièvre :

- Eau et assainissement,
- Gestion des déchets et assimilés,
- Plan climat air énergie,
- PLUi,
- Politique de la ville.

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre compte 8 contrats de ville, dont 3 contrats intercommunaux. Les contrats de ville sont le contrat unique de référence de la politique de la ville et des politiques menées en faveur des quartiers prioritaires de l'ensemble des partenaires signataires. L'EPT a la charge d'accompagner chacune des 18 communes ayant une géographie prioritaire à assurer la définition du périmètre et à évaluer leur contrat de ville.

Impulser une politique volontariste d'égalité entre les femmes et les hommes dans les QPV

Depuis la loi dite « Lamy » de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, l'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires de la politique de la ville. Cette dimension a ainsi été intégrée, dès leur conception, dans les 435 contrats de villes (2015-2022) signés entre l'État, les collectivités et leurs partenaires.

Cette obligation a pour objectif d'impulser une politique volontariste d'égalité entre les femmes et les hommes sur tous les territoires pour parvenir à une réelle mixité dans les quartiers.

L'intégration de l'égalité dans les budgets des contrats de ville

Depuis 2019, le Gouvernement s'est engagé de manière volontariste dans l'expérimentation d'un budget intégrant l'égalité (BIE) dans la programmation des contrats de ville. En introduisant la question de l'égalité à travers la lecture du budget d'une action, l'objectif est de repérer les sommes qui bénéficient aux femmes et celles qui bénéficient aux hommes, et de renforcer le soutien aux initiatives concourant à la diminution des inégalités entre les sexes. La négociation pour les nouveaux contrats de ville en cours en 2023 devrait nous aider à poursuivre nos efforts. Le président du Grand-Orly Seine Bièvre, en lien avec la Vice-présidente à la politique de la ville, ont sollicité le ministère du logement et de la ville afin d'approfondir la méthode et le fléchage d'initiatives.

Encourager l'entrepreneuriat des femmes

CitésLab – Révélateur de talents est un dispositif public consistant en une offre d'émergence de proximité principalement au service des habitant-es des QPV, qu'ils soient porteurs de projets, créateurs ou entrepreneurs. Il vise à faciliter l'identification des talents dans les quartiers de la Politique de la Ville afin de les assister dans la préparation et la sécurisation de leur projet entrepreneurial ou favoriser une orientation positive vers les ressources locales disponibles. Dans sa mission de proximité, le CitésLab – Révélateurs de Talents est un acteur clef du maillage et de l'animation des écosystèmes locaux de l'entrepreneuriat et de la Politique de la ville.

Son action est prioritairement localisée au sein des QPV cibles de son territoire, en tant que membre de la communauté CitésLab, il/elle participe aux séquences, à rayonnement régional et national, d'animation, de formation et de valorisation des Chefs de projet CitésLab – Révélateur de talents³².

Deux CitésLab sont déployées sur le territoire : une en Essonne et une dans le Val-de-Marne. Les CitésLab sont subventionnées par la mission Entrepreneuriat de l'EPT, par la Politique de la Ville dans le cadre des CV, la BPI, ...

En 2022, la CitéLab Val-de-Marnaise a accueilli 104 femmes (dont 47 vivaient en Quartiers de Veille Active (QVA) ou QPV et 7 en limite de QPV) et 98 hommes. 8 femmes entrées dans le dispositif en 2022 ont créé la même année.

La même année, dans la CitéLab essonnienne :

- 1 Entrepreneure remporte le concours la belle idée au prix Paris-Orly
- 1 Entrepreneure remporte une tournée de pitch régionale
- 4 Entrepreneuses intègrent les entrepreneurs affranchis
- 1 Entrepreneure a été ajournée (local réservé jusqu'à Juin 2023 sous réserve d'avoir un diplôme)

³² Site internet des CitésLab : <https://www.citeslab.fr/page/Un-revelateur-de-Talents-dans-les-Quartiers/32>, consulté le 24/04/2023.

L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité

Pourquoi s'intéresser à la question de l'égalité femmes-hommes en interne ? Premièrement, car nous sommes tous·tes concerné·es par l'égalité professionnelle. Deuxièmement, la fonction publique (tous niveaux confondus) représente le premier employeur de France

La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, en emploie quant à elle 34 % (1,93 million).

L'une des dimensions clés de la mobilisation du ministère de la fonction publique pour la promotion de l'égalité femmes/hommes est la lutte contre le « plafond de verre » freinant l'accès aux emplois les plus élevés. En 2021, les primo-nominations féminines ont ainsi représenté 44 % des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, 42 % dans la fonction publique territoriale en 2020 et 41 % au sein de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif permet une féminisation concrète et visible de nos emplois.

Les données travaillées dans cette partie du rapport sont basées sur des données tirées du SIRH (Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines) et arrêtées au 31/12/2021. Ces données sont les mêmes que celles qui apparaissent dans la partie « Egalité femmes / hommes » du RSU 2021 (Rapport Social Unique).

Effectifs

	Effectifs			Part	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Agents titulaires sur emplois permanents (fonctionnaires)	500	527	1027	48,69%	51,31%
Agents non titulaires sur emplois permanents (contractuels)	218	226	444	49,10%	50,90%
Total des agents sur emplois permanents	718	753	1471	48,81%	51,19%
Agents non-titulaires (contractuels) sur emplois non permanents	107	102	209	51,20%	48,80%
Total	825	855	1680	49,11%	50,89%

Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

Lecture : 48,69 % des fonctionnaires sont des femmes, et 51,31% des hommes.

Au 31 décembre 2021, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre emploie 1 680 agent·es au total (sur emplois permanents³³ ou non permanents³⁴), parmi lesquels 855 hommes (soit 50,89 % des effectifs) et 825 femmes (soit 49,11 % des effectifs).

Si, indépendamment de leur genre, les agent·es sur emplois permanents sont très majoritairement fonctionnaires, les femmes sont, globalement légèrement plus souvent que les hommes, embauchées comme contractuelles que comme fonctionnaires.

Plus précisément, les femmes représentent 49,10 % des agent·es non titulaires non permanent·es, 48,69 % des titulaires et 51,20 % des agent·es non titulaires permanent·es.

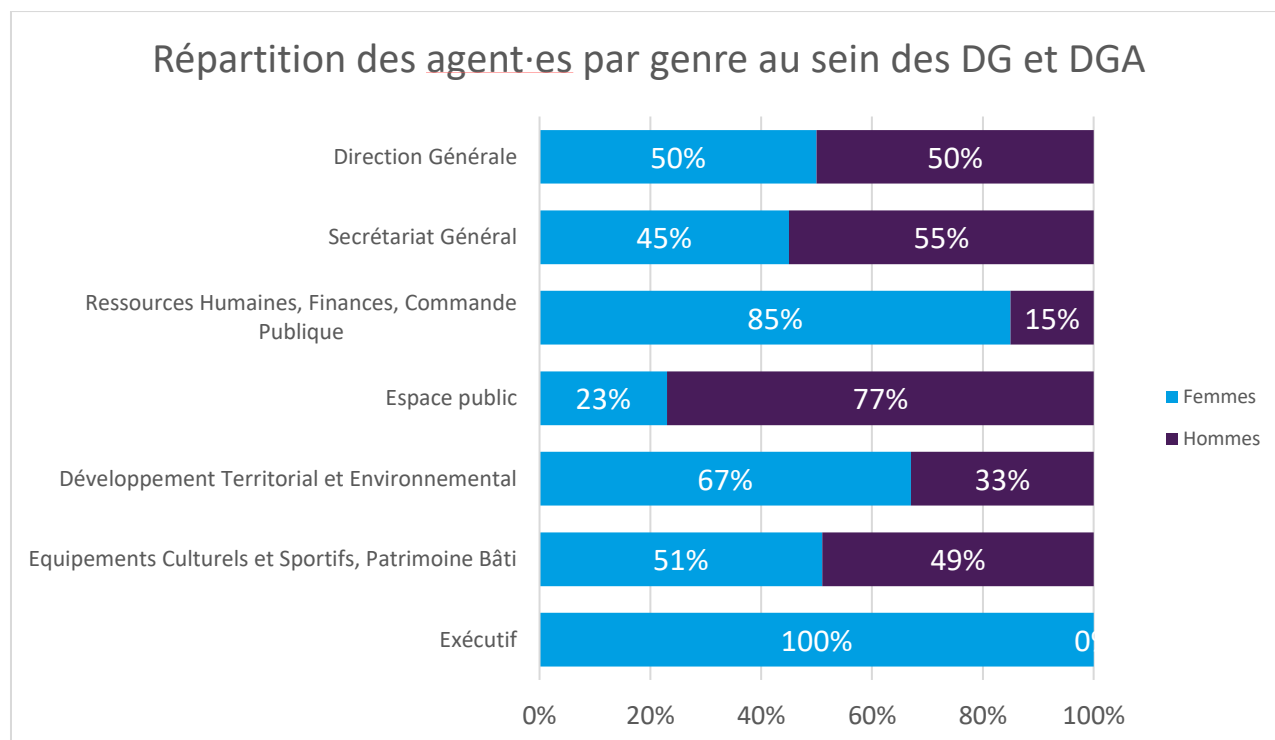
³³ Agent·es titulaires (fonctionnaires) et non titulaires permanents (contractuels sur emplois permanents).

³⁴ Collaborateur·rices, agent·es d'accroissement temporaire d'activité, emplois aidés, apprenti·es, activités accessoires et autres agent·es.

Parmi les agent·es non titulaires sur emplois permanents, la répartition entre les emplois en CDD et ceux en CDI varient très peu en fonction du sexe.

Certaines Directions Générales Adjointes (DGA) tendent davantage vers la parité que d'autres, dans leurs effectifs.

La DGA Espace public est par exemple très masculinisée (composée à 77 % d'hommes) quand les DGA Ressources humaines finances et commande publique et Développement et transition écologique sont au contraire très féminisées, 85% et 67%. La Direction Générale, le Secrétariat général, la DGA Equipements culturels et sportifs et patrimoine bâti s'approchent le plus de la parité (avec respectivement 50 %, 45 % et 51 % et de femmes dans leurs effectifs).



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

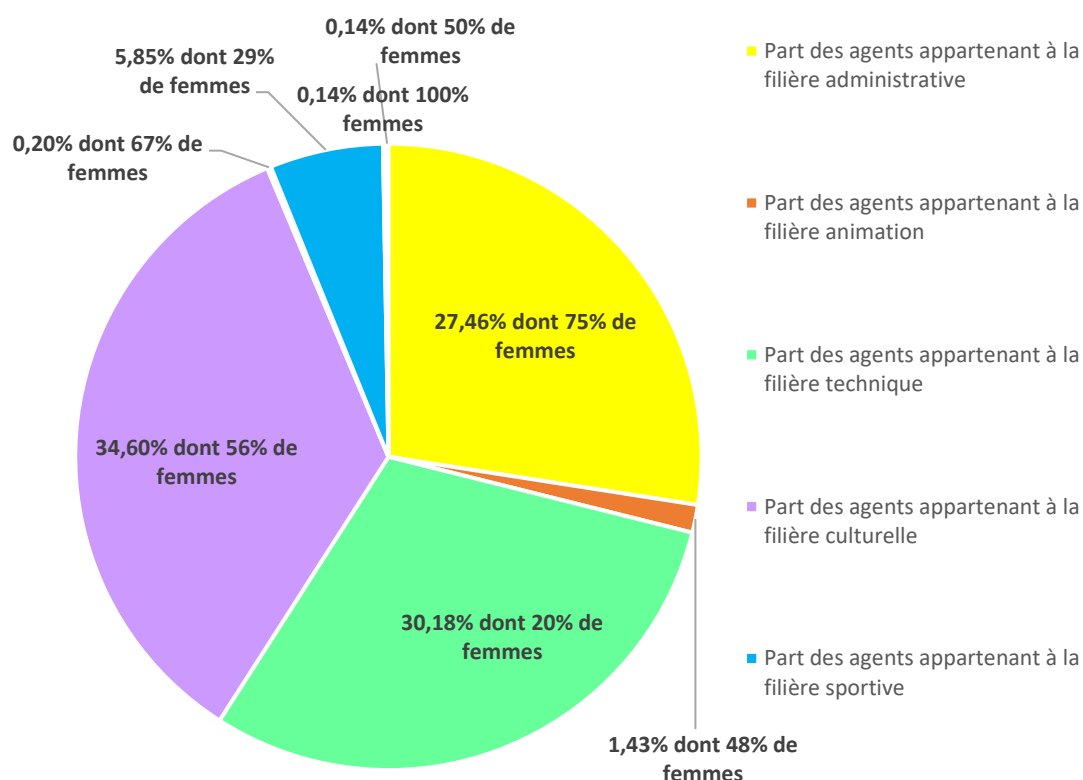
Lecture : 85 % des agents de la DGA RHFCP sont des femmes, et 15 % des hommes

Répartition des agent-es

Par filières : des filières d'emplois encore globalement genrées

Les agent-es permanent-es de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se répartissent principalement entre trois grandes filières, puisque plus de neuf agent-es sur dix appartiennent à la filière culturelle (34,6 %), à la filière technique (30,18 %) ou à la filière administrative (27,46 %).

Répartition des agent-es permanent-es par filière



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

*** Certaines données n'apparaissent pas car elles sont non significatives en raison du nombre trop faible des agent-es concernées (moins de 30) : part des agents appartenant à la filière sociale, part des agents appartenant à la filière médico-sociale, part des agents appartenant à la filière médico-technique.**

Les différentes filières représentées à l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale, médico technique et animation) restent encore globalement genrées, dans des proportions qui diffèrent cependant.

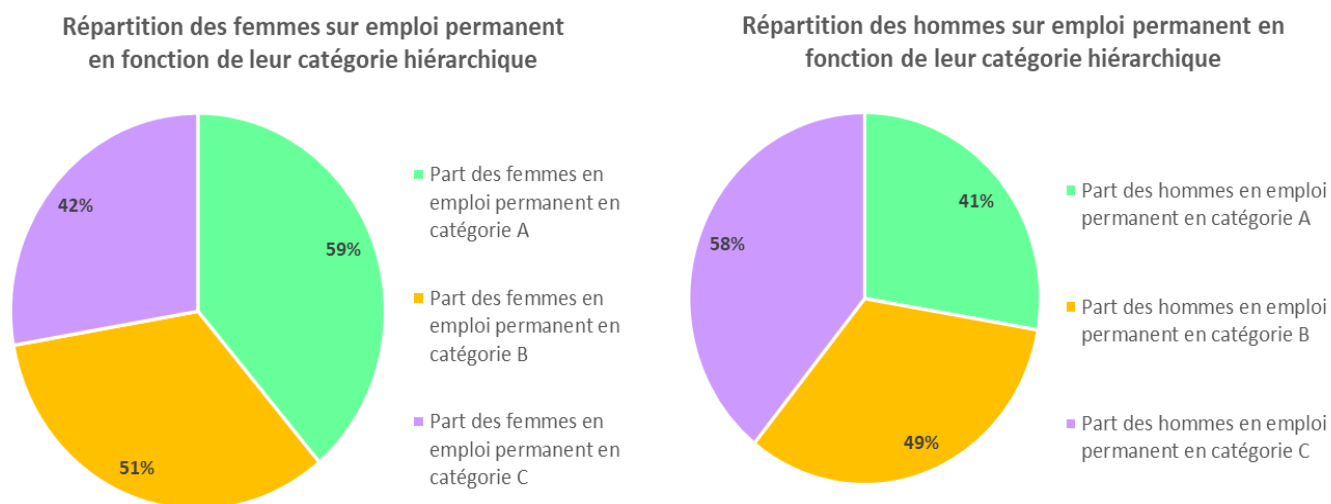
La filière culturelle est celle dont les effectifs s'approchent le plus de la parité avec 55,8 % d'agents permanents femmes.

Les filières sportive (5,85), administrative (27,46) et surtout technique (30,18) ont des effectifs qui s'éloignent de la parité, que ce soit en faveur des femmes (filière administrative) ou en faveur

des hommes (filiales sportive et technique) : 75 % des agents permanents travaillant dans la filière administrative sont des femmes ; 70,93 % de ceux de la filière sportive sont des hommes ; 79,5 % de ceux de la filière technique sont des hommes.

Il conviendrait d'encourager la mixité dans les différentes filières proposées aux agent·es de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre afin de tendre vers la parité de chacune (en tenant compte, bien sûr, de notre environnement culturel), grâce notamment aux procédures de recrutement ou à des campagnes d'information sur la mixité des métiers.

Par catégories



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

La répartition entre les hommes et les femmes est plutôt homogène pour les catégories B (51% femmes – 49% hommes).

Cependant la part des femmes en catégorie A est plus importante (59%) alors que chez les hommes c'est en catégorie C (58%).

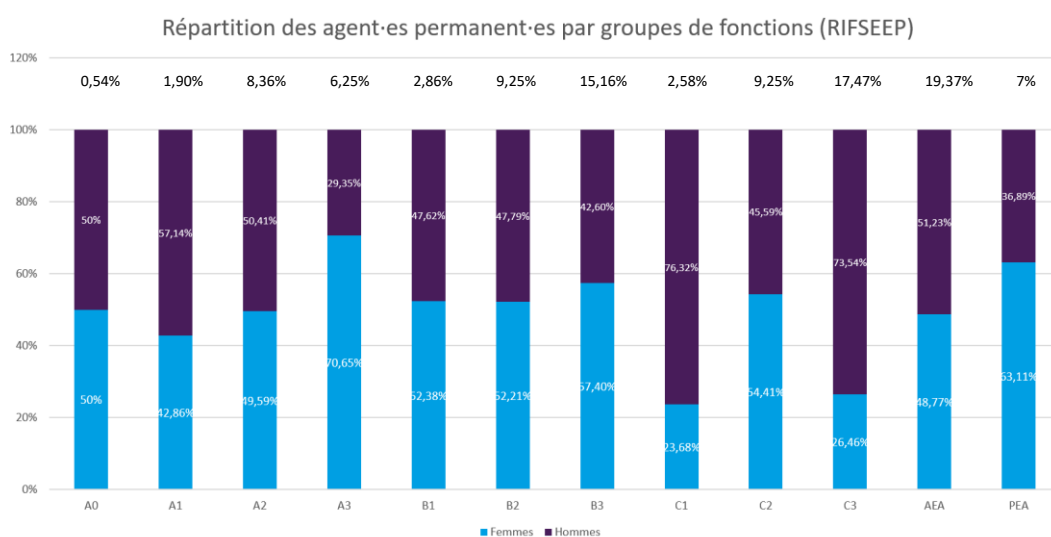
Le déséquilibre est plus prononcé chez les hommes, qui occupent, pour un peu plus d'un sur deux, un poste de catégorie C (58 %) ; 49 % appartiennent à la catégorie B, et 41 % à la catégorie A.

Si l'on regarde plus dans le détail, trois groupes de fonctions du RIFSEEP sont considérés comme non mixtes – soit un quart – deux comme paritaires, et sept comme mixtes – soit plus de la moitié.

Les groupes de fonctions non mixtes sont les groupes A3, à majorité féminine (70,65 % de femmes), et les groupes C1 et C3, à majorité masculine (respectivement 76,32 % et 73,54 % d'hommes).

Les groupes de fonctions paritaires sont les groupes A2 et AEA³⁵.

³⁵ Voir annexe 1 : groupes fonctions du RIFSEEP par catégories.

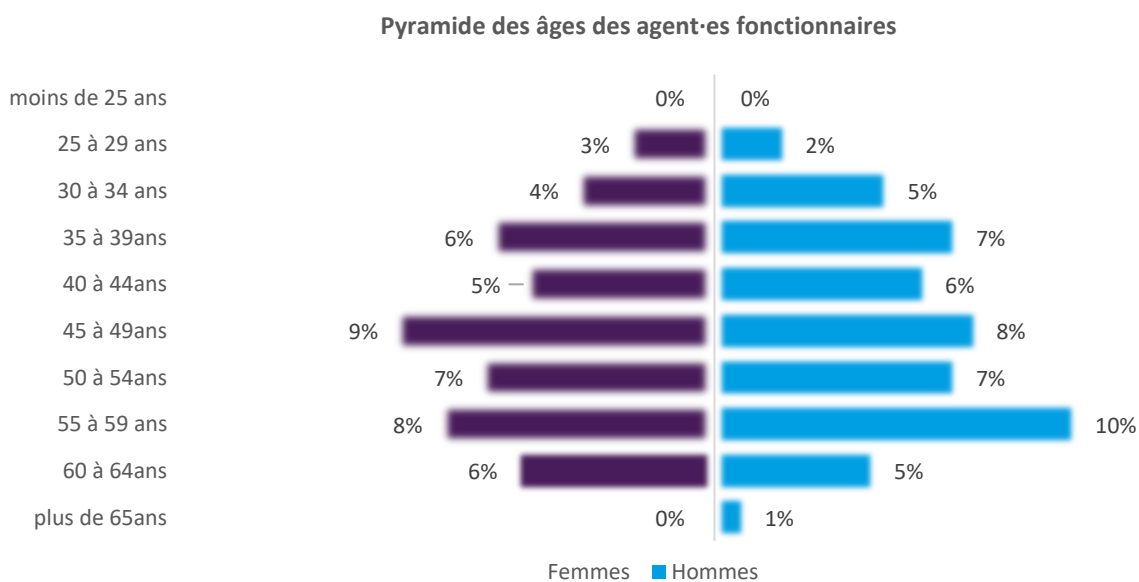


Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

Lecture : 17,47 % des agents sur emplois permanents appartiennent au groupe C3 du RIFSEEP. Parmi eux, 73,54 % sont des hommes et 26,46 % des femmes.

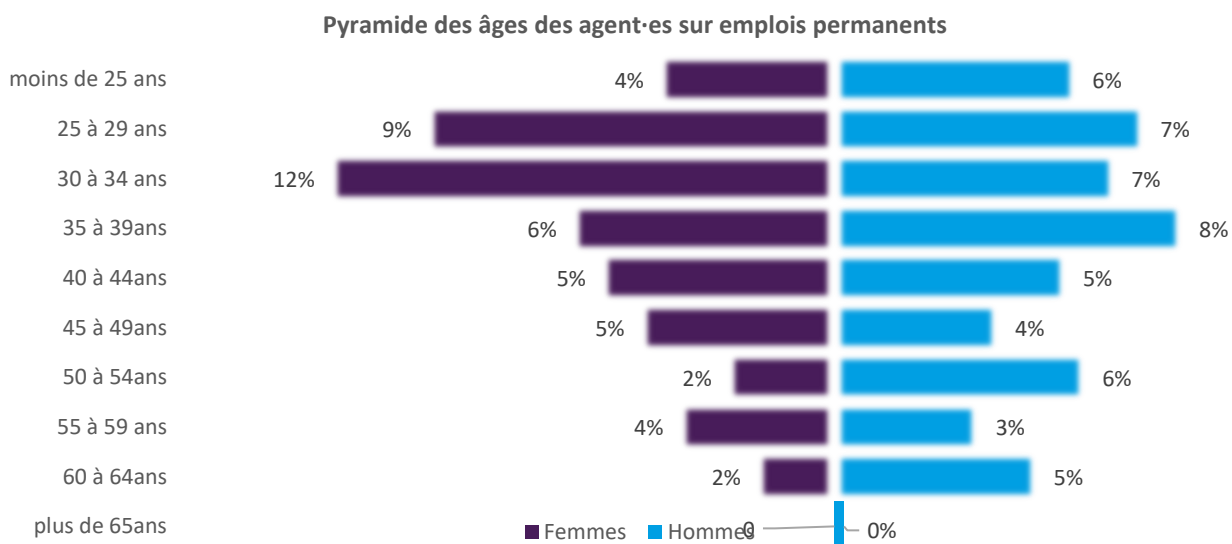
Par âge : des femmes globalement plus jeunes que leurs collègues masculins

Les agents permanents de sexe masculin sont globalement plus âgés que leurs collègues de sexe féminin.



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

* Données non significatives en raison d'effectifs trop restreints (moins de 15 agents au total)



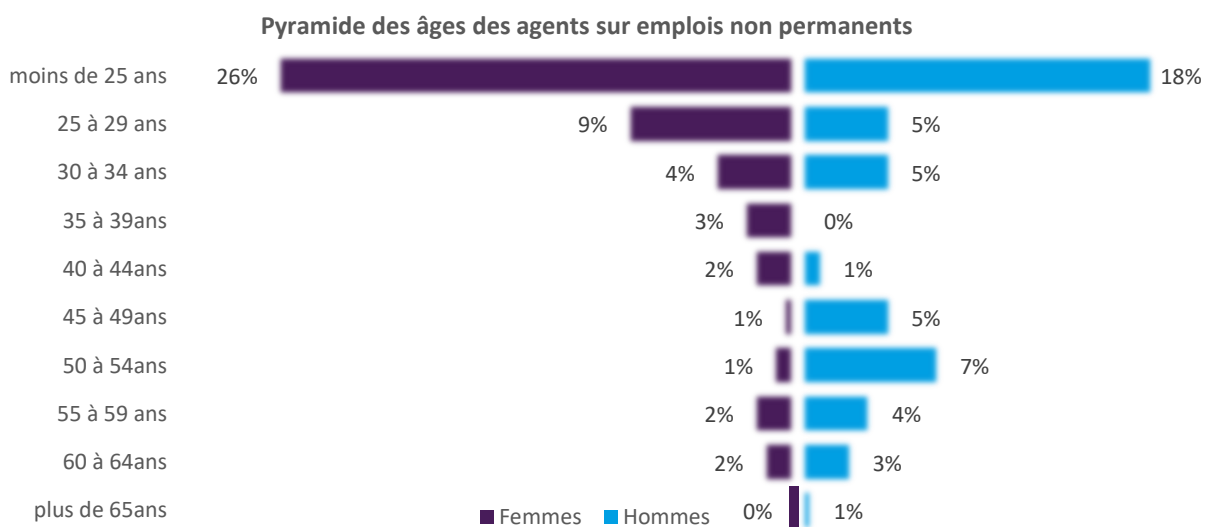
Pour les titulaires, on constate que 60% des effectifs fonctionnaires (femme/homme confondus) ont plus de 45 ans :

- 9% des femmes se trouvent dans la tranche d'âge 45-49 ans et 8% dans la tranche 55-59 ans.
- 8% des hommes se trouvent dans la tranche d'âge 45-49 ans et 10% dans la tranche 55-59 ans

Chez les contractuel·les permanent·es 75% des femmes ont – de 44 ans contre 65% des hommes :

- 12% des femmes se trouvent dans la tranche d'âge 30-34 ans et 9% dans la tranche 25-29 ans
- 8% des hommes se trouvent dans la tranche d'âge 35-39 ans et 7% dans la tranche de 25-29 ans et 30-34 ans.

On peut constater que les femmes sont globalement plus jeunes sur des emplois de contractuel·les permanent·es.

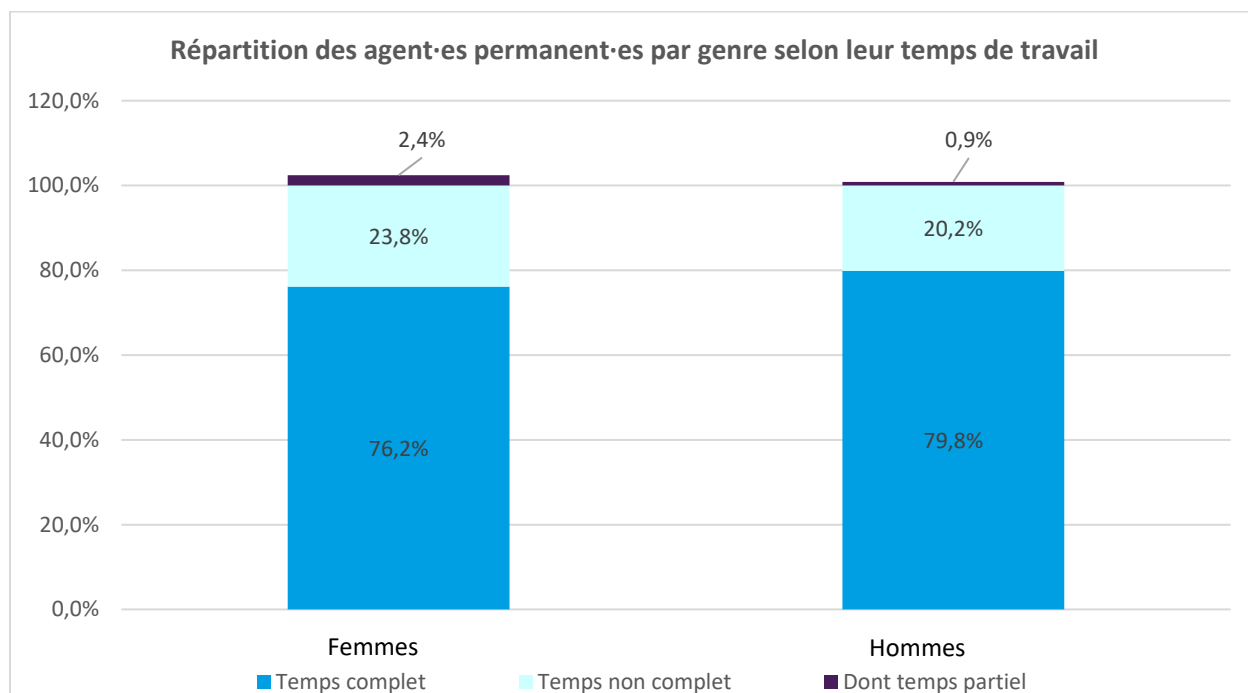


Par temps de travail : une surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel

Cas général

Fin 2020, un cinquième des agent·es ne travaillent pas à temps complet (Figure 3). Cette situation est plus fréquente dans la Fonction Publique Territoriale (25 %).

Si le temps de travail ne paraît pas discriminant en ce qui concerne les emplois à temps complet (76,2 % de femmes) et ceux à temps non complet (23,8 % de femmes), il l'est bien davantage dans le cas du temps partiel.



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

Lecture : 76,2 % des femmes sur emplois permanents sont à temps complet, dont 2,4 % à temps partiel, et 18,7 % sont à temps non complet.

Le travail à temps partiel peut constituer, pour les femmes comme pour les hommes (mais dans une moindre mesure), un moyen de se libérer du temps pour remplir leurs responsabilités familiales. D'où la nécessité, pour l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, de prendre en compte la parentalité des agent·es, qu'ils soient hommes ou femmes, pour travailler à une plus grande égalité entre les sexes dans ce domaine.

Les autorisations d'absence pour garde d'enfants sont emblématiques d'une prise en charge des temps sociaux différenciée en fonction du sexe des agent·es : les femmes sont davantage concernées mais pour des durées de garde moyennes plus courtes

Les femmes sont quantitativement plus concernées que les hommes par les gardes d'enfants malades, elles le sont sur des durées plus courtes que ces derniers.

La différence est assez élevée entre le nombre d'hommes qui dépose un congé pour l'accueil d'un enfant et le nombre de femmes en catégorie A et B (24 femmes contre 8 hommes), alors même qu'il est identique en catégorie C.

Cette tendance se retrouve en catégorie A pour la garde d'enfant malade. En revanche elle s'équilibre pour les catégories B et C.

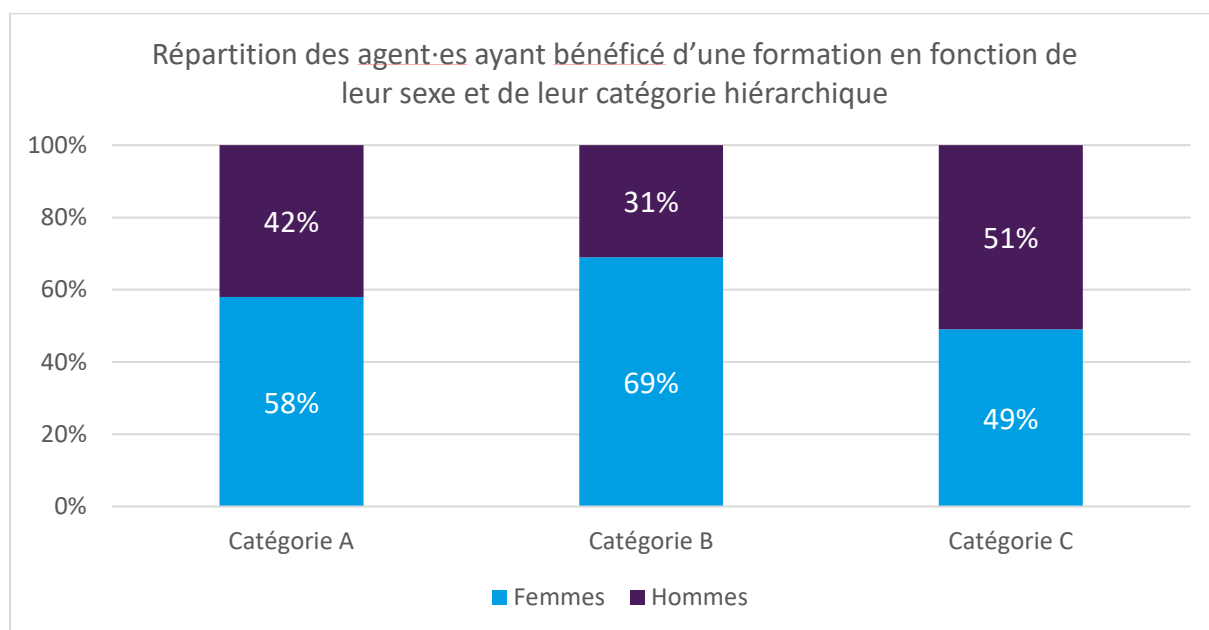
Malgré la communication apportée sur les modalités des congés spéciaux, il reste encore des disparités.

Cette différence peut s'expliquer par une crainte d'un effet défavorable sur le travail ou la carrière.

Plus généralement, un effort peut être fait sur le mode de management employé au sein de la collectivité.

Formations et qualifications : des hommes quantitativement moins présents en formation que les femmes

Parmi les agent·es permanents formé·es, les hommes sont sous-représentés, indépendamment de leur catégorie hiérarchique.



Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

Pour compléter l'analyse, il conviendrait de pouvoir analyser les données sur la durée des formations, qui pourraient montrer un désavantage pour les femmes. En raison du poids plus important des tâches domestiques qui leur incombent encore aujourd'hui dans la sphère privée, les femmes pourraient en effet être plus contraintes dans leurs choix de formation : elles auraient alors tendance à privilégier davantage les formations de courte durée, celles qui se tiennent sur le temps de travail, et celles qui sont les moins éloignées géographiquement de leur lieu de travail ou de domicile.

Rémunération : des rémunérations globalement moins élevées pour les femmes

Les chiffres exploités dans cette partie ne concernent pas des agent·es à emplois et postes équivalents, mais des moyennes de rémunération par catégorie incluant les AEA (Assistants d'Enseignements Artistiques) et les PEA (Professeurs d'Enseignements Artistiques).

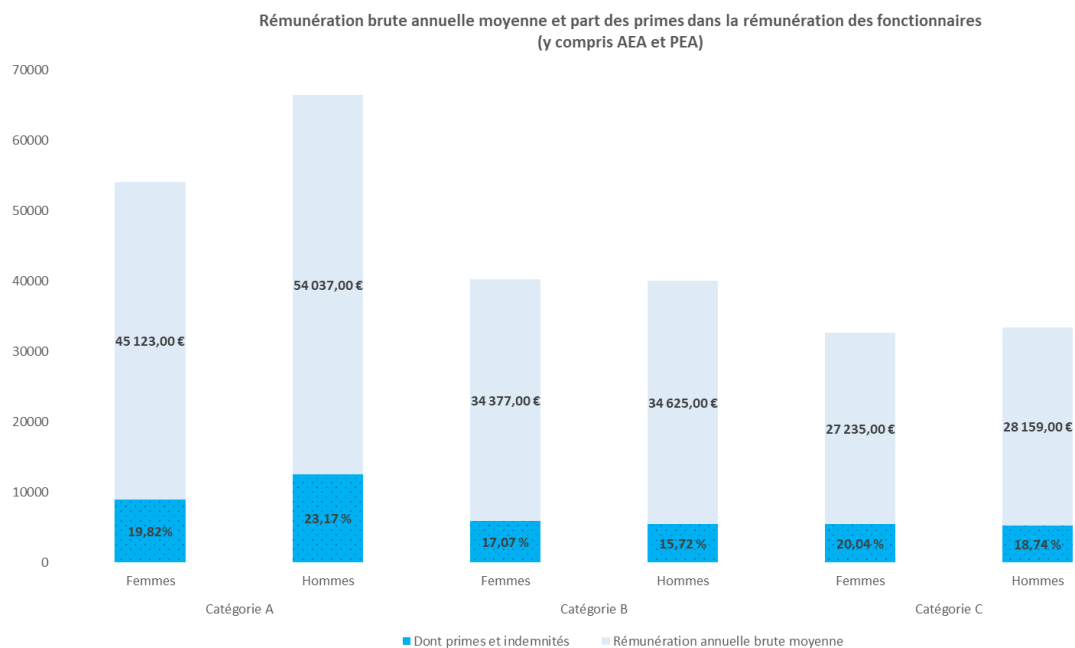
Bien qu'il existe une égalité de traitement concernant la rémunération dans la fonction publique, les salaires des agent·es étant garantis par une grille prédéfinie, une inégalité en partie liée aux différents facteurs précédemment cités (et présents dans la société) persiste malgré tout.

Pour les agent·es fonctionnaires comme pour les contractuel·les, les salaires bruts annuels sont en moyenne toujours plus élevés pour les hommes que pour les femmes, à l'exception notables des agents de catégorie B, où les femmes touchent dans les deux cas plus que les hommes.

Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuel·les, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont globalement les plus élevés dans la catégorie A.

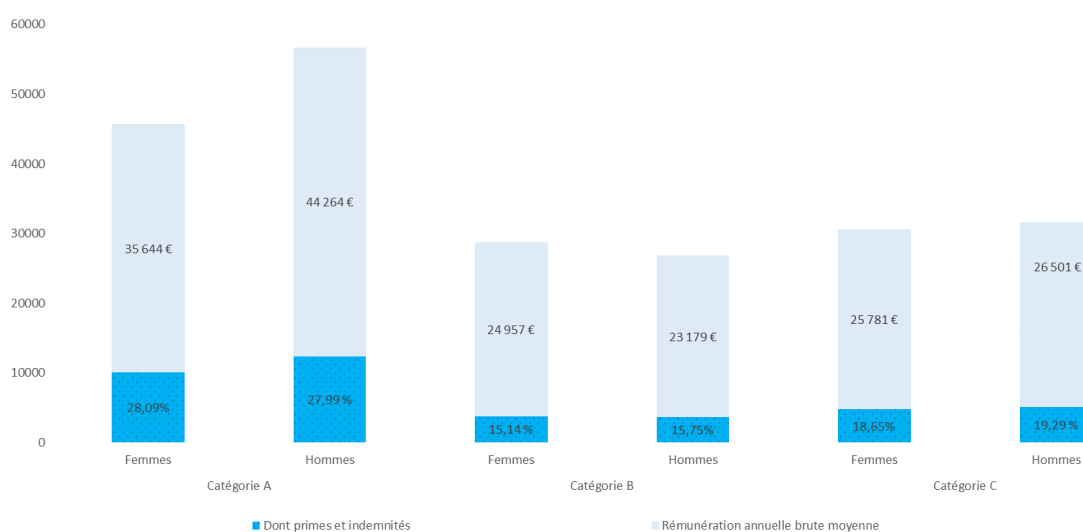
Dans la société en général, les écarts de salaire en défaveur des femmes s'expliquent par différents facteurs, notamment par des interruptions de carrière liées à la difficulté d'accommoder vie professionnelle et vie privée (maternité, prise en charge des enfants), par la jeunesse plus prononcée (et donc une expérience plus restreinte) et par des temps de travail caractérisés par la présence appuyée du temps partiel. Par ailleurs, le régime indemnitaire varie selon les filières (les filières les plus féminisées ayant le plus faible régime indemnitaire); 68% des heures supplémentaires ont été réalisées par des hommes en 2017 ; lorsque se présente des opportunités de négociation salariale (ouverte aux contractuel·les), les femmes ont tendance à moins le faire.

De fait, malgré un traitement indiciaire identique pour toutes et tous, les femmes perçoivent une rémunération inférieure en moyenne de 16,4% à celles des hommes dans les trois fonctions publiques³⁶.



³⁶ DGAFP, 2021.

Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des contractuels permanents

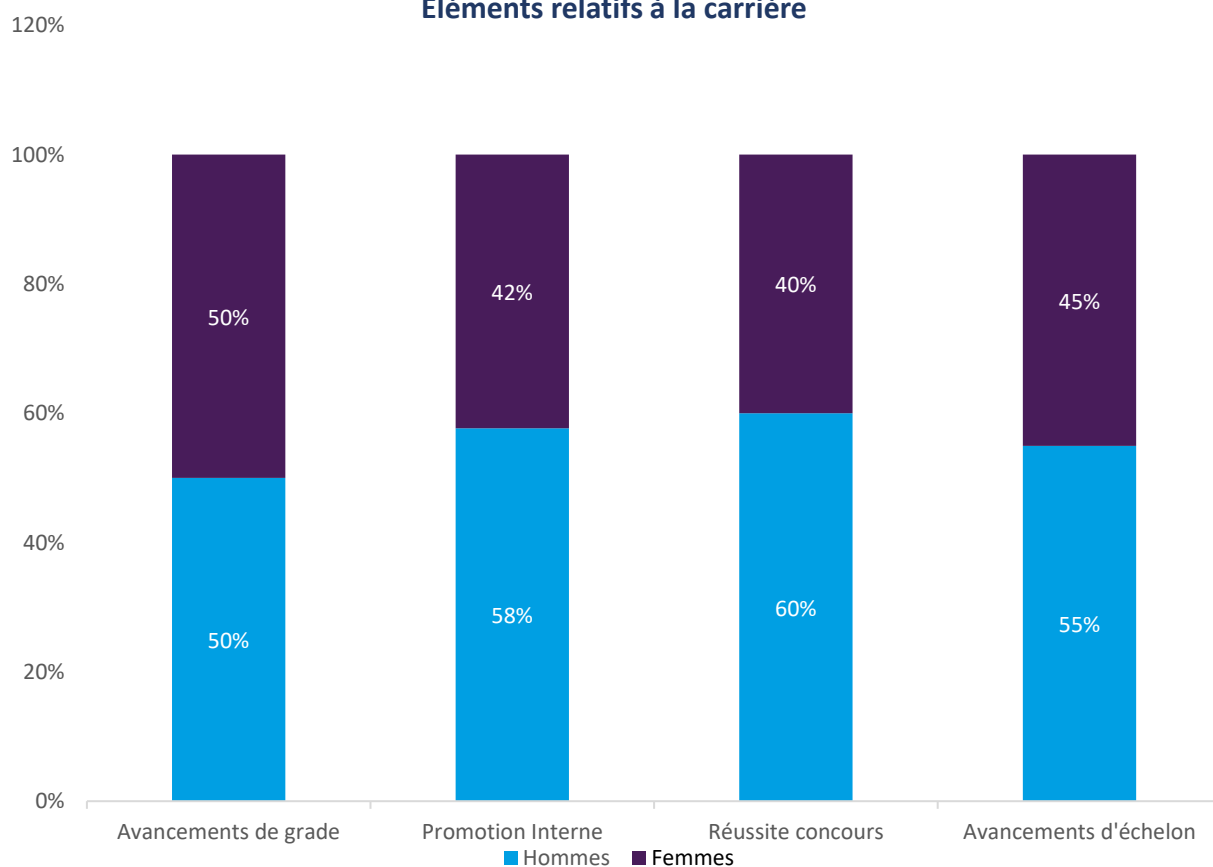


Source : Logiciel SEDIT, 31/12/2021

Lecture : Les femmes fonctionnaires de catégorie A ont une rémunération brute annuelle moyenne de 35 644 €, inférieure à celle des hommes fonctionnaires de catégorie A qui s'établit à 44 264 €.

Une carrière globalement équilibrée

Éléments relatifs à la carrière



Pour l'ensemble des agent-es, l'évolution de carrière (avancement de grade, promotions internes et avancements d'échelon) est quasiment identique entre les femmes et les hommes.

Les éléments détaillés montrent cependant une surreprésentation des femmes parmi les agents ayant passé avec succès un concours de la fonction publique territoriale.

Malgré tout, le plafond de verre n'épargne pas la fonction publique : en effet, la culture du présentisme pénalise les femmes, plus demandeuses de télétravail (voir infra). Elles ont par ailleurs un accès moindre aux réseaux professionnels qui fournissent les opportunités d'évolution.

Deux autres phénomènes peuvent accentuer le recul de la carrière des femmes : le plancher collant et les parois de verre. Le premier cas renvoie au fait que les femmes ne disposent pas réellement de perspectives d'évolution de carrière ; le second renvoie aux limites rencontrées par les femmes pour évoluer d'une filière à l'autre.

Ce qui est fait par l'EPT

MIDI DE L'EPT INFORMER LES AGENT-ES SUR L'EGALITÉ FEMMES/HOMMES SUR LEURS DROITS ET LES BONNES PRATIQUES À AVOIR POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

En Avril 2022, un midi de l'EPT consacré à l'égalité femme/homme :

- ➔ Un focus « Qu'est-ce que c'est, la charge mentale ? »
Travail invisible qui consiste à organiser et à planifier toutes les tâches de la maison (penser à prendre RDV pour un des enfants chez le médecin, l'y conduire, penser aux repas de la semaine, les préparer...). La charge mentale repose encore aujourd'hui en très grande partie sur les femmes. Elle est notamment due à une mauvaise répartition des tâches au sein du foyer.
80 % des femmes consacrent au moins une heure par jour à la cuisine ou au ménage contre seulement 36 % des hommes.
Sur le territoire : Encourager un meilleur partage des temps de vie et les moments de « décompression » en facilitant l'accès aux loisirs grâce au maillage territorial en équipements publics (théâtres, conservatoires, médiathèques, piscines...)
- ➔ Lutte contre les discriminations et la prévention :
Les femmes victimes parlent de plus en plus des violences subies, mais pas toujours à des professionnels qui pourraient les protéger.
Sur le territoire : S'investir dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales -> Les 2 MJD proposent un soutien juridique et psychologique aux victimes de violences.
Sensibiliser par le biais des équipements culturels (étagères de documents à la médiathèque d'Athis, programmation de spectacles portant sur la thématique des violences)

SENSIBILISER ET FORMER SUR LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre reste adhérent, depuis 2021, au Centre Hubertine Auclert, ce qui représente un atout pour l'accompagner dans la mise en œuvre de sa politique globale et transversale en faveur de plus d'égalité.
- Cette adhésion est notamment l'opportunité, pour les agent·es et les élu·es, de participer à des sessions de formations à prix réduit ou à des temps d'échanges et de sensibilisation gratuits sur des thématiques variées.
- L'EPT fait ainsi partir du réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité (TFE) qui réunit les collectivités membres du Centre Hubertine Auclert, auxquelles différents appuis sont proposés :
- À l'invitation de la collectivité, le Centre intervient auprès des élu·es et des services pour une sensibilisation aux enjeux des politiques locales d'égalité femmes-hommes ou pour une présentation de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale ;
- Pour concevoir des politiques locales d'égalité femmes-hommes et rédiger un plan d'action : le Centre apporte des conseils méthodologiques et des exemples de bonnes pratiques ;
- Des cadres d'échanges sont régulièrement proposés pour rencontrer ses homologues et mutualiser les expériences et les bonnes pratiques ;
- A l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes le 25/11 des violentomètres, commandés auprès du Centre Hubertine Auclert, ont été distribués au sein des équipements culturels et sportifs de l'EPT.

METTRE À DISPOSITION DES AGENT·ES UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique oblige les collectivités territoriales et les établissements publics à mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
- En novembre 2022 le dispositif de signalements a été adopté par le CHSCT : L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre structure son dispositif en trois instances : un comité de suivi, une cellule d'écoute et d'orientation et un binôme d'enquêteurs indépendant du comité.

Ce dispositif prévoit la mise en place d'une formation avec tous·tes les acteur·rices, la signature d'une charte de confidentialité et de neutralité et une sensibilisation auprès de l'ensemble des agent·es et des encadrant·es. Un plan de communication diffusé à tous·tes les agent·es de l'EPT.

ADOPTER UN PLAN D' ACTIONS « EGALITE »

Le plan d'actions « Egalité » de l'EPT répond notamment au Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 qui en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre. Il a été validé lors du comité technique de l'EPT du 3 décembre 2020.

Ce plan d'action comporte au moins des mesures visant à répondre aux axes suivants :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

A Viry-Chatillon, la publication d'offres d'emplois neutres

Une attention particulière a été portée à la neutralité des offres d'emplois et des fiches de postes (termes épiciènes, systématisation des intitulés au féminin et au masculin, ...).

Le « Collectif des agents » choisyens

Lors de la « semaine féminin masculin » de mars 2018, et à la suite d'un appel à volontariat, un collectif d'environ 15 agents, de toutes catégories, issus de nombreux services (santé, communication, PSST, accueil, développement durable, théâtre, petite enfance, urbanisme, espace Langevin, RP), et comprenant 4-5 agents masculin, s'est constitué. Il se réunit environ une fois par trimestre depuis juin 2018, piloté par la chargée de mission, avec pour objet de travailler sur l'égalité au sein de la collectivité.

En novembre 2019, les membres du collectif ont suivi une formation « Pourquoi se former à l'égalité et comment devenir ambassadeurs ou ambassadrices de l'égalité femmes-hommes dans les services ? » animée par le centre Hubertine Auclert afin de pouvoir renforcer leur rôle et action au sein des services.

Ils ont aussi participé, avec des représentants de la Direction Générale, des services RH et PSST et l'assistante sociale du personnel à une rencontre/formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Le contexte sanitaire en 2020 et 2021 a de fait limité la mobilisation de ce collectif. En 2022, des réunions de travail ont permis de faire un état des lieux de ce collectif pour nourrir et impulser une démarche de dynamisation pour 2023.

A Fresnes, féminiser certains secteurs

Pendant plusieurs années, le service voirie propreté de la Ville n'a compté aucune femme, notamment en raison du fait qu'aucune femme ne postulait en interne, et très peu en externe. Cette absence de femmes parmi les équipes s'explique principalement par l'image du métier, très masculine. Les tâches des cantonniers s'effectuent dans l'espace public, « à la vue de tout le monde ». Or, l'espace public est historiquement, géographiquement et politiquement, occupé par des hommes. La question de la place accordée aux femmes et de leur légitimité à occuper l'espace public continue de se poser. Plus encore, les femmes ressentent un fort sentiment d'insécurité dans l'espace public, où elles sont victimes de violences spécifiques (harcèlement de rue, violences verbales, violences sexistes et sexuelles).

Il n'existe pourtant pas d'obstacle technique à l'intégration de femmes dans l'équipe. En effet, aujourd'hui les femmes représentent, par exemple, plus de 70% des agent.e.s d'entretiens en France, selon la DARES (2013). Le poids des équipements est souvent évoqué comme un frein potentiel à l'intégration d'une femme. Or, outre qu'il n'est pas avéré qu'une femme n'ait pas la capacité de porter une charge aussi lourde qu'un homme, le service compte aujourd'hui plusieurs agents présentant des restrictions médicales au port de charges lourdes. Des solutions organisationnelles ou techniques sont déjà identifiées pour permettre au service de fonctionner.

On observe une avancée de la mixité professionnelle puisqu'une agente a intégré le service voirie-propreté. Trois autres femmes pourraient être prochainement recrutées.

Les enjeux de mixité identifiés pour les métiers de la voirie concernent également, quoiqu'en une moindre mesure, les métiers des espaces verts : l'équipe est aujourd'hui exclusivement masculine, malgré l'intégration ponctuelle de saisonnières. Dans le passé, au moins deux femmes ont fait partie de l'équipe.

Les enjeux de présence des femmes dans l'espace public sont en partie les mêmes, mais l'image du métier souffre moins d'une connotation uniquement masculine. En outre, les filières de formation pour accéder à ces métiers sont davantage structurées et de plus en plus féminisées. Les mêmes obstacles techniques sont soulevés par les équipes (saleté, charges lourdes), mais comme vu précédemment, ils sont aisément contournables.

Malgré ces difficultés, le service espaces verts apparaît ouvert à l'intégration de femmes dans son équipe. Les enjeux de communication, de sensibilisation et de mixité des métiers sont intégrés au plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle en interne.

Etat des lieux en matière de télétravail au sein de l'EPT Grand Orly Seine Bièvre

Depuis septembre 2022, l'EPT12 a entamé sa phase pérenne de télétravail. Cela s'inscrit dans un mouvement national de recours systématique au télétravail depuis l'épidémie de covid-19, et dans une politique interne de recours au télétravail entamée avant les restrictions sanitaires, et accélérée par l'épidémie.

Une grande disparité est observée au sein des trois fonctions publiques : la fonction publique d'État a largement recours au télétravail, il est en revanche beaucoup moins développé dans la fonction publique territoriale et quasiment inexistant dans la fonction publique hospitalière, du fait de la nature des activités qui impliquent des relations interpersonnelles peu télétravaillables (ex. assistants maternels, aides-soignants)³⁷.

Qui a recours au télétravail ?

Les données qui sont présentées dans cette sous-partie sont issues du bilan de la phase pérenne (à partir de la rentrée 2022) du télétravail au sein de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre.

L'exploitation de la base de données « demande de télétravail phase pérenne » permet d'isoler un groupe de 500 répondant·es, échantillon que nous considérerons comme représentatif, puisqu'il représente environ ¼ des agent·es de l'EPT.

Ainsi, on observe que sur l'ensemble des 500 agent·es concerné·es par une demande de télétravail, 34,2% sont des hommes, et **68,5% sont des femmes**.

Sur la population d'agentes, on remarque qu'une majorité d'entre elles est de catégorie B (128 agentes), suivie par les agentes de catégorie A (104) et viennent enfin les agentes de catégorie C (86). En revanche, chez les hommes, ce sont majoritairement les agents ayant des fonctions d'encadrement (catégorie A) qui ont fait une demande de télétravail (70 agents) ; viennent ensuite les agents de catégorie C (57) et enfin les catégorie B.

Concernant la répartition par filières, nous constatons que la majorité des agent·es sont issu·es de la filière administrative (228 femmes et 75 hommes). Tandis que la filière culturelle est en deuxième position chez les agentes (57 d'entre elles ont demandé le télétravail), chez les agents, c'est la filière technique qui suit la filière administrative. Le rapport s'inverse pour la filière technique, qui, chez les agentes, est en troisième position (31 femmes), tandis que pour les hommes, c'est la filière culturelle qui arrive en troisième position, avec 26 agents concernés. Si les autres filières ne sont pas significatives en raison du peu de demandes de télétravail, la filière médico-sociale se distingue toutefois, dans la mesure où seules 2 agentes sont concernées, contre aucun homme.

Nous pouvons tirer certains enseignements de ces observations. Premièrement, les femmes sont plus représentées parmi les télétravailleur·es à l'EPT. Cela pourrait signifier qu'elles sont plus nombreuses à en faire la demande et/ou qu'elles ont davantage des postes dits « télétravaillables ».

Ensuite, ces données permettent de constater que les inégalités sont verticales, - d'une filière ou d'une catégorie à l'autre -, et horizontales, - femmes et hommes ne sont pas également représenté·es et réparti·es.

³⁷ <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287341-teletravail-dans-la-fonction-publique-premier-bilan-et-nouveaux-enjeux>, consulté le 1^{er} février 2023.

Pourquoi recourir au télétravail ?

Les réponses aux questionnaires distribués aux agent·es avant la mise en place d'une phase pérenne de télétravail démontrent que les raisons de la demande sont multiples, et confortent les observations faites au niveau national. Ainsi, parmi les raisons avancées figurent :

- Une meilleure concentration et une diminution des perturbations dans les tâches (67% des répondant·es)
- **La réduction des temps de transport** (66% des répondant·es)
- **L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (50% des répondant·es)**
- La souplesse dans l'organisation de mon travail (46% des répondant·es)
- Le besoin de travailler dans un **environnement calme** (28% des répondant·es).

En effet, le recours au télétravail dans la fonction publique, permet de **réduire les temps consacrés aux trajets domicile travail**, de limiter l'empreinte carbone et de **favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée**. Néanmoins, une étude de l'ANACT met en évidence que par rapport à l'avant-crise, les femmes en télétravail sont plus nombreuses à se voir reprocher par l'entourage, leur manque de disponibilité.

Le télétravail peut également induire un phénomène d'intensification du travail avec des journées souvent plus longues et plus intenses en raison d'un réinvestissement du temps de trajet domicile-travail dans le travail, et de la disparition des pauses avec les collègues. Ainsi, 24 % des femmes déclarent avoir vu leur temps de travail allongé, contre 20 % de leurs homologues masculins.

S'agissant des conditions de travail, les femmes et les hommes ne bénéficient pas des mêmes conditions matérielles, du fait de leur situation personnelle, pour télétravailler. En moyenne, 25 % des femmes disposent d'une pièce dédiée pour le télétravail à leur domicile, contre 41 % des hommes. Cet écart s'accroît pour les cadres : 29 % des femmes et 47 % des hommes.

Par ailleurs, on observe que les tâches accomplies en télétravail sont essentiellement du mailing, du phoning, la rédaction et/ou la préparation de documents et dossiers, la veille documentaire... c'est-à-dire que ce sont des tâches qui ne nécessitent pas forcément un travail de collaboration.

Dans la fonction publique territoriale, le télétravail est surtout utilisé dans la filière administrative, ce qui limite sa pratique car cette filière n'emploie que 23% des agents territoriaux³⁸.

Ce qui est fait par l'EPT

L'EPT Grand Orly Seine Bièvre a mis en place sa phase pérenne de télétravail depuis août 2022, à la suite de l'expérimentation lors d'une phase transitoire, entre septembre 2021 et août 2022.

Afin de veiller à la bonne installation des agent·es mais aussi de l'équilibre vie professionnelle-vie privée en télétravail, notamment en ce qui concerne les femmes, un guide du télétravail ainsi qu'une formation en E-Learning ont été mis en place.

Dès la phase transitoire, un accompagnement a été réalisé à tous les niveaux hiérarchiques, y compris pour les managers, avec, par exemple, un module de formation « manager le télétravail ».

³⁸ <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287341-teletravail-dans-la-fonction-publique-premier-bilan-et-nouveaux-enjeux>, consulté le 1^{er} février 2023.

Par ailleurs, l'EPT prend au sérieux l'alerte du Haut Conseil à l'Égalité³⁹ paru le 27 février 2023 sur les enjeux spécifiques que le télétravail représente pour les femmes et propose des pistes pour que cette pratique ne vienne pas creuser davantage les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le HCE appelle donc à :

- 1) Développer des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles en situation de télétravail en y intégrant un volet sur les violences domestiques
- 2) Développer le télétravail dans les tiers-lieux (espace de travail qui se distingue du bureau, de l'entreprise ou du domicile) pour éviter l'isolement et permettre l'accès à de bonnes conditions de travail (pièce dédiée, accès aux outils adéquats, concentration...)
- 3) Renforcer les politiques publiques d'accueil de la petite enfance ainsi que celles pour la prise en charge des personnes dépendantes et consolider les politiques d'entreprise de soutien à la parentalité et à l'aide
- 4) Garantir le droit à la déconnexion, non seulement pour éviter que la charge mentale et effective des femmes ne s'accroisse mais aussi pour restreindre les « effets de réseaux » encore très masculins qui s'exercent généralement en dehors des horaires de travail

De manière générale, l'EPT les interrogations du HCE sur l'impact à long terme du télétravail sur les inégalités femmes/hommes. Cette pratique doit constituer un véritable sujet de recherche et être investiguée par le biais d'une production de données statistiques genrées. Le HCE recommande de mettre en place un outil statistique national avec des données genrées quantitatives et qualitatives sur le télétravail.

³⁹ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/travaux-du-hce/article/rapport-pour-une-mise-en-oeuvre-du-teletravail-soucieuse-de-l-egalite-entre-les>

Définitions

Actif⁴⁰

La population active occupée (ou population active ayant un emploi) comprend, au sens du recensement de la population, les personnes qui déclarent être dans l'une des situations suivantes :

- exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel ;
- aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ;
- être chômeur tout en exerçant une activité réduite ;
- être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

Charge mentale⁴¹

La charge mentale est un « travail de gestion, d'organisation et de planification qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la résidence », selon la chercheuse Nicole Brais (Université Laval, Québec). Il s'agit davantage de la charge cognitive associée à la gestion propre des tâches domestiques que de la réalisation de ces tâches.

Ega-conditionnalité⁴²

Ce principe permet de conditionner l'accès aux marchés publics, l'obtention des subventions publiques et celui des prêts garantis par l'Etat au respect de l'égalité salariale au sein de sa structure. Pour y être éligibles, les entreprises doivent prouver qu'elles respectent l'égalité de rémunération entre les sexes dans leurs organisations. Cette première mesure, qui ne coûte rien de plus à l'Etat, permet de s'assurer que le budget alloué par les fonds publics n'accroît pas les inégalités.

Egalité⁴³

Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. L'égalité femme-homme n'implique pas que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais qu'ils ont des possibilités et des conditions égales dans l'existence. On entend, par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements.

Egalité des chances⁴⁴

Principe de justice individuelle stipulant que tous les individus d'une société donnée doivent disposer au départ des mêmes possibilités d'accès à toutes les situations, quelle que soit la structure hiérarchique de la société, égalitaire ou pas. En pratique, l'égalité des chances est d'autant plus réalisable que cette structure hiérarchique n'est pas trop inégalitaire.

⁴⁰ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1737>

⁴¹ <https://lejournald.cnrs.fr/nos-blogs/dialogues-economiques/la-charge-mentale-une-double-peine-pour-les-femmes>

⁴² <https://lesglorieuses.fr/campagnes-politiques/4novembre9h10/>

⁴³ Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertineauclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf>

⁴⁴ Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique>

Egalité salariale⁴⁵

L'égalité des salaires est un principe selon lequel aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération. En pratique, ce principe se retrouve sous l'expression « à travail égal, salaire égal ». Ce principe d'égalité des salaires s'applique en matière de salaires mensuels mais également en cas de primes, d'augmentations ou d'avantages accordés aux salariés. Les primes discriminatoires sont ainsi interdites.

Equité⁴⁶

Situation dans laquelle chacun dispose des mêmes chances au départ, ce qui implique que ceux qui sont défavorisés soient davantage aidés que les autres.

Famille⁴⁷

Pour l'Insee, une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée soit d'un couple marié ou non, avec ou sans enfant, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Dans une famille, l'enfant doit être célibataire (lui-même sans enfant).

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

Une famille nombreuse comprend trois enfants ou plus.

Une famille recomposée comprend un couple d'adultes, mariés ou non, et au moins un enfant né d'une union précédente de l'un des conjoints. Les enfants qui vivent avec leurs parents et des demi-frères ou demi-sœurs font aussi partie d'une famille recomposée.

Genre⁴⁸

Système social qui différencie ce qui est féminin de ce qui est masculin. Le genre fait référence aux différences sociales, culturelles et économiques observables entre les femmes et les hommes. Ce sont des différences acquises, enregistrant d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles et affectant l'ensemble des comportements et des conditions de vie, des hommes et des femmes, dans la société.

Ménage⁴⁹

Un ménage, au sens statistique du terme, désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de colocation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.

Mixité⁵⁰

Fait de mélanger dans un groupe la présence de femmes et d'hommes, sans qu'ils ne soient forcément à nombre égal.

Parité⁵¹

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions.

⁴⁵ <https://droit-finances.commentcamarche.com/salaries/guide-salaries/1571-egalite-des-salaires-regles-du-droit-du-travail/>

⁴⁶ Alternatives économiques, « Le dictionnaire d'Alternatives Economiques en ligne », disponible sur : http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire_fr_52_def665.html

⁴⁷ Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertinauclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf>

⁴⁸ Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centre-hubertinauclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf>

⁴⁹ Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique>

⁵⁰ Source : Alternatives économiques, « Femmes-hommes, l'égalité en action : lexique », disponible sur : <https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-egalite-action-lexique/00067033>

⁵¹ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>

C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ségrégation professionnelle⁵²

La ségrégation professionnelle peut être définie comme une situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe ou leur origine ethnique.

Sexe

Ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui différencient les hommes des femmes. Ces différences sont les mêmes dans toutes les cultures du monde entier.

Sexisme⁵³

Le sexisme désigne l'ensemble des stéréotypes et des discriminations basés sur le sexe, conduisant à des propos et/ou des comportements qui dénigrent les femmes. Il repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes.

Silver économie⁵⁴

Comme son nom l'indique, la silver économie est l'économie au service des personnes âgées. Elle a pour objectifs d'améliorer leur qualité de vie et de garantir leur autonomie le plus longtemps possible en favorisant l'émergence d'innovations. Cela comprend donc l'ensemble des produits et services à destination des seniors et concerne de nombreux secteurs (santé, sécurité, habitat, loisirs, transports, communication, ...).

Taux d'activité⁵⁵

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux de chômage⁵⁶

Rapport entre le nombre de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) et le nombre d'actifs au sens du BIT.

Taux d'emploi⁵⁷

Rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre total de personnes.

Paroi de verre⁵⁸

Limites rencontrées par les femmes pour évoluer d'une filière à l'autre. Cela se traduit par le fait que les femmes sont positionnées sur un nombre de métiers plus restreint que les hommes.

⁵² Karine Briard, « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », DARES, n°234, Juillet 2019.

⁵³ Centre Hubertine Auclert, les inégalités f/h, chiffres clés 2020

⁵⁴ <https://www.grandorlyseinebievre.fr/information-transversale/actualites/yuri-un-nouvel-immeuble-pour-accueillir-les-entreprises-de-la-silver-economie-a-ivry-sur-seine-4463>

⁵⁵ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938>

⁵⁶ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1475>

⁵⁷ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1332>

⁵⁸ Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues, CIG Petite Couronne, Centre Hubertine Auclert, Région Ile-de-France.

Plafond de verre⁵⁹

Le Plafond de verre décrit l'arrêt des femmes dans l'évolution de leur carrière, à partir d'un certain niveau de responsabilités.

Plancher collant⁶⁰

Le plancher collant renvoie au fait que les femmes ne disposent pas réellement de perspectives d'évolution de carrière. Dans la fonction publique, le volume important de femmes en catégorie C et leur âge avancé sur certains métiers les exposent particulièrement à ce risque.

Violences sexistes et sexuelles⁶¹

Les violences sexistes ou sexuelles (harcèlements, agressions, viol...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. La notion de consentement est très importante.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail, Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance.

Répertoire des sigles

APCE : Association Pour le Couple et l'Enfant

CAUE : Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement

CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

CLIC : Centre Local d'Information et de Coordination

DG : Direction Générale

DGA : Direction Générale Adjointe

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et de la Statistique

DTE : Développement et Transition Ecologique

ECSPB : Equipements Culturels et Sportifs, Patrimoine Bâti

EPT : Etablissement Public Territorial

ESS : Economie Sociale et Solidaire

FPT : Fonction Publique Territoriale

HCE : Haut Conseil à l'Egalité

MGP : Métropole du Grand Paris

MJD : Maison de la Justice et du Droit

PADD : Projet d'Aménagement et de Développement Durable

PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

QPV : Quartier prioritaire de la Politique de la Ville

REAAP : Réseau d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents

RHFCP : Ressources Humaines, Finances et Commande Publique

RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RSU : Rapport Social Unique

SPAPSER : Schéma de promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables

TFE : Territoires Franciliens pour l'Egalité

Ressources

Bases de données

Chiffres détaillés – Diplômes – Formation, France hors Mayotte – Communes, Géographie au 01/01/2022, Insee, Recensements de la population.

Tableaux détaillés - Population par sexe et âge, France hors Mayotte – Communes, Géographie au 01/01/2022 , Insee, RP2019 exploitation principale

Tableaux détaillés - Population active de 15 ans ou plus par sexe, âge et type d'activité, France hors Mayotte – Communes, Géographie au 01/01/2022, Insee, RP2019 exploitation principale

Tableaux détaillés - Population active de 15 ans ou plus ayant un emploi par sexe, âge, statut et temps de travail, France hors Mayotte – Communes, Géographie au 01/01/2022, Insee, RP2019 exploitation complémentaire

Tableaux détaillés - Population active de 15 ans ou plus ayant un emploi par sexe, lieu de travail (géographie urbaine) et moyen de transport, INSEE, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022

Références bibliographiques

Atlas des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville, Grand-Orly Seine Bièvre, 2020.

CGET et ONPV, Vieillesse de la population : un processus qui touche aussi les quartiers prioritaires de la politique de la ville, Octobre 2017, n° 44.

Fondation Abbé Pierre, « Le genre du mal-logement », in L'Etat du mal-logement en France, Rapport annuel n°28, 2023.

Karine Briard, « Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », *Insee Références*, 2022.

Thomas Couppié, Dominique Epiphane. Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... Céreq Bref, 2019, 373, pp.4.

Françoise Descamps-Crosnier, La force de l'égalité. Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique. Rapport au Premier Ministre, 27 décembre 2016, p. 36.

Corinne Luxembourg et Camille Noûs. « Les espaces publics sont-ils neutres ? Lecture spatiale des rapports sociaux de genre, lecture genrée des rapports socio-spatiaux », *Dynamiques régionales*, vol. 12, no. 3, 2021, pp. 12-40.

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Ministère de la culture, Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication – 2021, p. 10.

Les chiffres-clés de l'observatoire de l'égalité femmes/hommes dans la culture et la communication, Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation, Ministère de la Culture, 2022.

Rapport Cadre de Vie et sécurité, 2019.

Sitographie

Observation de terrain, « diagnostic en marchant ou marche exploratoire », site internet Diagnostic Territorial : <https://www.diagnostic-territoire.org/uploads/documents/3932e24efe3acbe37bd3c5998b1dd6cb759ee85a.pdf>

« Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? », Site internet Vie Publique : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>

« Réforme des retraites : la question des inégalités femmes-hommes reste entière », site internet Public Sénat : <https://www.publicsenat.fr/article/debat/reforme-des-retraites-la-question-des-inegalites-femme-homme-reste-entiere-236103>

Télétravail dans la fonction publique, premier bilan et nouveaux enjeux : <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287341-teletravail-dans-la-fonction-publique-premier-bilan-et-nouveaux-enjeux>, consulté le 1er février 2023.

Site internet des CitésLab : <https://www.citeslab.fr/page/Un-revelateur-de-Talents-dans-les-Quartiers/32>, consulté le 24/04/2023.

Site internet Les Glorieuses : <https://lesglorieuses.fr/campagnes-politiques/4novembre9h10/> (consulté le 24/02/2023).

Site internet du Haut Conseil à l'Égalité : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/travaux-du-hce/article/rapport-pour-une-mise-en-oeuvre-du-teletravail-soucieuse-de-l-egalite-entre-les>

Pour aller plus loin...

Lectures

Bourdieu Pierre : La domination masculine. Paris : Seuil, 1998.

Cities Sharing : Les villes en partages, Paris, ed Libres et solidaires, 2020

Chollet, Mona Sorcières : La puissance invaincue des femmes. Paris : Zones, 2018

Détrez Christine ; Simon Anne À leur corps défendant : les femmes à l'épreuve du nouvel ordre moral. Paris : Éd. du Seuil, 2006.

Halimi Gisèle La nouvelle cause des femmes. Paris : Seuil, 1997

Héritier Françoise : hommes, femmes la construction de la différence, ed O. Jacob, 1996

Héritier Françoise Masculin-Féminin. 2, Dissoudre la hiérarchie. Ed O. Jacob, 2002.

Löwy Ilana L'emprise du genre : masculinité, féminité, inégalité. Paris : la Dispute, 2006.

Méda Dominique Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles. Paris : Flammarion, 2008

Méda Dominique, Vendramin Patricia, réinventer le travail, Paris, ed. PUF, 2016

Perrot Michelle, le temps des féminismes, Paris, Grasset janvier 2023

Piketty thomas, une brève histoire de l'Egalité, Paris, seuil, 2021

Sadlier Karen (Direction), Durand Edouard, Ronai Ernestine, Violences conjugales : un défi pour la parentalité Dunod Sante Social 2020

Verges Françoise, le ventre des femmes, Paris, Albin Michel, 2017

Sites internet

L'égalité professionnelle : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/legalite-professionnelle>

LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1) NOR : MTSX0769280L
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2008/05/28/0123>

Egalite de rémunération entre les hommes et les femmes. (articles l140-2 à l140-8) :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006647097/1973-11-23

Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé :
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

Sur le chemin des lois: vers une égalité entre les femmes et les hommes : <https://legalite.org/sur-le-chemin-des-lois-vers-une-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

L'horloge de l'inégalité salariale : <https://legalite.org/lhorloge-de-linegalite-salariale/>

La commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE)/ livret de formation : <https://www.ciivise.fr/melissa-et-les-autres/>

Annexes

Annexe 1 : Groupes fonctions du RIFSEEP par catégories

A0 = Directeur général et directeurs généraux adjoints

A1 = Directeurs de projets, directeurs délégués, directeurs de pôle

A2 = Chefs de mission / projets, responsables de secteur, directeurs d'établissement (hors PEA / AEA)

A3 = Chargés de communication, chargés de mission / études, chargés de commande publique, conseillers en prévention (chargés de prévention, préventeurs, conseillers hygiène et sécurité), conseillers juridiques (juristes), coordinateurs d'établissement / de pôle / de secteur (adjoints au responsable de secteur, adjoints au directeur de pôle, adjoints au directeur d'établissement), référents (référents emploi RH), assistants sociaux, ergonomes, psychologues (psychologue du travail)

B1 = Référents marchés publics, référents paie / carrière, archivistes-référents, responsables de site, responsables de secteur, encadrements intermédiaires (adjoints au directeur (hors PEA / AEA), responsables de site de proximité)

B2 = Assistants de direction générale, archivistes, chargés d'animation réseau linguistique (animateur du réseau linguistique), coordinateurs de secteur / site (adjoints au responsable de secteur, adjoints au responsable de site, coordinateurs réseau linguistique, responsables administratifs et financiers), instructeurs droit des sols, gestionnaires marchés publics / assurances et gestion locative / carrière-paie, référents secteur (référents préparation budgétaire, référents finances), responsables d'unité, contrôleurs de travaux, techniciens (chargés de dossiers techniques, photographes, techniciens Bureau d'études / bâtiment / habitat / informatique / graphiste), chargés d'animation, gestionnaires de domaine, médiateurs culturels (animateur du patrimoine, chargé de mission patrimoine), chefs de bassin

B3 = Chargés de documentation (documentaliste), assistants de directeur de pôle, coordinateurs d'unité (adjoint responsable d'unité), gestionnaires (agents de salubrité, responsable administratifs et financiers (conservatoire), gestionnaires assemblée, gestionnaires budgétaire / comptable / finances, gestionnaires administratifs et comptables, gestionnaires moyens généraux, gestionnaires RH / formation, gestionnaires des bases de données de l'observatoire, chargés de dossiers techniques, chargés de la réalisation et du suivi des enquêtes de conformité), coordinateurs d'unité (adjoint au responsable d'unité), chargés de support numérique, régisseurs placiers des marchés, chargés d'animation (médiateurs), gestionnaires de domaine, médiateurs culturels (animateurs du patrimoine, chargés de mission patrimoine), coordinateurs (responsables de secteur, coordinateurs transversaux), éducateurs sportifs, maîtres-nageurs

C1 = Chefs d'équipe, référents de gestion, référents de collecte

C2 = Assistants de gestion (agents de commande, agents de courrier, assistants finances, assistants logistiques, assistants moyens généraux, secrétaires, patrouilleurs), animateurs déchets, chauffeurs poids lourds, opérateurs de maintenance (gestionnaires logistique / mécaniciens), projectionnistes, régisseurs de spectacles, agents de ludothèque, agents de médiathèque

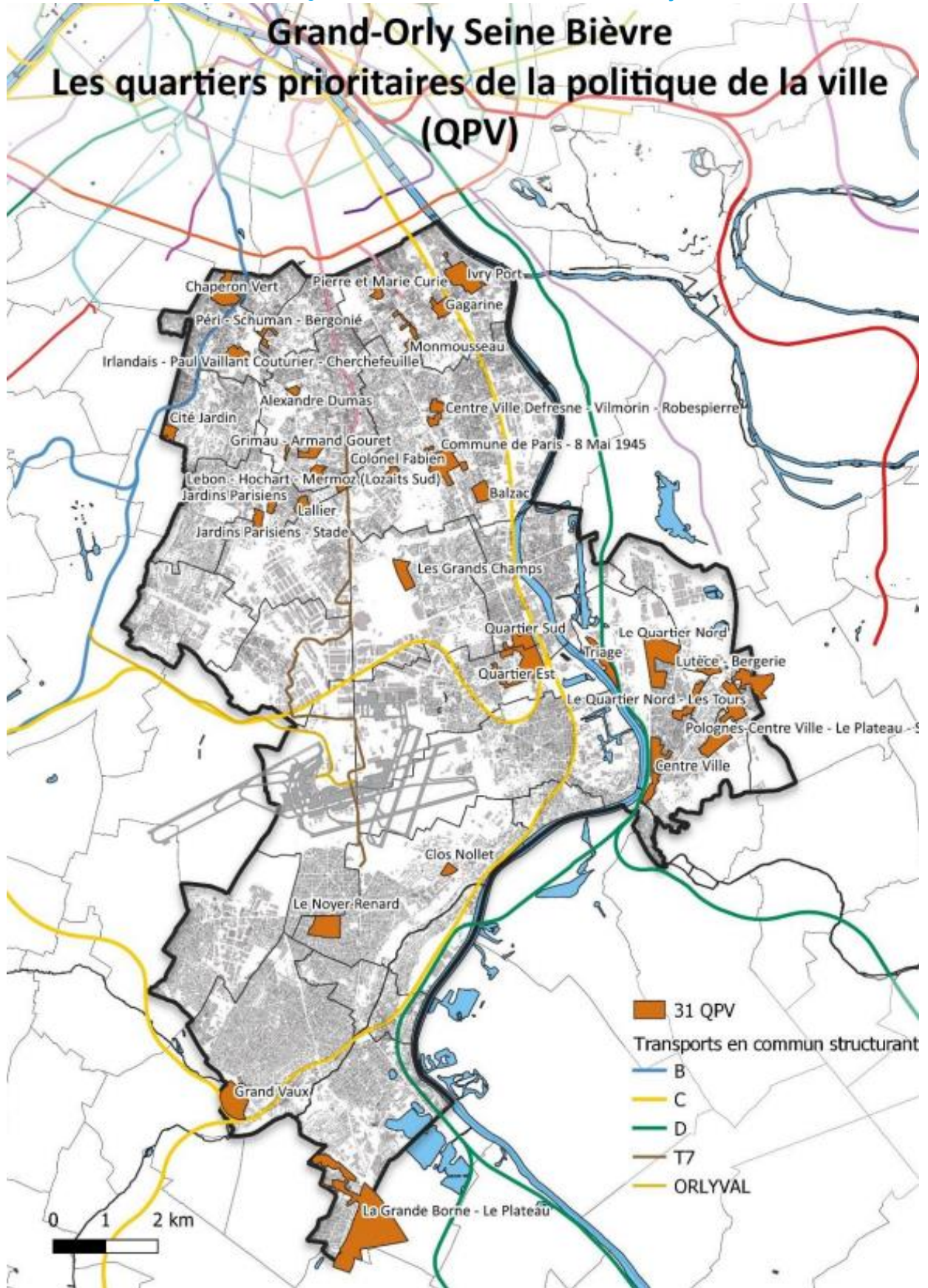
C3 = Agents d'accueil, agents d'accueil et de caisse, agents d'entretien, agents d'entretien et de caisse, agents d'exploitation technique (agents de collecte OM / encombrants), agents de voirie, agents des bacs, agents techniques, agents traitement des eaux, régisseurs, rippeurs), appariteurs,

gardiens d'établissement, agents de médiation (médiateurs), animateurs sportifs, surveillants de baignade

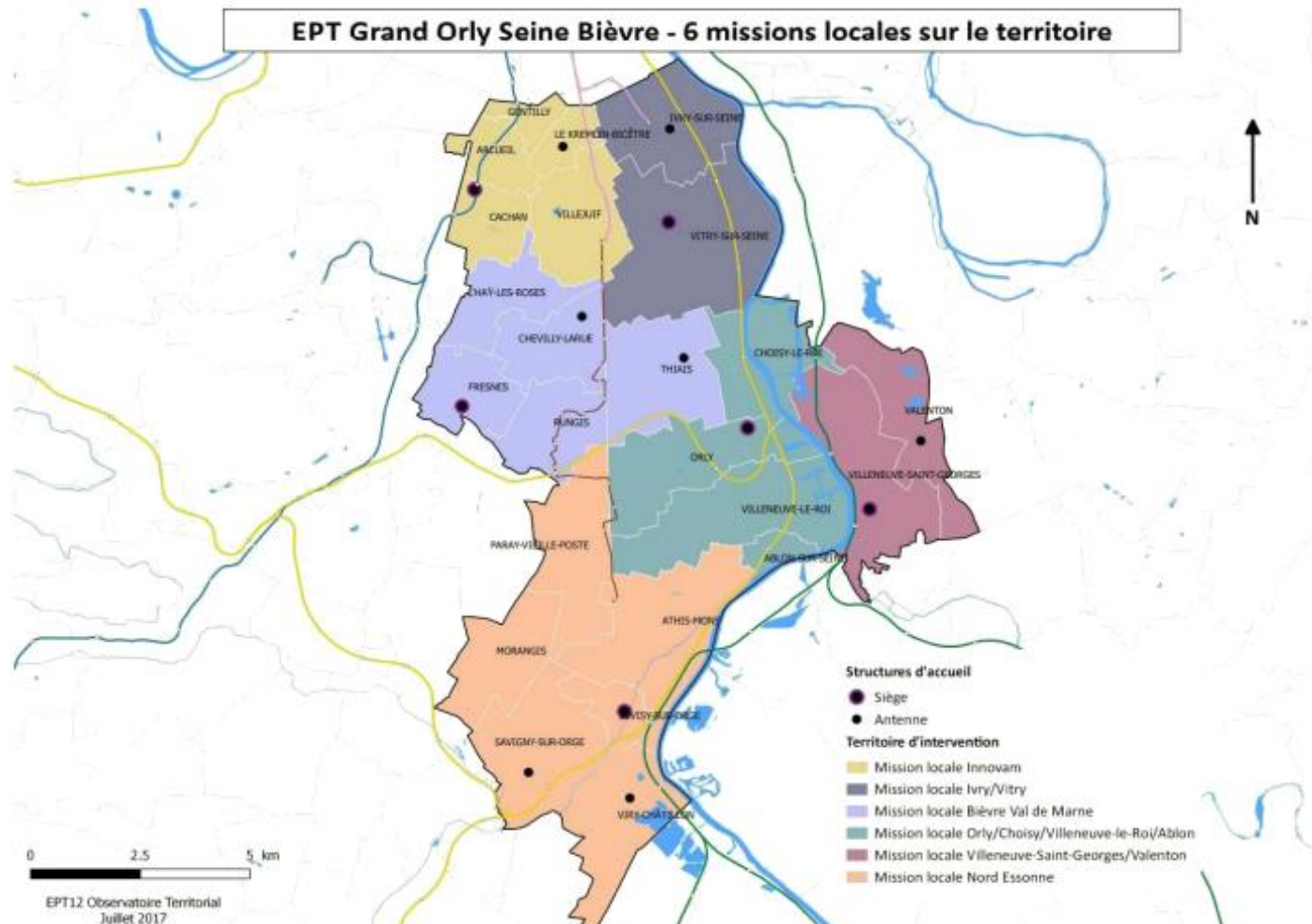
AEA = Assistants d'enseignement artistique

PEA = Professeurs d'enseignement artistique

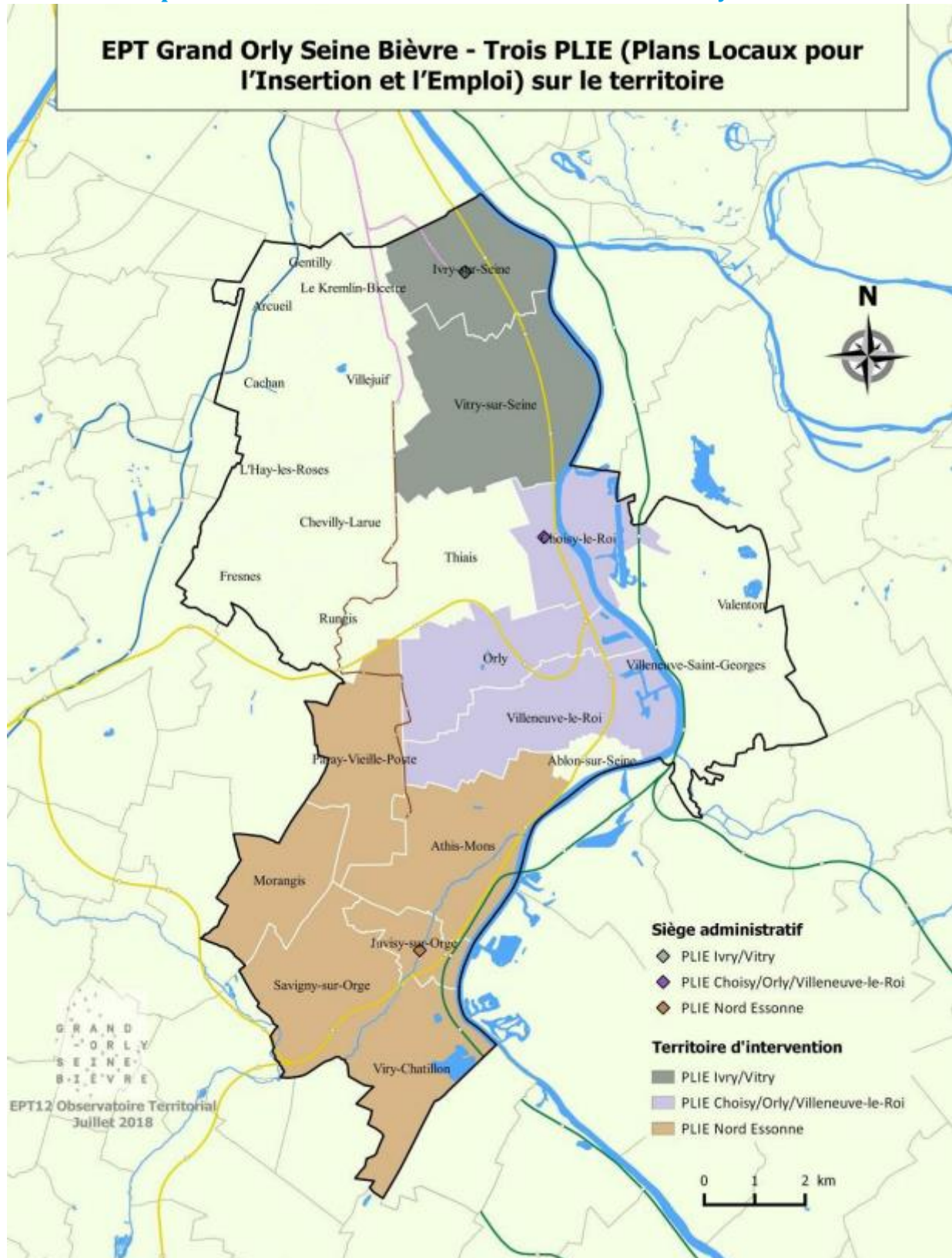
Annexe 2 : Répartition des QPV sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre



Annexe 3 : Implantation des missions locales sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine-Bièvre



Annexe 4 : Implantation des PLIE sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre



Annexe 5 : Plan d'actions égalité (validé lors du comité technique de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre du 3/12/2020)

AXES	Definition	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Actions	Indicateurs
<p>Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</p>	<p>Prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement et de violences, la collectivité est tenue de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.</p>	<p>mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et des discriminations interne et externe</p>	<p>Année 2021 - 2022</p>	<p>Cellule d'écoute : - avec un double référent (homme/femme) ayant une connaissance administrative afin de pouvoir orienter les victimes le cas échéant vers des professionnels extérieurs - avec une expertise juridique afin d'apprécier la nature des faits et leur qualification juridique, - associer les instances sociales - associer les préventeurs - associer les services médico-sociaux (médecin, assistante sociale et psychologue)</p>	<p>Bilan qualitatif et quantitatif : (nombre de signalements enregistrés, nombre de dossiers traités) Délai d'intervention</p>
		<p>Sensibiliser l'ensemble des agents et communiquer auprès des agents</p>	<p>Année 2021</p>	<p>Elaboration d'un livret / guide sur les situations de discriminations / violences / harcèlement au travail (de quoi parle-t-on ? Quelle est la loi ? Quelles sont les sanctions encourues ? Vers qui se tourner en interne et à l'extérieur si je suis victime ou témoin ?...) à diffuser largement Affichages, page intranet Information lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants</p>	<p>Nombre d'impression du guide Nombre d'affiches (cf avec les équipements de l'EPT : Maison Doisneau, les écoles d'Arts Camille Lambert et l'école d'Arts Plastiques de Viry-Chatillon et sur les contenus les CPES des classes de théâtre de l'EPT 12 pourraient, dans le cadre de leurs ateliers d'improvisation ou d'écriture, proposer leurs travaux) Questionnaire d'autoévaluation à la fin du guide pour valider la bonne compréhension des recommandations</p>
	<p>Prévention et moyens</p>	<p>Année 2022</p>	<p>Pour tous les élus et salariés de l'EPT une journée (ou demi-journée) de formation, de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuels (via un prestataire, une association ?) Remettre en main propre le règlement intérieur signé et pour chq nouvel embauché dans lequel sera intégré le plan d'action et la recommandation du conseil supérieur égalité F/H comprenant le texte suivant : "L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal; il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes." Protection fonctionnelle des agents</p>	<p>Bilan qualitatif et quantitatif : (nombre de signalements enregistrés, nombre de dossiers traités) Délai d'intervention</p>	
	<p>Fonctionnement instance CHSCT et CT (élus CSE après les élections de 2022 sur le CSSCT)</p>	<p>Année 2022</p>	<p>Réunion 1 fois par mois , Obligations de résultats avec des objectifs chiffrés et des budgets dédiés</p>	<p>Comptes rendus des réunions Bilan annuel</p>	



G R A N D
S E I N E
B I È V R E
F C A H K I V V
- R O R L Y
O V V
P A A
S J S V

Rédaction : Laïna DOUGLAS, chargée d'études sociétales
DGA Développement et transition écologique
Pôle Stratégie territoriale et environnementale