

RÉALISER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



SOMMAIRE

ÉDITOS 4

POURQUOI CE GUIDE ? 6

EN BREF : POURQUOI UN
RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-
HOMMES ? 9

PARTIE 1

POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ? 10

1. Les collectivités, actrices
incontournables de la lutte contre
les inégalités femmes-hommes :
de nouvelles dispositions qui
viennent compléter la législation
existante 12

La loi du 12 mars 2012 : la question de l'égalité
professionnelle dans la gestion des ressources humaines des
collectivités

La loi du 21 février 2014 : l'égalité femmes-hommes nouvelle
priorité transversale de la politique de la ville

La loi du 4 août 2014 : la politique intégrée devient la règle

2. Rapport sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes : quelles sont les
obligations légales ? 21

Calendrier de présentation du rapport

Attestation de présentation du rapport à l'organe délibérant

Obligations quant au contenu du rapport

Entrée en vigueur des dispositions relatives au rapport

À quoi sert le rapport prévu par l'article 61 ?

3. Des politiques publiques innovantes portées par les
collectivités 26

EN BREF : COMMENT ÉLABORER UN RAPPORT SUR
LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES ? 30

PARTIE 2

COMMENT ÉLABORER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ? 32

1. Quelle organisation pour réaliser ce rapport
et mettre en œuvre une politique locale
d'égalité ? 34

Identifier une personne référente dans les services

Une mission à part entière

La nécessité d'une bonne collaboration entre
services

Soutien et impulsion du politique

Une ligne budgétaire dédiée

S'inscrire dans le long terme

2. Faire l'inventaire et valoriser l'existant 39

Les inégalités persistent, y compris au sein des
collectivités

Des politiques publiques qui ne sont pas neutres

Recenser les ressources disponibles au sein de la
collectivité

Un rapport valorisant l'existant et porteur de
perspectives.

De l'importance de mener un diagnostic plus large

3. Définir des orientations pluriannuelles :
s'appuyer sur les expériences d'autres
collectivités 51

Du diagnostic au plan d'action

Quelles sont les bonnes pratiques ? Les actions
inspirantes ?

Des outils et des ressources pour rédiger le rapport

BIBLIOGRAPHIE 62

ANNEXES 66

1. Documents de référence 67

Article 61 de la loi du 4 août 2014

Article 77 de la loi du 4 août 2014

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

Article 51 de la loi du 12 mars 2012

2. Liste d'indicateurs pour l'égalité professionnelle interne proposée par le Protocole d'accord du 8 mars 2013 **84**

3. Liste des participant-e-s au groupe de travail **87**

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue malgré les avancées incontestables de ces dernières décennies. Depuis 2012, le gouvernement mène une politique volontariste et résolue en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et s'emploie à fédérer toutes les initiatives autour de cet enjeu de société.

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité. Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitant-e-s présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Certaines collectivités sont déjà rompues à la pratique du diagnostic, de la prospective et de l'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. D'autres vont découvrir un exercice nouveau.

Réalisé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) et le Centre Hubertine Auclert, ce guide est fait pour accompagner les collectivités dans l'élaboration de leur rapport. Je veux rappeler que l'ensemble des acteurs locaux peut aussi compter sur le soutien des directrices régionales et des déléguée-e-s départementale-e-s aux droits des femmes et à l'égalité, dont les missions ont par ailleurs été renforcées par la loi NOTRe portant nouvelle organisation territoriale de la République.

L'égalité entre les femmes et les hommes est désormais une politique publique à part entière. Comme toute politique publique naissante, elle est bien souvent portée par les convictions de celles et ceux qui en ont la responsabilité. Aussi, je tiens à saluer l'engagement et le travail des élu-e-s et des services qui font exister l'égalité entre les femmes et les hommes comme un enjeu territorial majeur.

J'espère que cet outil sera utile et je souhaite un plein épanouissement aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes des territoires.

.....

Laurence ROSSIGNOL

Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

Pour faire évoluer les mentalités et les comportements, la loi reste un puissant levier. Ce constat est particulièrement flagrant dans le domaine de l'égalité femmes-hommes. Sans contrainte : peu ou pas d'avancées.

L'encadrement juridique est donc nécessaire, tant au niveau national qu'à l'échelle locale. Avec la loi du 4 août 2014, les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s doivent désormais constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Faute d'une telle présentation, la délibération sur le budget pourra être annulée.

Mais ce rapport est avant tout une vraie opportunité pour les collectivités. Elles pourront ainsi chaque année diagnostiquer et analyser leurs faiblesses et leurs forces dans ce domaine. Évaluer ses politiques en matière d'égalité femmes-hommes est non seulement efficace mais indispensable pour parvenir à l'égalité réelle.

Je remercie le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de s'être adressé au Centre Hubertine Auclert pour l'écriture de ce guide. Cette confiance renouvelée depuis des années souligne notre expertise et notre expérience en termes d'accompagnement des collectivités.

Un an après l'entrée en vigueur du décret d'application de la loi, je suis donc fière de présenter ce premier guide pratique qui permettra aux territoires de mettre en œuvre leurs nouvelles obligations légales.

Emparez-vous de ce guide, emparez-vous du Centre Hubertine Auclert ! Nous sommes de précieux alliés, prêts à travailler avec vous pour faire avancer l'égalité femmes-hommes dans nos territoires d'Île-de-France... et d'ailleurs !

.....

Marie-Pierre Badré

Présidente du Centre Hubertine Auclert
Conseillère régionale d'Île-de-France
Déléguée spéciale en charge de l'égalité femmes-hommes à la Région Île-de-France



contact@hubertine.fr



www.centre-hubertine-auclert.fr

POURQUOI CE GUIDE ?

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité

réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

¹ Et l'article 77 pour la Guyane, la Martinique et la Polynésie France ; les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 ainsi que le décret du 24 juin 2015 sont reproduits en annexe.

L'article 61¹ de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s à l'exception des Régions issues de regroupements, qui n'y seront astreintes qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) s'est engagé avec le Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, dans la rédaction d'un guide qui vise à donner un **outil méthodologique aux collectivités pour élaborer leur rapport**.

² La liste des participant-e-s au groupe de travail est disponible en annexes.

Un groupe de travail composé de collectivités territoriales de différents échelons² s'est réuni pour orienter les travaux et s'assurer de l'adéquation du contenu de ce guide avec les besoins concrets des collectivités.

Une grande diversité de collectivités et EPCI à fiscalité propre sont concernées par cette nouvelle obligation légale, cet outil a donc été conçu pour être utile à tou-te-s :

/ il peut être lu *in extenso* ;

/ pour faciliter la lecture, deux rubriques « En bref » pages 9 et 30 proposent une synthèse de chacun des deux chapitres ;

/ il peut servir de *check-list* pour les collectivités ayant déjà entamé ou fini la rédaction du rapport, en se reportant à l'outil pour vérifier la conformité du rapport aux attendus légaux page 61.

EN BREF

POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?

/ Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet de ce guide, mais ne se confond pas avec) ;
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;
- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;

/ Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 et objet de ce guide doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes ;

/ Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote ;

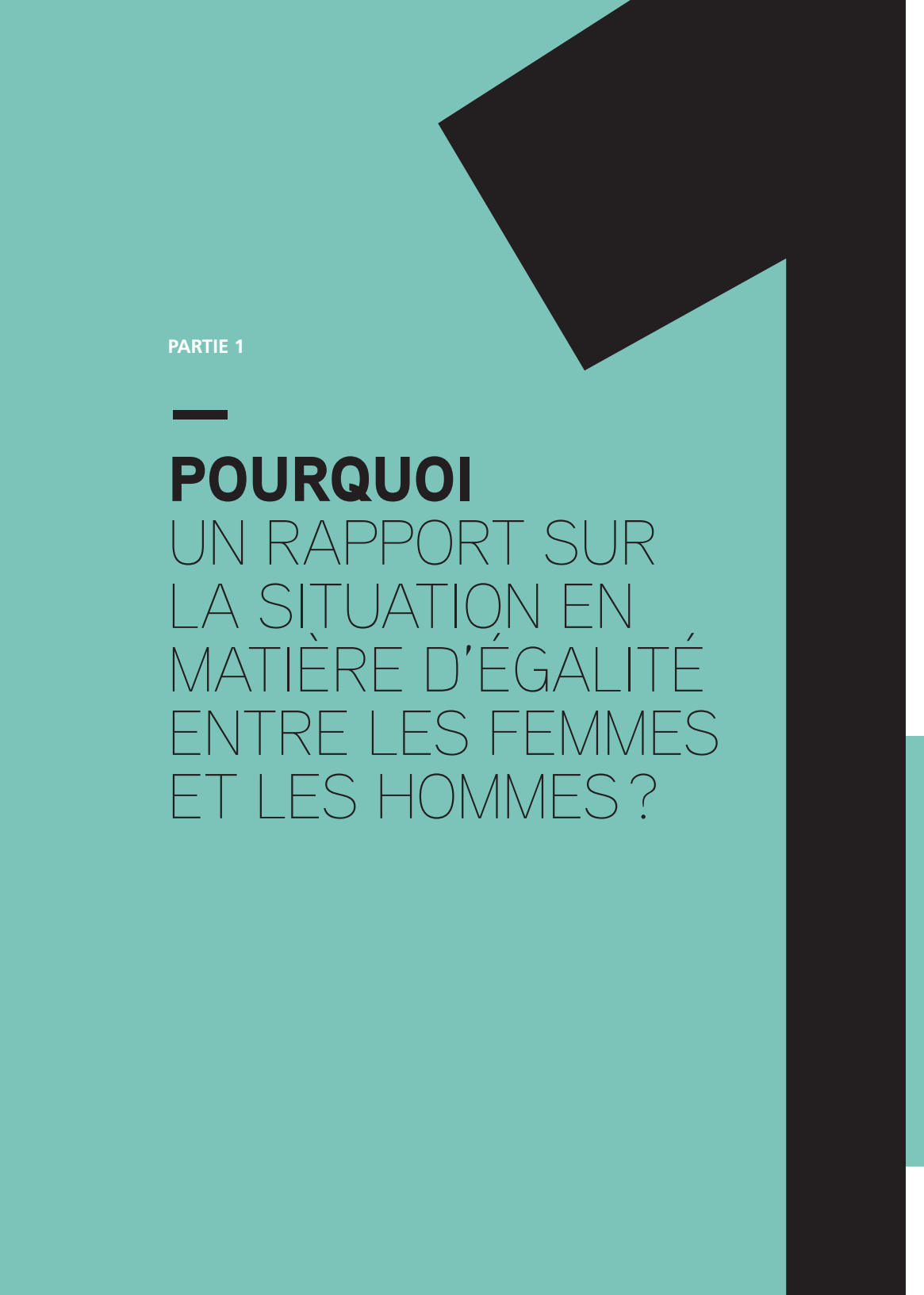
/ Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la bonne présentation de celui-ci ;

/ En cas de non-présentation ou de non-conformité de ce rapport, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation ;

/ La première version de ce rapport a vocation à s'enrichir, à être complétée et améliorée au fil des années ;

/ De nombreuses collectivités européennes et françaises se sont engagées pour l'égalité femmes-hommes depuis quelques années ;

/ À moyen terme, ce rapport peut également être un outil pour analyser les finances de la collectivités sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.



PARTIE 1

POURQUOI

UN RAPPORT SUR
LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES ?

PARTIE 1 / POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XX^{ème} siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine³ :

- / En 2012, dans le secteur privé et semi-public, les femmes gagnaient un salaire net moyen, recalculé en équivalent temps plein, inférieur de 19,2 % à celui des hommes ;
- / La même année, le montant moyen de la pension de droit direct (retraite) perçue par les femmes est inférieur de 40 % à celui des hommes ;
- / Suite aux élections municipales de 2014, seuls 16 % des maires étaient des femmes ;
- / Les femmes ne représentaient en 2014 que 20 % des personnalités invitées dans les émissions d'information de télévision généraliste (hors TNT) ;
- / Les filles ne représentaient que 29,1 % des élèves en apprentissage en 2012 ;
- / 12 familles professionnelles sur 87 concentraient plus de 50 % des femmes en emploi ;
- / D'après l'enquête emploi du temps de l'Insee, en 2009, les femmes salariées effectuaient en moyenne une heure et vingt minutes de travail domestique supplémentaire par rapport à un homme salarié ;
- / En 2013, une femme décédait tous les 2,8 jours sous les coups de son conjoint.

³ Toutes les données chiffrées qui suivent, sauf précision contraire, sont extraites de Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, *Chiffres-clés – L'essentiel*, 2015.

Chaque année le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes publie *Les chiffres-clés* de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette ressource est déclinée en deux versions, l'une brève proposant des infographies simples, nommée *L'essentiel*, l'autre, constituant un recueil plus complet des données et des analyses, intitulée *Références*.

Cet outil s'adresse à toutes et tous : associations, syndicats, entreprises, collectivités, ainsi que citoyens et citoyennes. Il fournit tous les chiffres et données nécessaires pour appréhender la multitude de domaines dans lesquels persistent les inégalités entre les femmes et les hommes, du sport à la politique, en passant par les orientations scolaires ou la culture.



<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

1. Les collectivités, actrices incontournables de la lutte contre les inégalités femmes- hommes : de nouvelles dispositions qui viennent compléter la législation existante

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixées par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

La mise en place de ce nouvel outil s'inscrit dans une production législative cohérente, qu'il faut appréhender dans son ensemble. Elle vise à la fois à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes, qui précédait la loi (voir page 26).

LA LOI DU 12 MARS 2012 :

La question de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des collectivités

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58).

Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques (article 56⁴) mais aussi pour les jurys et les comités de sélection (article 55). On peut également mentionner l'article 57⁵ qui prévoit que les agent-e-s choisissant de prendre un congé parental suite à une naissance ou une adoption conservent leurs droits à l'avancement d'échelon la première année de celui-ci (au-delà ils sont réduits de moitié).

L'article 51 dispose que « *Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.* »

En application de cette disposition, les collectivités territoriales présentent en comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Selon le législateur, afin de corriger les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, il est nécessaire de les documenter, d'autant que les facteurs explicatifs peuvent varier d'une collectivité à l'autre, selon sa taille, sa nature, son territoire, etc. À noter que l'obligation de réaliser un tel rapport, dit « rapport de situation comparée » s'imposait aux entreprises depuis la loi Roudy de 1983.

Cet article est capital car les éléments de ce rapport doivent aussi figurer dans le rapport prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014.

⁴ Les modalités d'application de cet article ont été fixées par un décret en Conseil d'État n° 2012-601 du 30/04/2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et le décret n° 2013-908 du 10/10/2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

⁵ Voir également décret en Conseil d'État n° 2012-1061 du 18/09/2012 publié au JO du 19/09/2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

PARTIE 1 / POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Attention ! La confusion est fréquente entre le « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 qui est l'objet de ce guide, et le « rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » prévu par l'article 51 de la loi du 12 mars 2012. L'un et l'autre se recoupent sans se confondre.

**PARTIE 1 / POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

	LOI DU 12 MARS 2012 (article 51) : « Rapport de situation comparée »	LOI DU 4 AOÛT 2014 (article 61) : « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes »
Une obligation légale pour ...	Toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique.	Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.
S'attache à...	Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité.	/ Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire, / Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation), / Fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.
Présenté de- vant...	Le comité technique, dans le cadre du bilan social.	L'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget.
Une obligation légale entrée en vigueur...	Loi entrée en vigueur le 14 mars 2012.	Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales indique ces dispositions s'appliquent aux budgets présentés par les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1 ^{er} janvier 2016 et, pour les Régions issues de regroupements à compter du 1 ^{er} janvier 2017.

LA LOI DU 21 FÉVRIER 2014 :

L'égalité femmes-hommes nouvelle priorité transversale de la politique de la ville

La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dispose en son article 1^{er} que la politique de la ville vise à « concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée. »

De plus, l'article 7 de cette même loi impose désormais la parité entre femmes et hommes dans les conseils citoyens.

Le commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), publiait en septembre 2014 un cadre de référence « Égalité femmes-hommes » dans les contrats de ville de nouvelle génération qui recommandait :

- / d'adopter une approche intégrée de l'égalité dans les nouveaux contrats de ville,
- / d'objectiver les inégalités par la production de données sexuées,
- / de s'appuyer sur celles-ci pour développer un plan d'actions,
- / d'évaluer systématiquement les actions mises en œuvre à l'aune de l'égalité.

LA LOI DU 4 AOÛT 2014 :

La politique intégrée devient la règle

La loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, outre son article 61 qui prévoit la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité, comporte un certain nombre de dispositions qui concernent directement les collectivités.

L'article 1^{er} dispose que « *L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions* ». **L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales.**

PARTIE 1 / POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Le texte définit ensuite dix champs dans lesquels peut se déployer une politique d'égalité, dont la liste n'est bien évidemment pas exhaustive :

« La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1. Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
2. Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
3. Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
4. Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
5. Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
6. Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
7. Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
8. Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
9. Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
10. Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués. »

On distingue traditionnellement deux manières d'appréhender l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, deux approches dites « intégrée » et « spécifique ».

Dans le cadre de **l'approche intégrée** (dite aussi *gender mainstreaming*), il s'agit de prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tou-te-s et, ainsi, d'éviter les effets pervers évoqués plus avant (voir page 41).

6 Conseil de l'Europe, *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques*, Strasbourg, 1998, p. 15.

Cette action prend en compte les éventuels déséquilibres et inégalités entre femmes et hommes pour y remédier. Il s'agit de mettre en œuvre des actions préventives. C'est aussi une dynamique de changement structurel qui est recherchée : « *L'approche intégrée de l'égalité est un processus politique autant que technique. Il requiert de nouvelles approches et un effort d'imagination politique, une évolution culturelle des organisations et des institutions, qui concourront ensemble à modifier les structures sociales.* »⁶

Le concept d'approche intégrée de l'égalité est apparu dans divers documents internationaux à la suite de la troisième conférence de Nations unies sur les femmes à Nairobi en 1985. Ce principe figure dans le programme d'action de la Commission européenne sur l'égalité des chances à partir de 1991 et en est devenu un axe principal à partir de 1996.

Parallèlement à une approche intégrée, il est possible de mettre en œuvre des actions dédiées à l'égalité femmes-hommes ou s'adressant aux femmes et donc développer une approche spécifique.

Les **actions spécifiques** tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes, que ce soit dans le champ de l'emploi, des loisirs, de l'exercice des responsabilités familiales, des violences... il s'agit donc d'actions correctives.

Les actions spécifiques ont le double avantage :

- / d'être bien adaptées à l'organisation de nos administrations, avec une répartition des compétences par direction ; de ce fait elles peuvent facilement être portées par le service en charge des droits des femmes ou de l'égalité femmes-hommes, s'il existe ;
- / de rendre visible et immédiatement intelligible la thématique égalité pour toutes et tous.

En ce sens, elles permettent de préparer la mise en place d'une politique intégrée, qui consistera à développer une analyse en termes d'égalité à tout le processus de définition, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques locales, même si elles ne semblent pas avoir de lien direct avec l'égalité.

L'article 16 de la loi prévoit l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises qui auraient fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits liés à la violation des dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

⁷ ISM CORUM, *Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics. Projet BUYDIS. Un premier guide pour les collectivités*, octobre 2014.

⁸ *Ibid*, p. 28.

POUR ALLER PLUS LOIN

Entre 2012 et 2015, les villes de Nantes et de Lyon, la communauté urbaine Nantes Métropole, le bureau d'étude ISM CORUM et l'organisation non-gouvernementale Migration Policy Group ont mené le projet BUYDIS visant à identifier les conditions juridiques et modalités permettant d'inclure dans les marchés publics passés par les collectivités des clauses promouvant l'égalité. Ces travaux ont donné lieu à la publication d'un guide pratique sur cette thématique.⁷

Ce dernier propose à la fois des exemples de clauses en faveur de l'égalité déjà mises en œuvre en France ou en Europe, propose une méthodologie de conduite de projet et se livre à une analyse des outils juridiques à disposition au sein du code des marchés publics.

Le guide conclut qu'«en l'état actuel du droit, le pouvoir adjudicateur qui souhaite poursuivre un objectif de lutte contre les discriminations dans l'emploi à travers sa politique de commande publique dispose (...) de tout un éventail d'outils, qu'il pourra choisir de mettre en œuvre graduellement ou non, en les combinant ou non»⁸. Il propose ainsi plusieurs pistes pour promouvoir l'égalité au travers des marchés publics.

Rédigé conjointement par des agent-e-s en charge des politiques d'égalité et des commandes publiques, ce guide fournira donc de précieux éléments aux collectivités territoriales désireuses de se servir des marchés publics comme d'un levier pour l'égalité.

L'article 51 de la loi du 4 août 2014 vient renforcer les obligations en termes de formation pour de nombreux métiers relevant des collectivités : « *La formation initiale et continue des médecins, des personnels médicaux et paramédicaux, des travailleurs sociaux, des magistrats, des fonctionnaires et personnels de justice, des avocats, des personnels enseignants et d'éducation, des agents de l'état civil, des personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs, des personnels de la police nationale, des polices municipales et de la gendarmerie nationale, des personnels de préfecture chargés de la délivrance des titres de séjour, des personnels de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides et des agents des services pénitentiaires comporte une formation sur les violences intrafamiliales, les violences faites aux femmes ainsi que sur les mécanismes d'emprise psychologique.* »



CONSEIL ! Mettre en œuvre une approche à la fois spécifique et intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : quelles sont les obligations légales ?

CALENDRIER DE PRÉSENTATION DU RAPPORT

La loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, dans son article 61, prévoit que le rapport est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget. Ces dispositions sont codifiées aux articles L.2311-1-2 (communes et EPCI de plus de 20 000 habitants), L.3311-3 (départements) et L.4311-1-1 (régions) du code général des collectivités territoriales. L'article 77 de cette loi introduit des dispositions identiques pour les collectivités de Guyane et de Martinique, codifiées aux articles L.71-110-3 et L.72-100-3 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), ainsi que pour la Polynésie française.

Le décret d'application du 24 juin 2015 ne fixe pas de cadre plus précis. Dès lors, la présentation du rapport pourra donc avoir lieu à tout moment pourvu qu'elle précède les débats sur le projet de budget.

Les collectivités territoriales et les EPCI disposent ainsi d'une certaine souplesse quant au calendrier de présentation du rapport.



CONSEIL ! Présenter le rapport à l'occasion du débat d'orientation budgétaire.

Dans l'hypothèse où le budget aurait été adopté sans qu'au préalable ait été présenté le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou si le contenu de ce rapport n'était pas conforme aux prescriptions réglementaires, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation, la présentation préalable de ce rapport constituant une formalité substantielle⁹.

ATTESTATION DE PRÉSENTATION DU RAPPORT À L'ORGANE DÉLIBÉRANT

La loi ne prévoit pas que la présentation du rapport donne lieu à un débat ou à un vote.



CONSEIL ! Une délibération spécifique permet d'attester de la présentation effective du rapport à l'organe délibérant de la collectivité.

⁹ Voir jurisprudence relative au débat d'orientation budgétaire. Pour un budget adopté alors que l'information des élus préalable au débat d'orientation budgétaire a été insuffisante : TA Lyon, 9 déc. 2004, M. Amaury Nardone, TA Nice, 10 nov. 2006, M. Antoine Di Lorio c/ Cne de La Valette-du-Var ou TA Nice, 19 janv. 2007, M. Bruno Lang c/Cne de Mouans-Sartoux.

Le rapport n'étant pas transmis aux services de l'État, cette délibération permet d'attester de son existence et de sa présentation. Cette dernière sera transmise avec le budget au représentant de l'État.

Toutefois, comme la délibération portant sur le débat d'orientation budgétaire¹⁰, la délibération relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne comporte aucun caractère décisoire et constitue une mesure préparatoire à l'adoption du budget primitif. Elle ne peut donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, l'irrégularité du rapport ne pouvant être invoquée qu'à l'appui d'un recours en annulation dirigé contre la délibération portant adoption du budget.

OBLIGATIONS QUANT AU CONTENU DU RAPPORT

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport.

¹⁰ Voir TA Nice, 19 janv. 2007, M. Bruno Lang c/Cne de Mouans-Sartoux.

Celui-ci comporte deux volets :

/ **un volet interne relatif à la politique de ressources humaines** de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

/ **un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité** menées sur son territoire. Seules les dispositions prévues par le décret s'imposent aux collectivités concernées.

ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS RELATIVES AU RAPPORT

L'article 7 du décret du 24 juin 2015 prévoit que les dispositions du décret s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les collectivités concernées, à l'exception des régions issues des regroupements prévus au II de l'article L .4111-1 du code général des collectivités territoriales (application aux budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2017).

Étant donné le calendrier très contraint pour réaliser le rapport « Égalité » pour les budgets 2016 (2017 pour les régions issues des fusions), ce premier rapport est à considérer comme un « prototype » perfectible, qui sera complété et amélioré au fil des exercices (voir chapitre 2).

À QUOI SERT LE RAPPORT PRÉVU PAR L'ARTICLE 61 ?

Outre la contrainte légale, la mise en œuvre effective des différents textes de loi évoqués précédemment ne peut être effective que si les personnes en charge de la conduite des politiques publiques sont « acculturées » à l'égalité entre les femmes et les hommes. De fait, le rapport prévu par l'article 61 doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, mais également comme une **occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante** de la collectivité ou de l'EPCI et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élu-e-s, des agent-e-s, et plus largement de la population.

À moyen terme, ce rapport peut également être un outil pour analyser les finances de la collectivités sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

FOCUS :

L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité (également appelée budgétisation sensible au genre - BSG) consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au volet financier des politiques publiques. Ainsi, cette analyse conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement des services, etc.) renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes. Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.

Par exemple, une enquête conduite par Yves Raibaud et Édith Maruejols dans trois communes du territoire de la communauté urbaine de Bordeaux montre que les filles sont deux fois moins nombreuses que les garçons à pratiquer des activités sportives : 35 % de filles pour 65 % de garçons. Cette enquête montre que cette asymétrie est liée à l'offre sportive proposée sur le territoire. Le soutien financier (subvention, équipement) des collectivités est plus important pour les clubs proposant des activités non-mixtes et dirigées vers les garçons. De plus, les équipements sportifs dédiés aux pratiques libres sont davantage utilisés par les garçons (skates park et city park par exemple).

Un budget illustre des priorités sociales, économiques, sportives, culturelles, et des projets à court, moyen et long terme dans ces domaines. Il est rare pour une collectivité qui doit présenter un budget équilibré, de pouvoir investir ou proposer des services dans tous les domaines et cette capacité tend à se réduire aujourd'hui. Ainsi en termes d'investissement, la construction d'une nouvelle tribune au terrain de sport ou d'un bâtiment pour héberger le pôle petite enfance n'aura pas le même impact sur les femmes et sur les hommes du fait des rôles sociaux au sein de la famille et de la pratique différenciée de certains sports.

De même, l'accès à certains services comme la cantine, les transports en commun, ou à certains loisirs comme la piscine, la bibliothèque peut être plus ou moins onéreux selon la prise en compte dans la tarification de la situation personnelle, professionnelle et financière des familles. Une politique se traduit donc bien par des choix financiers qu'il est pertinent d'analyser sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

Un budget sensible au genre n'est pas :

- / un budget séparé pour les femmes,*
- / comptabiliser uniquement les crédits dédiés à l'égalité femmes-hommes (même si cela peut y contribuer),*
- / des arbitrages opposant les femmes et les hommes,*
- / des dépenses supplémentaires.*

PARTIE 1 / POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Dans le cadre de son partenariat avec le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le Centre Hubertine Auclert a publié en 2015 le premier *guide pratique à destination des collectivités territoriales françaises consacré à la budgétisation sensible au genre (BSG)*.

Construit en trois temps, ce guide propose tout d'abord une définition de ce qu'est la BSG et dresse un état des lieux des expériences en la matière. Il fournit ensuite des éléments méthodologiques et des outils pour la mettre en œuvre. Enfin, il propose des pistes pour intégrer une perspective d'égalité femmes-hommes dans le cycle budgétaire local.

Au-delà de l'analyse des budgets, ce guide pratique présente plusieurs façons d'analyser les actions dans une perspective d'égalité entre femmes et hommes, qui pourront être précieuses aux collectivités réalisant le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique>



3. Des politiques publiques innovantes portées par les collectivités

Les premières politiques d'égalité ont vu le jour dans les années 70, elles ont cependant été davantage portées par l'Europe que par la France.

Les organisations supranationales, et notamment la Communauté européenne, ont durant cette période impulsé une véritable dynamique qui s'est traduite par l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les principes fondamentaux du droit communautaire, ainsi que par la création d'institutions et de programmes d'actions communautaires dédiés.

En 2006, le Comité des Communes et Régions d'Europe et ses associations nationales membres, parmi lesquelles l'association française du conseil des communes et régions d'Europe (l'AFCCRE), lançaient la *Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale*, dont l'élaboration a été soutenue par la Commission européenne.

La charte rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité femmes-hommes au niveau européen. Elle comprend huit champs et trente articles portant sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales, du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services. Ainsi les collectivités sont invitées à mettre en œuvre des actions intégrées et spécifiques dans de nombreux domaines (voir tableau ci-dessous).

La signature de la charte n'est pas contraignante, mais les collectivités s'en-

gagent moralement à réaliser dans les deux ans un diagnostic des inégalités femmes-hommes sur leur territoire et à produire un plan d'action pour corriger celles-ci.

On décomptait 195 collectivités françaises signataires de la charte au 25 mars 2016¹¹.

¹¹ Retrouvez la liste des collectivités signataires : <http://www.afccre.org/sites/default/files/signataires-francais-charte-50.pdf>

Le premier obstacle rencontré par un-e élu-e ou un-e agent-e souhaitant mettre en œuvre une politique pour l'égalité femmes-hommes est bien souvent l'idée reçue selon laquelle il n'y aurait plus d'inégalités, ou que la collectivité serait impuissante à les corriger. Le guide *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes* du Centre Hubertine Auclert vous fournira les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer, ainsi qu'un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-convaincre-du-bien-fonde-des-politiques-locales-d-egalite-femmes-hommes>



CONSEIL ! La signature de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale permet à la fois d'afficher l'engagement de la collectivité en faveur d'une égalité réelle et d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de leurs politiques, sectorielles ou fonctionnelles.



LES HUIT CHAMPS DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA VIE LOCALE

CHAMP DE LA CHARTE	OBJET / COMPÉTENCES
Responsabilité démocratique / rôle du politique	Engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de responsabilité politique et civique, à favoriser l'égal accès à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes sexistes, notamment dans la communication de l'institution.
Cadre général pour l'égalité	Engagement général à travailler sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.
Le rôle de l'employeur	Engagement à contribuer à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.
Fourniture de biens et services	S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre des marchés publics ou des subventions aux associations.
Le rôle de prestataire de services	Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de compétences dont l'éducation, la santé, les services sociaux, la garde d'enfants, les soins aux personnes dépendantes à charge, l'insertion, le logement, la culture, les sports et loisirs, la sécurité, la violence sexuée, le trafic des êtres humains, etc.
Planning et développement durable	Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement.
Le rôle de régulation	Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes (les collectivités françaises ne sont pas concernées par ce point, n'ayant pas de pouvoir législatif).
Jumelage et coopération internationale	Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage et de coopération décentralisée. Promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération.

**PARTIE 1 / POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

EN BREF

POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

LES CONSTATS

- / Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines ;
- / Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire ;
- / Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités ;
- / C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger les inégalités, ou intégrée, pour éviter de les renforcer.

QUELS OUTILS INTERNES ?

- / Au niveau des services, il est nécessaire d'identifier une personne en charge de la rédaction du rapport et de la politique égalité, celle-ci doit être formée, et disposer de suffisamment de temps pour s'acquitter de cette tâche ;
- / La partie « égalité professionnelle » est logiquement sous la responsabilité des ressources humaines qui devront communiquer les données à la personne en charge de la rédaction du rapport ;
- / Constituer un réseau de référent-e-s égalité issu-e-s de chaque service est conseillé ;
- / Le soutien de l'encadrement supérieur et des élu-e-s à la démarche est une condition déterminante de réussite ;
- / Un budget destiné à impulser des actions spécifiques est un atout ;
- / La mise en œuvre de ce type de politique est efficace si elle est conçue sur le long terme.

FAIRE L'INVENTAIRE ET VALORISER L'EXISTANT

/ Recenser les différentes sources de données internes (plans d'actions, rapports, bilans etc.) ;

/ Diffuser un bref questionnaire auprès des diverses directions pour qu'elles identifient elles-mêmes les projets qui pourraient figurer dans le rapport, et connaître l'existence ou non de statistiques sexuées ;

/ Mener une série d'entretiens pour approfondir le travail d'inventaire et parfaire la connaissance des dispositifs recensés.

DÉFINIR DES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

/ Pour définir des orientations, il faut documenter les inégalités, et donc réaliser un diagnostic :

- en interne à la collectivité (c'est le rapport de situation comparée) ;
- sur le territoire.

/ Pour évaluer les actions déjà menées ou à venir il est nécessaire de produire et renseigner régulièrement des indicateurs sexués, qui viendront eux-mêmes abonder le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes ;

/ Le diagnostic permettra de définir quelles actions déjà menées sont pertinentes, ou non ;

/ Il permettra également de définir un plan d'actions en matière d'égalité femmes-hommes ;

/ S'intéresser aux expériences des autres collectivités permettra d'avoir un ensemble d'idées d'actions intéressantes.



PARTIE 2

COMMENT

ÉLABORER UN
RAPPORT SUR
LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES ?

L'élaboration du rapport et la mise en œuvre des orientations qui y sont définies supposent de s'interroger sur l'organisation interne à la collectivité pour mener à bien ce projet (voir « Quelle organisation pour réaliser ce rapport et mettre en œuvre une politique locale d'égalité ? »)

On peut distinguer deux grands objectifs du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui vise :

- / à faire le bilan des actions déjà menées, que ce soit en interne ou externe (voir « Faire l'inventaire et valoriser l'existant ») ;
- / à définir des perspectives pour corriger les inégalités (voir « Définir des orientations pluriannuelles : s'appuyer sur les expériences d'autres collectivités »).

12 Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, décembre 2014.

L'approche intégrée et ses outils (diagnostic, plan d'action, indicateurs, approche participative etc.) sont notamment présentés dans le guide *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes* du Centre Hubertine Auclert, publié avec le soutien du ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes¹².

Ce guide s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en œuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes, il propose de :

- / découvrir les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités femmes-hommes,
- / connaître la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-e-s,
- / élaborer des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation,
- / identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action,
- / connaître des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité femmes-hommes dans les différents champs d'intervention de la collectivité.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes>



1. Quelle organisation pour réaliser ce rapport et mettre en œuvre une politique locale d'égalité ?

IDENTIFIER UNE PERSONNE RÉFÉRENTE DANS LES SERVICES

Travailler à la constitution d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite des compétences spécifiques, et notamment de s'approprier des concepts nouveaux et un vocabulaire précis (rapports sociaux, discriminations, féminisme, droits des femmes, etc).

C'est pourquoi il est préférable de s'appuyer sur un-e agent-e ayant une formation initiale en lien avec les politiques d'égalité ou une expérience professionnelle préalable dans ce champ. L'appétence et la motivation exprimées constitueront également un moteur précieux.

Des formations théoriques (maîtrise des concepts, enjeux, connaissance des inégalités) et technique (élaboration d'une politique locale d'égalité, méthodologie, connaissance des actions mises en œuvre dans d'autres collectivités) peuvent être dispensées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

De façon générale, la formation est nécessaire à tous les niveaux, politiques et administratifs, pour faciliter l'appropriation du sujet par l'ensemble des acteurs et actrices concernées et ainsi permettre un travail efficace.

Identifier un interlocuteur ou une interlocutrice unique sur la thématique égalité femmes-hommes au sein de l'administration permettra également aux agent-e-s de ne pas se sentir perdu-e-s, et contribuera à renforcer leur appropriation de cette thématique.

UNE MISSION À PART ENTIÈRE

La rédaction d'un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est un travail de longue haleine. Or, il est fréquent que des agent-e-s soient mobilisé-e-s sur ce dossier en plus de leurs attributions habituelles.

Rappelons que la non-conformité du rapport aux prescriptions réglementaires peut conduire à une annulation du projet de budget. Il est important que le ou les agent-e-s en charge de ce document disposent de suffisamment de temps pour la rédaction du rapport proprement dite mais aussi pour sa préparation, bien en amont de la présentation du projet de budget.

À noter qu'il est logique de **confier la rédaction du « rapport de situation comparée », uniquement consacré à l'égalité professionnelle, au service des ressources humaines** qui devra, bien entendu, communiquer l'intégralité des résultats à la personne chargée de la rédaction du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (sur la différence entre les deux rapports, voir page 15).

À terme, une fois plusieurs versions réalisées, le rapport deviendra de plus en plus rapide et facile à alimenter ; mais la collectivité aura normalement davantage d'actions à mettre en œuvre pour l'égalité femmes-hommes : **il serait donc cohérent que la personne en charge du rapport égalité femmes-hommes soit également la personne référente pour les politiques d'égalité portées par la collectivité.**

Même si chaque collectivité agit en fonction de ses ressources et de l'ambition de sa politique d'égalité, l'expérience des collectivités déjà engagées sur la thématique montre que la conception et le suivi de la mise en œuvre d'un plan d'action égalité femmes-hommes requiert en moyenne l'investissement d'une personne à temps plein au sein des services.

LA NÉCESSITÉ D'UNE BONNE COLLABORATION ENTRE SERVICES

Rassembler des informations sur l'ensemble des politiques publiques me-

nées par une collectivité n'est certainement pas chose facile. C'est pourquoi il est important que les services et directions s'associent pleinement à la démarche.

Outre l'impératif pour l'agent-e réalisant le rapport de ne laisser aucun doute quant à la nature de sa démarche (il ne s'agit pas d'une démarche d'évaluation mais de recensement et de valorisation), l'ensemble de l'administration doit contribuer à la réussite du projet. Indépendamment de la sensibilisation, indispensable, **il est nécessaire que l'encadrement supérieur se mobilise pour faciliter la mise en œuvre du travail transversal.**



CONSEIL ! Une lettre de mission signée par le ou la directeur-trice général-e des services et/ou une réunion préparatoire impliquant tou-te-s les directeur-trice-s visant à expliquer la démarche sont de bons moyens d'augmenter le taux de retour des questionnaires ou la réponse à des sollicitations pour un entretien.

Certaines collectivités ont désigné des référent-e-s dans chaque service chargé-e-s de faire de lien avec les chargé-e-s de mission égalité. Cette organisation transversale, pour être efficace, nécessite que ces personnes soient formées, motivées et qu'elles ne perçoivent pas cette responsabilité comme une tâche supplémentaire mais comme une manière différente d'exercer leur métier.

Tout doit être fait pour renforcer la légitimité de l'agent-e en charge de la constitution de ce rapport.

SOUTIEN ET IMPULSION DU POLITIQUE

La production d'un rapport pertinent, et a fortiori la réussite d'une politique d'égalité nécessitent une **implication de l'ensemble de l'exécutif**. En cas de difficultés, il est en effet important que l'éventuel-le élu-e et l'agent-e en charge de l'égalité femmes-hommes puissent compter sur le soutien de l'exécutif.

Lorsque le ou la chef-fe de l'exécutif s'engage vigoureusement, la constitution du rapport et la mise en œuvre du plan d'actions sont plus complètes. L'implication des autres élu-e-s est également très importante car ce sont eux-elles qui orientent la politique de leur délégation.

Bien évidemment, les élu-e-s, tout comme les agent-e-s, doivent également être sensibilisé-e-s à la thématique égalité femmes-hommes, voire formé-e-s pour celles et ceux qui seront en charge du portage de cette politique.

UNE LIGNE BUDGÉTAIRE DÉDIÉE

La mise en œuvre d'une politique d'égalité n'est pas nécessairement une démarche « budgétivore ».

Cependant, il semble aujourd'hui utile de disposer d'une ligne budgétaire propre, pouvant être gérée par l'agent-e en charge de l'égalité femmes-hommes, qui permette de financer toutes les actions ayant l'égalité pour objet principal, comme par exemple les événements, manifestations et colloques organisés pour célébrer des dates clés pour les droits des femmes comme le 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), les subventions aux associations, les formations pour les agent-e-s.

Ces actions spécifiques présentent un intérêt pour rendre visible la thématique égalité femmes-hommes et permettre à tou-te-s de s'y familiariser (voir page 16).

Cette enveloppe dédiée permet de ne pas dépendre systématiquement des budgets et de la bonne volonté des différentes directions. En toute logique, lorsque des actions contribuant à l'égalité sont mises en œuvre par d'autres services, ces derniers devraient en être les financeurs. À terme, dans le cas d'une approche transversale parfaitement intégrée, une ligne budgétaire dédiée ne sera plus nécessaire. Du chemin reste cependant à parcourir avant de parvenir à cette étape.

S'INSCRIRE DANS LE LONG TERME

L'égalité femmes-hommes est une politique qui nécessite du temps. Les freins cités précédemment en témoignent, « *le changement est long* ». La prise de conscience initiale nécessite elle-même un long processus. Il y a un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité, puis un temps pour que les services s'approprient le sujet et proposent de nouvelles actions.

Parmi les collectivités engagées de longue date pour l'égalité, les personnes en charge de ces politiques pointent l'évolution positive des représentations

des agent-e-s et élu-e-s de la collectivité. **Si le changement est progressif, il n'en est pas moins tangible.** Pas à pas, les agent-e-s réagissent eux-mêmes lorsqu'ils-elles sont confronté-e-s à des situations inégalitaires ou sexistes. Des faits graves (harcèlement, violences) peuvent être dénoncés. Plus largement, une culture égalitaire se diffuse au sein de la collectivité.

IDENTIFIER LES PERSONNES RESSOURCES

Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) s'appuie sur un réseau déconcentré implanté sur l'ensemble du territoire, y compris en Outre-Mer.

Les collectivités peuvent se rapprocher de ce réseau déconcentré qui peut notamment les aider à identifier des sources de données propres à leurs territoires.

Un annuaire des équipes du réseau est en cours de mise à jour suite à la mise en œuvre de la réforme territoriale et sera à nouveau prochainement accessible sur le site du ministère.

2. Faire l'inventaire et valoriser l'existant

LES INÉGALITÉS PERSISTENT, Y COMPRIS AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

FONCTION PUBLIQUE ET INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Contrairement à une idée reçue, encore largement répandue, le statut de fonctionnaire ne protège pas totalement des inégalités salariales. Certes, il réduit les inégalités salariales par rapport au secteur privé, mais pas totalement.

En effet, en 2012, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale n'était « que » de 10,3 %, contre 19,2 % dans le secteur privé et semi-public¹³. Si l'écart est moindre, il est pourtant non négligeable. Il est donc légitime de s'interroger sur ses origines.

Ces différences de salaires sont en grande partie dues à deux facteurs principaux : le plafond de verre et la faible mixité des filières.

On parle de **plafond de verre** pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilités.

Dans l'un de ses « 4 pages : Connaissance de l'emploi » consacré en janvier 2016 à la question de l'égalité professionnelle, le Centre d'étude de l'emploi propose une quantification du poids des différentes causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes titulaires de la fonction publique¹⁴. Les auteurs et l'autrice estiment que près de 50 % des écarts de rémunération dans la fonction publique territoriale sont une résultante de la non-mixité des filières.

¹³ Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, *Chiffres-clés – L'essentiel*, 2015.

¹⁴ Centre d'étude de l'emploi, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, janvier 2016.

15 Ministère de la
Décentralisation
et de la Fonction
publique, *Rapport
annuel sur l'état de
la fonction publique*
– édition 2013.

Ainsi, les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96 %. Les effectifs de la filière administrative sont eux aussi à 82 % féminins. À l'inverse, le taux de féminisation est faible dans la filière incendie et secours, police municipale et sportive. Par ailleurs, si la filière technique compte 41 % de femmes, cela est notamment dû au fait que les agent-e-s d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégré-e-s à cette filière¹⁵. Or, les filières les plus féminisées sont très fréquemment moins bien rémunérées.

DE L'INTÉRÊT D'UN DIAGNOSTIC PROPRE À LA COLLECTIVITÉ

16 Décret n° 2015-
761 du 24 juin
2015 relatif au rap-
port sur la situation
en matière d'égalité
entre les femmes et
les hommes intéres-
sant les collectivités
territoriales, JORF
n°0148 du 28 juin
2015 page 10947

Si des facteurs bien identifiés expliquent en partie la persistance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes dans la fonction publique territoriale au niveau national, la diversité même des collectivités induit des phénomènes variables de l'une à l'autre.

Ainsi, selon les structures (Communes, EPCI à fiscalité propre, Départements, Régions) les compétences exercées seront différentes, ce qui aura nécessairement une incidence sur les métiers exercés. Le nombre d'agent-e-s employé-e-s ou la proportion d'encadrant-e-s parmi eux représentent aussi d'autres variables pour appréhender l'égalité professionnelle au sein d'une collectivité.

Il est donc nécessaire que les collectivités, en tant qu'employeuses, se dotent d'outils de mesure des inégalités pour pouvoir les corriger.

C'est l'objet de la première partie du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle « *repren*¹⁶*d notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.* »

Ces données en matière d'égalité professionnelle doivent donc théoriquement préexister à la rédaction du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (article 61 de la loi du 4 août 2014).

Pour réaliser ce « rapport de situation comparée » le *protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* du 8 mars 2013 est un outil précieux. Signé par le gouvernement et les partenaires sociaux, il présente en son annexe 1 un socle commun d'indicateurs aux trois versants de la fonction publique, en vue de

la réalisation du rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par l'article 51 de la loi du 12 mars 2012. Cette liste d'indicateurs est reproduite en annexes, page 84.

Ce guide pratique étant consacré à la rédaction du « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » prévu par l'article 61 n'a pas vocation à approfondir le sujet du « rapport de situation comparée » en tant que tel. Un guide pratique publié avec le concours du ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes consacré intégralement à cette question est d'ores et déjà disponible¹⁷.

¹⁷ Centre Hubertine Auclert, *Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée*, 2016.

DES POLITIQUES PUBLIQUES QUI NE SONT PAS NEUTRES

Les politiques publiques peuvent sembler neutres de prime abord. En effet, à partir du moment où celles-ci ne sont pas conçues pour discriminer, pourquoi contribueraient-elles à ce que des inégalités perdurent, ou pire, pourquoi participeraient-elles à les amplifier ?

C'est parce que certaines politiques publiques sont définies sans

Dans le cadre de son partenariat avec le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le Centre Hubertine Auclert a édité un guide pratique à destination des collectivités territoriales, intitulé : *Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée*. Disponible gratuitement en ligne, il fournit tous les éléments pour :

- / **Faire le point** sur les chiffres et l'ampleur des inégalités professionnelles dans la fonction publique territoriale ;
- / **Décrypter** le cadre légal dont les évolutions récentes contraignent les collectivités territoriales à s'emparer de la question ;
- / **Proposer** une méthodologie pour réaliser le rapport et en faire un outil d'aide à la prise de décision ;
- / **Mettre** en œuvre des actions pour améliorer la situation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de sa collectivité.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/egalite-professionnelle-realiser-un-rapport-de-situation-comparee-guide-pratique>



prendre en compte les inégalités femmes-hommes qu'elles peuvent avoir des effets pervers en la matière.

Pour le vérifier, il faut pouvoir disposer de données sexuées sur les publics ciblés par la politique ou le dispositif et des données sur les bénéficiaires finaux. Or, ces études en amont et *a posteriori* sont rarement réalisées jusqu'à présent.



CONSEIL ! Intégrer la dimension sexuée des données dans le cadre des études portées par la collectivité (par exemple en matière d'aménagement du territoire, de développement économique etc.)

FOCUS : UNE ÉTUDE DE CAS SIMPLIFIÉE SUR UN DISPOSITIF D'AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISES.

L'étude porte sur une aide (réelle) à la création d'entreprise proposée par un Département, pour des activités de production et de services aux entreprises. Alors que plus de 30 % des créateur-trice-s d'entreprises sur le territoire étaient des femmes, les femmes représentaient :

/ 11 % des bénéficiaires en 2010, percevant 7 % des fonds dédiés à cette aide ;

/ 14 % des bénéficiaires en 2011, percevant 15 % des fonds.

Pourquoi une telle sous-représentation des femmes, qui constituent plus de 30 % des entrepreneur-e-s mais seulement 11 à 14 % des bénéficiaires de l'aide ?

Parce que les études sur l'entrepreneuriat montrent que les femmes créent majoritairement leur entreprise dans le commerce et le secteur des services à la personne, qui ne sont pas concernés par cette aide. Ainsi dans ce cas précis, le critère concernant le secteur d'activité limite mécaniquement l'accès des femmes entrepreneures à cette subvention.

Il est très probable que cette exclusion n'ait pas été voulue, mais elle n'a simplement pas été pensée, pas anticipée. C'est la raison pour laquelle les politiques publiques doivent désormais être mises en œuvre selon une approche intégrée de l'égalité (voir partie suivante).

Cette étude de cas, réalisée par Perfégat, est extraite du guide pratique Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité , qui en propose plusieurs autres, publié par le Centre Hubertine Auclert en lien avec le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

¹⁸ Centre Hubertine Auclert, Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité, 2015.

RECENSER LES RESSOURCES DISPONIBLES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

« Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » (extrait du décret n°2015-761)

Dans la perspective de la réalisation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il est tout d'abord nécessaire de faire l'inventaire des documents existant sur la thématique, au sein de la collectivité.

Ceux-ci peuvent être de plusieurs natures :

/ Le **rapport de situation comparée** présenté en comité technique dans le cadre du bilan social : il abondera la première partie du « rapport article 61 » ;

/ des **échanges ou accords relatifs à l'égalité professionnelle** ont pu avoir lieu dans le cadre du **dialogue social**, il est important de les recenser ;

/ certaines collectivités se sont déjà dotées d'un **plan d'action en matière d'égalité femmes-hommes** ; si celui-ci existe il pourra probablement constituer une bonne base de travail ;

/ quelques collectivités disposent d'un tel plan depuis des années et des **bilans de la mise en œuvre** de celui-ci peuvent s'avérer très précieux s'ils existent ;

/ pour les collectivités comptant sur leurs territoires des quartiers en politique de la ville, l'analyse du **contrat de ville** permettra d'identifier d'éventuelles données sexuées ou actions contribuant à l'égalité entre femmes et hommes ;

/ dans le cadre de plans d'actions divers, multi-partenariaux ou non (Agenda 21, contrats locaux de sécurité, programmes de réussite éducative, plans locaux pour l'insertion et l'emploi, etc.) les collectivités ou leurs partenaires produisent des **fiches-actions ou des supports de présentation détaillée de leurs projets** qui peuvent être utilement analysés ;

/ tableau de suivi des marchés publics (pour le suivi des éventuelles interdictions de soumissionner) ;

/ les éventuels **bilans périodiques** réalisés par les différentes directions de la collectivité ;

/ à long terme, et avec un réel portage politique, **le projet de budget lui-même** peut devenir un objet d'étude pour le rapport, c'est la **budgétisation sensible au genre** (voir page 24).

UN RAPPORT VALORISANT L'EXISTANT ET PORTEUR DE PERSPECTIVES.

Une fois ce recueil de sources effectué, le ou les agent-e-s en charge de la rédaction du rapport devra se livrer à l'analyse fine des différents documents pour répertorier les actions menées par la collectivité susceptibles d'avoir un impact en matière d'égalité femmes-hommes.

CONSEIL ! Un bref **questionnaire** peut être diffusé auprès de chaque direction ou service pour que ceux-ci proposent eux-mêmes une liste d'actions pouvant contribuer à l'égalité femmes-hommes. Il participera aussi du diagnostic de la collectivité.



Si le temps et le dispositif le permettent, il est également conseillé de susciter des **rencontres avec les différents services de la collectivité**, pour échanger avec eux et identifier des actions qui n'auraient pas pu être repérées lors de la phase de documentation préalable, ou pour obtenir des précisions quant à certains des projets ayant été identifiés comme concourant à l'égalité.

Pour les identifier avec plus de facilité, on pourra se servir de différents outils :

/ la liste des actions concourant à l'égalité entre femmes et hommes de l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 permet d'identifier rapidement plusieurs champs dans lesquels se déploie ce type de projets. Elle est reproduite dans ce guide à la page 17 mais n'est cependant pas exhaustive ;

/ la liste des huit champs de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, reproduite page 28 ;

/ le Document de Valorisation des Actions Locales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (DOVALE¹⁹), un outil d'autodiagnostic du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

/ la Grille d'autodiagnostic sur l'égalité femmes-hommes proposée par le Centre Hubertine Auclert et Perfégat dans *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*²⁰.

¹⁹ Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, DOVALE, 2012.

²⁰ Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, décembre 2014, p. 54

En général, les collectivités mettent déjà en œuvre des actions contribuant à l'égalité entre femmes et hommes, mais celles-ci ne sont pas nécessairement connues.

Le fait de se livrer au recensement des politiques menées, et d'aller à la rencontre des différents services, pourrait être perçu comme une démarche d'évaluation, et susciter des résistances internes.

Il est donc important de présenter la démarche comme permettant de **valoriser l'existant**, et de donner à voir, sous forme d'un ensemble cohérent, les politiques menées par la collectivité en matière d'égalité.

DE L'IMPORTANCE DE MENER UN DIAGNOSTIC PLUS LARGE

Le rapport « peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans [la collectivité], à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. » (extrait du décret n°2015-761)

Si l'urgence est de recenser et valoriser l'existant pour répondre à la contrainte légale, l'esprit du texte de loi est clair : le rapport sur la situation en matière d'égalité est un support qui doit permettre de développer les politiques locales intégrées de l'égalité prévues par l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014. **Il est intéressant de se doter de données sexuées pour identifier les spécificités propres du territoire en matière d'inégalités.**

Les collectivités signataires de la charte européenne (voir page 26) pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale sont encouragées à faire un diagnostic par champ ou domaine de compétence.

Il est important, dans la perspective de la mise en œuvre d'action par la collectivité sur ce sujet, d'avoir une **lecture fine, au niveau du territoire, de ces inégalités.**

Où trouver des données statistiques sexuées ?

²¹ <http://www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/default.asp?page=statistiques-locales>. htm (consulté le 12/04/2016)

/ La base de données locales de l'**Institut national de la statistique et des études économiques** (Insee), accessible en ligne²¹ : les « dossiers complets » proposent par exemple des données sur la population par sexe, âge et activité professionnelle, sur les ménages, sur les salaires moyens etc.

L'Insee propose également de réaliser des études à l'échelon infranational par le biais de ses directions régionales ;

/ Le **Commissariat général à l'égalité des territoires** (CGET) propose des kits de données sexuées propres aux quartiers en politique de la ville et disponibles en ligne²² ;

/ D'autres données thématiques peuvent également être fournies par les Caisses d'allocations familiales (CAF), Pôle Emploi, l'Agence régionale de santé (ARS), les Observatoires régionaux de la santé (ORS) etc.

²² <http://www.ville.gouv.fr/?donnees-statistiques-pour-l,3529>
(consulté le 12/04/2016)

Par ailleurs, la collectivité est, elle aussi, productrice de données (nombre de bénéficiaires d'une action, nombre de personnes inscrites ou adhérentes à une structure donnée, etc.) qui peuvent être sexuées et devraient être analysées.

Par exemple, au niveau communal et intercommunal, l'analyse des besoins sociaux (ABS) réalisé par les CCAS et les CIAS peut également répertorier des données utiles ; réciproquement, des éléments issus du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes peuvent abonder cette ABS.

Des études et rapports, nationaux ou régionaux, peuvent également apporter des données qualitatives et quantitatives utiles (voir bibliographie).

CONSEIL ! Enrichir le diagnostic d'entretiens avec les acteur-trice-s locaux-les. Des enquêtes spécifiques peuvent par ailleurs être conduites en direction de la population, des partenaires, etc.



Les données quantitatives à rechercher en matière d'égalité sont notamment :

- / un nombre, un pourcentage ou/et une proportion de femmes et d'hommes (éventuellement par strate d'âge, par catégorie socio-professionnelle, par situation familiale, etc.) ;
- / un montant financier, un pourcentage ou/et une proportion d'un budget ;
- / un nombre, un pourcentage, ou une proportion d'heures.

Les données qualitatives vont davantage concerner :

- / les actions déjà mises en œuvre par d'autres acteurs que la collectivité (par exemple associations, entreprises, autres collectivités etc.) ;
- / le type d'actions conduites : sont-elles spécifiques ou intégrées ?
- / les critères d'octroi ou d'attribution d'une aide, d'une subvention...

Rappelons que l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 prévoit que les collectivités « veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions » en matière d'égalité femmes-hommes. Le décret n° 2015-761 indique quant à lui que le « rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement ».

Or, il est **impossible d'évaluer une politique à l'aune de l'égalité sans définir quelques indicateurs sexués qui vont permettre de mesurer les progrès accomplis** mais aussi de juger des effets en termes d'égalité femmes-hommes d'une action réputée neutre (voir page 41).

QUELS INDICATEURS ? DES EXEMPLES DANS DEUX CHAMPS DES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES²³

ÉDUCATION/ AFFAIRES SCOLAIRES

Données quantitatives :

Dispose-t-on de données sur :

- / Part des filles et des garçons dans les activités périscolaires
- / Nombre et % de pères et de mères aux « rendez-vous parents »

QUELS CONSTATS ?

Données qualitatives :

Quel type d'activité est proposé ?

La collectivité développe-t-elle des actions spécifiques sur l'égalité filles-garçons ?

- / Dans le cadre du Projet Educatif Local (PEL)
- / Financement de sensibilisation ou de formations sur les stéréotypes sexuels
- / Conférences
- / Prix de la vocation scientifique et technique des jeunes filles
- / Autres

Si oui de quelle manière ?

- / Soutien financier à des actions portées par des associations : quels montants ?
- / Actions de la direction éducation : quelles actions, quelles enveloppes financières ?
- / Autres (partenariat Etat, CG,...)

²³ Tableau extrait de la grille d'auto-diagnostic égalité femmes-hommes réalisée par Perfégat et disponible dans Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire, évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, 2016.

Données quantitatives :

Dispose-t-on de données sur :

- / Taux d'activité des femmes
- / Part des femmes et des hommes à temps partiel
- / Répartition des Catégorie Socio Professionnelles (CSP) par sexe
- / Répartition par niveau de diplôme et par sexe
- / Taux de chômage des femmes et des hommes par âge et par catégorie
- / Taux de chômage des femmes et des hommes immigrés par âge et par catégorie
- / Répartition par sexe des minima sociaux dont le RSA
- / Taux de création d'entreprise par les femmes
- / Part des femmes et des hommes dans les dispositifs d'insertion (ateliers CV, découverte des métiers)

QUELS CONSTATS ?

Données qualitatives

- / Est-ce que la collectivité soutient des associations ou conduit des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes ? (PLIE, Mission locale, CIDEF, etc.)
- / Est-ce que la collectivité a mis en place ou soutenu des actions sur la mixité des métiers et la diversification des choix professionnels ?
- / Est-ce que la collectivité informe les nouveaux arrivants sur les associations et les réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle (lors notamment des journées d'accueil) ?
- / La collectivité conduit-elle une politique en faveur de l'entrepreneuriat ? Y a-t-il des actions qui visent notamment à développer l'entrepreneuriat féminin ?

2. Définir des orientations pluriannuelles : s'appuyer sur les expériences d'autres collectivités

Le rapport « décrit les orientations pluriannuelles » en matière d'égalité professionnelle et « fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Les politiques d'égalité femmes-hommes en France sont encore dans une phase de développement. Si bien que les agent-e-s et les élu-e-s des collectivités locales ne maîtrisent pas toujours les enjeux et les objectifs d'une telle politique. Les chargé-e-s de mission qui portent cette politique se confrontent à différentes formes d'incompréhension. Par ailleurs, la fonction publique étant fondée sur des valeurs républicaines, notamment de neutralité des agents et de traitement égalitaire des usagers et usagères, elle est supposée vertueuse « par nature ». Il est donc parfois difficile pour certain-e-s d'accepter de reconnaître que les collectivités reproduisent elles-mêmes, y compris dans leur fonction d'employeuse, un certain nombre d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Pour amorcer la mise en œuvre d'actions pour l'égalité femmes-hommes que la loi prescrit, il est donc nécessaire d'objectiver les inégalités locales entre femmes et hommes, d'où l'intérêt de l'inventaire et du diagnostic auxquels était consacrée la partie précédente.

Mais une fois les inégalités documentées, quelles actions mettre en œuvre ? Nous proposons ici de découvrir des pratiques inspirantes, des actions déjà mises en œuvre par des collectivités sur leur territoire, et proposons des pistes d'actions par champs de compétence.

DU DIAGNOSTIC AU PLAN D'ACTION

Lors du diagnostic, l'analyse des données quantitatives et qualitatives permet de mesurer les inégalités femmes-hommes sur le territoire. Le plan d'action permet de passer du constat aux pistes d'actions. Or, au regard des résultats, certains thèmes ou sujets vont s'avérer plus pertinents à traiter que d'autres.



CONSEIL ! Au vu de l'importance du diagnostic, la collectivité peut envisager que la première année le plan d'action se concentre sur l'élaboration d'un diagnostic approfondi, pour aboutir en année 2 à un plan d'action étayé.

Le travail sur la délimitation des champs d'actions, sur les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre peut suivre le questionnement suivant :

**PARTIE 2 / COMMENT ÉLABORER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

DES QUESTIONS SUSCITÉES PAR LE DIAGNOSTIC AUX RÉPONSES APPORTÉES PAR LE PLAN D'ACTION

	QUESTIONS DIAGNOSTIC	QUESTION POUR LE PLAN D'ACTION
Analyse du contexte, de la situation locale	/ Quelle est la situation locale ? Est-elle comparable à la situation nationale, régionale et départementale ? Si on constate des écarts, quelles sont les explications possibles ? / Où se concentrent les inégalités ? Où sont-elles les plus visibles ?	/ Sur quoi faudrait-il agir en priorité ? / Quels sont les objectifs secondaires ?
Analyse des actions déjà réalisées	/ Est-ce que des actions dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ont déjà été réalisées ? Si oui, s'agit-il d'actions spécifiques ou intégrées ? / Quel en est le bilan ? Qu'est-ce qui est satisfaisant ? Quelles sont les limites ? Qu'est-ce qui a réussi ?	/ Quelles sont les actions à renouveler, à valoriser, à enrichir, à modifier ou ne pas reproduire ? / Quelles nouvelles actions pourraient être mises en place (notamment au regard de l'analyse du contexte) ?
Analyse des moyens	/ Quelle est la répartition des moyens ? Est-elle la même pour les femmes et les hommes ? Si non à quoi cela est-lié : Le montant des subventions directes, les équipements mis à disposition ?	/ Comment atteindre un meilleur équilibre dans la répartition des moyens ?
Analyse de la culture des acteur-trices	/ Quel est le degré de sensibilisation des acteurs à la question de l'égalité femmes-hommes ? / Qui peuvent être les acteurs facilitateurs ou résistants en matière d'égalité femmes-hommes ?	/ Quelles actions de sensibilisation formation, de communication mettre en place pour favoriser l'extension d'une culture de l'égalité ? / Quel est le public prioritaire ?

QUELLE DURÉE POUR LE PLAN D'ACTION ?

Il s'agit de **fixer un cadre temporel**. Le décret n° 2015-761 prévoit des « orientations pluriannuelles ». Un plan d'action peut couvrir une période de trois à cinq ans, et être phasé, avec des actions réalisables à court et moyen terme. Il est également envisageable de définir des orientations pour la durée restante du mandat, bien que cette solution puisse fragiliser le plan d'action en cas d'alternance politique. Par ailleurs, le plan d'action peut être révisé chaque année après le bilan des actions réalisées.

Il convient, une fois le plan d'action terminé, d'en redéfinir un nouveau, après évaluation du précédent.

QUEL PÉRIMÈTRE POUR LE PLAN D'ACTION ?



CONSEIL ! Le plan d'actions peut être construit sur l'ensemble des champs de compétence de la collectivité, mais, il peut aussi être envisagé, dans un premier temps, de le déployer sur quelques politiques publiques spécifiques et délimitées, impliquant seulement une part des acteur-trice-s.

Les actions efficaces déjà mises en œuvre et relevant de l'égalité femmes-hommes devront être intégrées à ce plan d'action, dans une logique de valorisation de l'existant.

La mise en place d'actions sur l'égalité femmes-hommes dans un nombre de champs réduit permet aussi de mieux cerner les enjeux et de se concentrer sur la mise en œuvre pour ensuite diffuser la démarche en s'appuyant sur des résultats concrets.

QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES ? LES ACTIONS INSPIRANTES ?

Même si les politiques locales d'égalité sont relativement novatrices et plutôt récentes, certaines bonnes pratiques peuvent cependant d'ores et déjà être identifiées.

CONSEIL ! Un plan de formation des agents est une première action facile et très efficace à mettre en œuvre pour initier une politique locale d'égalité.



Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) s'est récemment doté d'une offre nationale, avec des modules de sensibilisation tout public et des modules spécifiques (communication, ressources humaines, etc.) Il est aussi possible de s'appuyer sur le tissu associatif local, riche de compétences et de compréhension des enjeux propres à chaque territoire.

En Région Île-de-France, les collectivités pourront également se rapprocher du Centre Hubertine Auclert.

La sensibilisation et la formation de tou-te-s les agent-e-s de la collectivité est également une condition primordiale de réussite d'une politique d'égalité femmes-hommes. Il s'agit de démontrer, en se basant sur des données objectives (statistiques et études), l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société, et d'expliquer les enjeux et les objectifs d'une politique qui vise à les combattre. Une telle action, qui permet de diffuser une culture de l'égalité, est prioritaire et devrait idéalement intervenir avant l'élaboration d'un plan d'action, ou bien comme première action de celui-ci, pour améliorer par la suite l'implication de toutes les parties prenantes.

²⁴ Fiche-action extraite de Centre Hubertine Auclert, *Les politiques locales d'égalité en France*, 2016.

CONSEIL ! La formation des agents peut être mutualisée entre plusieurs collectivités.



C'est le choix qu'ont fait la Ville de Rouen, Rouen Métropole, le Département de Seine-Maritime et le Conseil régional de Haute-Normandie, qui se sont associés au CNFPT afin de mutualiser une action de sensibilisation des encadrant-e-s à l'égalité et à la lutte contre les discriminations²⁴.

Cette expérience de formation en inter-collectivités s'était fixée des objectifs ambitieux notamment en termes de nombre d'agent-e-s formé-e-s et ne peut bien sûr pas être dupliquée à l'identique par toutes les collectivités. On pourra privilégier des formations en intra ; avec par exemple une ou des sensibilisations des directeur-trice-s puis par service/direction.

ZOOM SUR UNE ACTION DE SENSIBILISATION

CONTEXTE	<i>Collectivités</i> : Ville de Rouen, Rouen Métropole, Conseil départemental de Seine-Maritime, Conseil régional de Haute-Normandie
	<i>Mise en œuvre (date)</i> : Septembre 2014 à juin 2015
DESCRIPTION DE L'ACTION	<i>Diagnostic/problème identifié et objectifs</i> : Le but de cette action est de diffuser une culture de l'égalité commune aux encadrant-e-s de plusieurs collectivités associées dans la conduite de politiques publiques.
	<i>Publics ciblés</i> : Équipes des ressources humaines, services de communication, référent-e-s et chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes des collectivités concernées
	<i>Mise en œuvre / Actions</i> : Les chef-fe-s de services, encadrant-e-s et agent-e-s chargé-e-s de mission égalité bénéficient d'une demi-journée de sensibilisation. Les agent-e-s des services Ressources Humaines ou en charge de la communication reçoivent une journée de sensibilisation et de formation, qui leur donnera des clefs pour agir dans leur pratique professionnelle. Chaque groupe est composé d'agent-e-s des quatre collectivités.
ACTRICES ET ACTEURS	Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et les collectivités.
MOYENS	<i>Humains</i> : Prestataires privés.
	<i>Financiers</i> : non renseigné
ÉLÉMENTS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	<i>Résultats</i> : Cinquante-deux sessions de formation organisées. 835 agent-e-s formé-e-s soit 54 % des effectifs annoncés, dont 622 encadrant-e-s, 190 agent-e-s des ressources humaines et 23 de la communication Degré de satisfaction globale des participants : 90 % Degré d'utilité jugé à 70 %
	<i>Freins identifiés</i> : La poursuite du projet est incertaine, suite à des changements politiques et institutionnels.

Deux publications récentes fournissent un répertoire assez large d'actions inspirantes :

/ Le rapport *EGAlITER*, du Haut conseil à l'égalité femmes-hommes (HCEfh), « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers politique de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés », paru en 2014 : si elle se consacre à des territoires particuliers, cette publication propose 20 fiches-actions qui s'avèreront inspirantes pour tou-te-s²⁵ ;

/ L'étude *Les politiques locales d'égalité en France*²⁶, du Centre Hubertine Auclert, parue en 2016 passe en revue l'expérience d'une trentaine de collectivités de tous ordres en matière d'égalité femmes-hommes et propose des exemples d'action dans tous les champs des politiques publiques locales.

²⁵ Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Rapport EGAlITER*, 2014.

²⁶ Centre Hubertine Auclert, *Les politiques locales d'égalité en France*, 2016.

**PARTIE 2 / COMMENT ÉLABORER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

Le tableau suivant propose quelques pistes d'actions dans plusieurs champs d'intervention possibles²⁷ :

OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS (listes non-exhaustives)
Égalité professionnelle²⁸ (en interne à la collectivité)	/ Travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers. / Travailler sur la dé-précarisation des emplois. / Expérimenter sur certains sites, le travail en journée des agent-e-s d'entretien. / Développer les mesures de soutien à la parentalité, encourager la prise du congé paternité.
Éducation	/ Intégrer l'égalité filles-garçons dans le Plan Educatif Local (PEL) : prévoir des actions sur les relations filles-garçons, la mixité des activités, conférence en direction des parents etc. / Former les agent-e-s et personnels travaillant auprès des enfants et de jeunes sur la lutte contre les stéréotypes sexués. / Travailler à l'aménagement des cours d'école pour favoriser un usage et des activités mixtes.
Prévention – Lutte contre les violences faites aux femmes	/ Former les personnels de la collectivité sur les violences faites aux femmes²⁹. / Soutenir financièrement les associations de lutte contre les violences faites aux femmes. / Soutenir financièrement les associations intervenant auprès de personnes prostituées. / Organiser ou soutenir les événements à l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes : conférences, exposition, actions partenariales... / Mettre à disposition des logements d'urgence pour les femmes victimes de violences. / Signer une convention de partenariat avec le procureur pour la mise en place des mesures d'éloignement du conjoint violent.

**PARTIE 2 / COMMENT ÉLABORER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

Développement durable	/ Rappeler et intégrer les valeurs et objectifs d'égalité femmes-hommes dans l'agenda 21. / Veiller à ce que certaines mesures ne renforcent pas l'inégalité femmes-hommes ou supposent des impacts différents : promotion de l'usage des couches lavables, réduction de l'éclairage public (conséquences possibles sur le sentiment d'insécurité), etc. / Lier les démarches du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes et du rapport de développement durable (sans préjudice sur le contenu de chacun des deux).
Espace public	/ Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes lors de l'aménagement de nouveaux quartiers ou des opérations de réhabilitation de quartiers ou du centre-ville. / Promouvoir la réalisation de diagnostics en marchant type marches exploratoires (voir bibliographie) mixtes et non-mixtes. / En milieu urbain, renforcer le réseau de toilettes publiques.
Développement économique	/ Créer un prix pour les femmes entrepreneures. / Soutenir financièrement les projets accompagnant les femmes vers la création d'entreprise (notamment dans les quartiers prioritaires). / Soutenir, mettre à disposition des locaux, pour les associations de femmes cheffes d'entreprise, cadres... / Favoriser la mixité des métiers et l'élargissement des choix professionnels
Insertion et emploi	/ Soutenir les associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi, dont les femmes. / Soutenir la mise en place de dispositifs d'insertion mixtes ou non-mixtes, non-stéréotypés. / S'assurer de la répartition femmes-hommes parmi les bénéficiaires des actions. / Favoriser la mixité des formations. / Former les acteur-trice-s de l'insertion sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes. / Informer les nouveaux-elles arrivant-e-s sur le territoire sur les associations et réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle (notamment lors des journées d'accueil si elles existent).

27 Pour une version plus complète de ce tableau (davantage de champs de compétences sont traités) voir Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire, évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, pages 64 à 69.

28 Pour un inventaire plus complet des actions pouvant être mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle interne, se reporter à Centre Hubertine Auclert, *Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée*, 2016, pp. 45-47.

29 Ce qui est désormais une obligation légale pour une partie des professionnel-le-s des collectivités locales (article 51 de la loi du 4 août 2014, voir page 20).

DES OUTILS ET DES RESSOURCES POUR RÉDIGER LE RAPPORT

UN MODÈLE DE TRAME POUR LE RAPPORT

Le décret distingue la question de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité (volet interne) de l'intégration de l'égalité femmes-hommes aux politiques publiques sur le territoire de la collectivité (volet externe).

Les collectivités peuvent s'inspirer de la trame suivante, dont chaque partie reprend la même progression :

1. Égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

/ analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent-e-s de la collectivité ;

/ bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

/ les orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle.

2. Égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

/ analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la collectivité, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques ;

/ bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées à cet effet ;

/ les orientations pluriannuelles de ces actions.

Il sera utile de joindre toutes les données statistiques (extraites du rapport de situation comparée, statistiques sexuées etc.) en annexe pour venir étayer le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui se doit d'être avant tout analytique.

**PARTIE 2 / COMMENT ÉLABORER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

UN OUTIL POUR VÉRIFIER LA CONFORMITÉ DU RAPPORT AUX ATTENDUS LÉGAUX

LE RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES COMPORTE-T-IL...	SI NON, SE REPORTER À...
... les données sur l'égalité professionnelles du « rapport de situation comparée » prévu par l'article 61 de la loi du 12 mars 2012 ?	Sur la loi du 12 mars 2012, voir p. 13 Protocole d'accord du 8 mars 2013 (liste d'indicateurs page 84) <i>Guide Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée</i>
... un bilan des actions menées et des orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle ?	Voir chapitre 2 <i>Guide Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée</i>
... une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques ?	Voir partie 2.2 <i>Guide Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes.</i>
... un bilan des actions conduites pour l'égalité femmes-hommes, dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ?	Voir partie 2.2 <i>Guide Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes.</i>
... et notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics ?	Sur la loi du 4 août, voir p. 16 <i>Guide La budgétisation sensible au genre.</i>
... un recensement des ressources consacrées à l'égalité entre femmes et hommes ?	Voir partie 2.2 <i>Guide La budgétisation sensible au genre.</i>
... des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ?	Voir partie 2.3 <i>Guide Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes.</i> <i>Étude Les politiques locales d'égalité en France</i>

The background is black with large, rounded teal shapes on the left and bottom. On the right, there is a teal shape with a pointed, arrow-like end.

--- BIBLIOGRAPHIE

FOCUS SUR L'ÉGALITHÈQUE

Conçue et alimentée par le Centre Hubertine Auclert, l'égalithèque est une base de données qui recense et fournit des informations précises sur les outils développés dans le but de promouvoir une culture de l'égalité : guides, formations, expositions, ouvrages, affiches, vidéos, spectacles vivants, diaporama, quiz, etc.

De nombreuses études et documents sont disponibles en ligne.

Retrouvez l'égalithèque sur :

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque>

GÉNÉRAL

/ L. BERENI, S. CHAUVIN, A. JAUNAIT, A. REVILLARD, *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck, 2012.

/ I. CLAIR, *Sociologies du genre*, Armand Colin, 2012.

/ Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, *Les chiffres-clés – l'essentiel*, 2016.

/ Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, *Les chiffres-clés – références*, 2016 (à paraître).

POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITÉ

/ Centre Hubertine Auclert, *Actes du colloque : lancement du réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité*, 2013.

/ Centre Hubertine Auclert, *La budgétisation sensible au genre*, 2015.

/ Centre Hubertine Auclert, *Les politiques locales d'égalité en France*, 2016.

/ Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité*, 2014.

/ Centre Hubertine Auclert, *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité : enjeux, concepts et cadre juridique*, 2015.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN INTERNE

/ Centre Hubertine Auclert, *Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée*, 2016.

/ F. GUEGOT, *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, Rapport parlementaire, 2011.

/ Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation, et de la Fonction publique, *Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2013.

/ Référentiels de formation DGAFP : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Referentiels-formation-egalite-pro.pdf

/ Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation, et de la Fonction publique, *Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013*, 2013.

GENRE ET ESPACES PUBLICS

/ M. LIEBER, *Genre, violences et espaces publics – La vulnérabilité des femmes en question*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2008.

/ Centre Hubertine Auclert, *Les marches exploratoires pour lutter contre le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public*, Rencontres thématiques TFE, 2014

ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ

/ Centre Hubertine Auclert, *L'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge : un enjeu des politiques petite enfance*, 2014.

/ Y. RAIBAUD, E. MARUEJOULS, *La mixité filles-garçons dans le loisir des jeunes*, Université Bordeaux 3 ADES CNRS, 2011.

VIOLENCES

/ Élu-es contre les violences faites aux femmes (ECVF), *Déconstruire les idées reçues / Quelques repères pour construire une politique publique contre les violences faites aux femmes*, 2010.

TEXTES DE LOI

/ LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

/ LOI n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

/ LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



— **ANNEXES**

1. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Article 61 de la loi du 4 août 2014

Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2311-1-1, il est inséré un article L. 2311-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 2311-1-2.-Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

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

2° Le chapitre Ier du titre Ier du livre III de la troisième partie est complété par un article L. 3311-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 3311-3.-Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil général présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. » ;

3° L'article L. 4311-1-1 est ainsi rétabli :

« Art. L. 4311-1-1.-Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

Article 77 de la loi du 4 août 2014

I. - Les 1° et 2° du II et le IV de l'article 16, le 1° de l'article 17, les articles 23 à 25, 33 à 36, 39 à 41, 44, 50 et 52 à 60 sont applicables dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

II. - Le I de l'article 26 et les articles 28 et 32 sont applicables dans les îles Wallis et Futuna.

III. - Les articles 28, 32 et 61 sont applicables en Polynésie française.

IV. - Les articles 45 à 49 sont applicables à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

V. - Les articles 23 à 25 et 56 sont applicables dans les Terres australes et antarctiques françaises.

VI. - Dans les domaines relevant de sa compétence, l'Etat met en œuvre la politique mentionnée à l'article 1er dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

VII. - L'article 81 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa des III, IV et V, la référence : « loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation » est remplacée par la référence : « loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » ;

2° Après le deuxième alinéa des mêmes III, IV et V, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'application de l'article 7, le 5° du III de l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises est complété par les mots : "en vigueur localement". »

VIII. - Pour l'application de l'article 58 de la présente loi dans les collectivités d'outre-mer relevant de l'article 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie, il y a lieu de lire : « représentant de l'Etat dans la collectivité » au lieu de : « représentant de l'Etat dans le département ».

ANNEXES

IX. - L'article 9-1 de la loi n° 88-227 du 11 mars 1988 relative à la transparence financière de la vie politique est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna dans sa version applicable à la date d'entrée en vigueur de l'article 60, de la présente loi.

X. - La formation prévue à l'article 21 de la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants est applicable aux magistrats, fonctionnaires et personnels de justice, avocats, personnels de la police nationale et de la gendarmerie nationale, personnels des services de l'Etat chargés de la délivrance des titres de séjour et personnels de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française ainsi qu'aux agents des services pénitentiaires en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

XI. - L'ordonnance n° 2002-388 du 20 mars 2002 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Nouvelle-Calédonie est ainsi modifiée :

1° A l'avant-dernier alinéa de l'article 17, les mots : « la communauté de vie a été rompue à l'initiative de l'étranger à raison des violences conjugales qu'il a subies de la part de son conjoint » sont remplacés par les mots : « l'étranger a subi des violences conjugales de la part de son conjoint et que la communauté de vie a été rompue » ;

2° L'article 17-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle est renouvelée pendant toute la durée de la procédure pénale, sous réserve que les conditions prévues pour sa délivrance continuent d'être satisfaites. » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « peut être délivrée » sont remplacés par les mots : « est délivrée de plein droit ».

3° L'article 17-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus de délivrer la carte prévue au premier alinéa du présent article ne peut être motivé par la rupture de la vie commune. » ;

4° Après le 8° de l'article 22, il est inséré un 9° ainsi rédigé :

ANNEXES

« 9° A l'étranger qui remplit les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 17-1 ; »

5° A la seconde phrase de l'article 23-1, les mots : « la communauté de vie a été rompue par le décès de l'un des conjoints ou à l'initiative de l'étranger en raison de violences conjugales qu'il a subies de la part de son conjoint » sont remplacés par les mots : « l'étranger a subi des violences conjugales de la part de son conjoint et que la communauté de vie a été rompue ou lorsque la communauté de vie a été rompue par le décès de l'un des conjoints ».

XII. - L'ordonnance n° 2000-372 du 26 avril 2000 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Polynésie française est ainsi modifiée :

1° A l'avant-dernier alinéa de l'article 17, les mots : « la communauté de vie a été rompue à l'initiative de l'étranger à raison des violences conjugales qu'il a subies de la part de son conjoint » sont remplacés par les mots : « l'étranger a subi des violences conjugales de la part de son conjoint et que la communauté de vie a été rompue » ;

2° L'article 17-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle est renouvelée pendant toute la durée de la procédure pénale, sous réserve que les conditions prévues pour sa délivrance continuent d'être satisfaites. » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « peut être délivrée » sont remplacés par les mots : « est délivrée de plein droit » ;

3° L'article 17-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus de délivrer la carte prévue au premier alinéa du présent article ne peut être motivé par la rupture de la vie commune. » ;

4° Après le 12° de l'article 22, il est inséré un 13° ainsi rédigé :

« 13° A l'étranger qui remplit les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 17-1. » ;

5° A la seconde phrase de l'article 23-1, les mots : « la communauté de vie a été rompue par le décès de l'un des conjoints ou à l'initiative de l'étranger

ANNEXES

en raison de violences conjugales qu'il a subies de la part de son conjoint » sont remplacés par les mots : « l'étranger a subi des violences conjugales de la part de son conjoint et que la communauté de vie a été rompue ou lorsque la communauté de vie a été rompue par le décès de l'un des conjoints ».

XIII. - L'ordonnance n° 2000-371 du 26 avril 2000 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers dans les îles Wallis et Futuna est ainsi modifiée :

1° A l'avant-dernier alinéa de l'article 16, les mots : « la communauté de vie a été rompue à l'initiative de l'étranger à raison des violences conjugales qu'il a subies de la part de son conjoint » sont remplacés par les mots : « l'étranger a subi des violences conjugales de la part de son conjoint et que la communauté de vie a été rompue » ;

2° L'article 16-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle est renouvelée pendant toute la durée de la procédure pénale, sous réserve que les conditions prévues pour sa délivrance continuent d'être satisfaites. » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « peut être délivrée » sont remplacés par les mots : « est délivrée de plein droit » ;

3° L'article 16-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus de délivrer la carte prévue au premier alinéa du présent article ne peut être motivé par la rupture de la vie commune. » ;

4° Après le 12° de l'article 20, il est inséré un 13° ainsi rédigé :

« 13° A l'étranger qui remplit les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 16-1. » ;

5° A la seconde phrase de l'article 21-1, les mots : « la communauté de vie a été rompue par le décès de l'un des conjoints ou à l'initiative de l'étranger en raison de violences conjugales qu'il a subies de la part de son conjoint » sont remplacés par les mots : « l'étranger a subi des violences conjugales de la part de son conjoint et que la communauté de vie a été rompue ou lorsque la communauté de vie a été rompue par le décès de l'un des conjoints ».

ANNEXES

XIV. - L'article 11 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales est ainsi modifié :

1° Le 6° est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, la référence : « L. 531-4 » est remplacée par la référence : « L. 531-4-1 » ;

b) Le a est ainsi rédigé :

« a) Au septième alinéa de l'article L. 531-1, les mots : "percevoir la prestation et le complément prévus aux 3° et 4°" sont remplacés par les mots : "percevoir la prestation prévue au 3°" » ;

c) Après le c, il est inséré un d ainsi rédigé :

« d) Au début du second alinéa de l'article L. 531-4-1, les mots : "La région" sont remplacés par le mot : "Saint-Pierre-et-Miquelon" ; »

2° Le second alinéa du a du 12° est ainsi modifié :

a) A la première phrase, les mots : « de l'allocation de base, du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant » sont remplacés par les mots : « de la prestation mentionnée à l'article L. 531-1 pour l'allocation de base et la prestation partagée d'éducation de l'enfant » ;

b) A la seconde phrase, les mots : « du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant » sont remplacés par les mots : « de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ».

XV. - Le code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa de l'article L. 132-12, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Ces négociations quinquennales prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

« Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de la réduction de cet écart une priorité.

ANNEXES

« A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés, afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. » ;

2° Au d du 4° du I de l'article L. 133-2-1, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « cinquième » ;

3° A la fin du second alinéa de l'article L. 140-6, les mots : « doivent être communs aux salariés des deux sexes » sont remplacés par les mots : « sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 140-2 » ;

4° L'article L. 711-2 est complété par un 11° ainsi rédigé :

« 11° Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. » ;

5° Après le premier alinéa de l'article L. 122-47-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum. » ;

6° L'article L. 442-8 est ainsi modifié :

a) A la deuxième phrase du premier alinéa, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « , de sécurité et de santé au travail » ;

b) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le rapport mentionné au premier alinéa recoupe des données salariales en fonction de l'âge, du niveau de qualification et du sexe des salariés à postes équivalents, de façon à mesurer d'éventuels écarts dans le déroulement de carrière. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise.

ANNEXES

« Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, le rapport mentionné au premier alinéa analyse les écarts de salaires et les déroulements de carrières en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur sexe. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans une même entreprise. » ;

7° Après le deuxième alinéa de l'article L. 224-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« - quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ; »

8° Le premier alinéa de l'article L. 132-12 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, la mise en œuvre des mesures de rattrapage mentionnées au sixième alinéa est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. » ;

9° Le premier alinéa de l'article L. 053-5 est complété par les mots : « , d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

XVI. - Le b du 1° de l'article 42-1 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics est ainsi rédigé :

« b) Au 2°, les références : "L. 1146-1, L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8231-1, L. 8241-1, L. 8251-1 et L. 8251-2 du code du travail" sont remplacées par les références : "L. 046-1, L. 124-1, L. 124-3, L. 312-1, L. 312-2 et L. 330-5 du code du travail applicable à Mayotte" ; ».

XVII. - L'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004 sur les contrats de partenariat est ainsi modifiée :

1° Le 1° de l'article 29 est ainsi rédigé :

« 1° Au b de l'article 4, les références : "L. 1146-1, L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8231-1, L. 8241-1, L. 8251-1 et L. 8251-2 du code du travail" sont remplacées par les références : "L. 046-1, L. 124-1, L. 124-3, L. 312-1, L. 312-2 et L. 330-5 du code du travail applicable à Mayotte" ; »

2° Au troisième alinéa de l'article 29-1, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1146-1 » et la référence : « et L. 8251-1 » est remplacée

par les références : « , L. 8251-1 et L. 8251-2 ».

XVIII. - Le titre XI du livre Ier de la septième partie du code général des collectivités territoriales, tel qu'il résulte de l'article 2 de la loi n° 2011-884 du 27 juillet 2011 relative aux collectivités territoriales de Guyane et de Martinique, est complété par un article L. 71-110-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 71-110-3. - Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président de l'assemblée de Guyane présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité territoriale de Guyane, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

XIX. - Le titre X du livre II de la septième partie du code général des collectivités territoriales, tel qu'il résulte de l'article 3 de la loi n° 2011-884 du 27 juillet 2011 précitée, est complété par un article L. 72-100-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 72-100-3. - Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil exécutif de Martinique présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité territoriale de Martinique, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

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

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupement,

ANNEXES

pements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1er janvier 2017.

Notice : en application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Références : le décret est pris pour l'application des articles 61 et 77 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. Le code général des collectivités territoriales (partie réglementaire) modifié par le présent texte peut être consulté, dans sa version issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, du ministre de l'intérieur et de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 51 ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment ses articles 61 et 77 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 27 mai 2015 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 4 juin 2015 ;

Vu la saisine du gouvernement de la Polynésie française en date du 11 mai 2015,

Décète :

Article 1

Le chapitre Ier du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales est complété par un article D. 2311-16 ainsi rédigé :

« Art. D. 2311-16. - I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière

ANNEXES

d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Article 2

Le chapitre Ier du titre Ier du livre III de la troisième partie du même code est complété par un article D. 3311-9 ainsi rédigé :

« Art. D. 3311-9. - I. - En application de l'article L. 3311-3, le président du conseil départemental présente au conseil départemental un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département.

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. - Le rapport présente les politiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques du

ANNEXES

département. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le département, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Article 3

Le chapitre Ier du titre Ier du livre III de la quatrième partie du code général des collectivités territoriales est complété par un article D. 4311-7 ainsi rédigé :

« Art. D. 4311-7. - I. - En application de l'article L. 4311-1-1, le président du conseil régional présente au conseil régional un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région.

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la région sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la

ANNEXES

conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la région. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la région, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Article 4

Le titre XI du livre Ier de la septième partie du même code est complété par un article D. 71-110-3 ainsi rédigé :

« Art. D. 71-110-3. - I. - En application de l'article L. 71-110-3, le président de l'assemblée de Guyane présente à l'assemblée de Guyane un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la collectivité.

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

ANNEXES

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Article 5

Le titre XI du livre II de la septième partie du même code est complété par un article D. 72-100-3 ainsi rédigé :

« Art. D. 72-100-3. - I. - En application de l'article L. 72-100-3, le président du conseil exécutif de Martinique présente à l'assemblée de Martinique un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la collectivité.

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles

ANNEXES

et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Article 6

L'article D. 2573-29 du chapitre III du titre VII du livre V de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Après la référence D. 2311-14 sont insérés les mots : « et l'article D. 2311-16 » ;

2° Il est ajouté un V ainsi rédigé :

« V. - Pour l'application de l'article D. 2311-16, les deux premières phrases du II sont remplacées par la phrase suivante :

« "Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle." »

Article 7

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1er janvier 2016 pour les collectivités territoriales relevant des articles 1er à 6. Toutefois, pour les régions issues des regroupements prévus au II de l'article L. 4111-1 du code général des collectivités territoriales, dans sa version issue de l'article 1er de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, les dispositions de l'article 3 s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1er janvier 2017.

Article 8

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre de l'intérieur, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre des outre-mer et la secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 51 de la loi du 12 mars 2012

Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

2. LISTE D'INDICATEURS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE INTERNE PROPOSÉE PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 MARS 2013

CHAMPS	INDICATEURS
1. Conditions générales d'emploi a)Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non- titulaires, par type de contrat.
	Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS.
b) Durée et organisation du travail :	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps complet /non complet.
	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...
c) Compte épargne temps	Nombre d'agent-e-s ayant ouvert un CET, nombre de jours stockés, nombre de jours utilisés.
d) Embauches et les départs	Répartition agent-e-s recruté-e-s selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.
	Effectif d'agent-e-s titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

ANNEXES

e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012). Répartition des candidat-e-s aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).
f) Promotions :	Répartition des agent-e-s promu-e-s/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions Répartition des agent-e-s bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi.
	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant).
	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.
2. Rémunérations	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS. Rémunérations par décile.
	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
3. Formation	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Nombre d'agent-e-s bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle.

ANNEXES

4. Conditions de travail	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail). Nombre de maladies professionnelles. Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).
5. Congés	Nombre d'agent-e-s ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent-e-s par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques. Nombre d'agent-e-s ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés. Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent-e partant en congé parental.
6. Organisation du temps de travail dans l'entreprise	Nombre de chartes du temps. Nombre d'agent-e-s à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Nombre d'agent-e-s à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU places en crèche, activités parascolaires, etc.)

3. LISTE DES PARTICIPANT-E-S AU GROUPE DE TRAVAIL

/ Clémence ARMAND, Chargée de mission «Lutte contre les discriminations et Égalité femmes-hommes», Région Île-de-France ;

/ Laurence BOLNET, Adjointe à la cheffe du bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale, direction générale des collectivités locales, ministère de l'Intérieur et ministère de l'Aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales ;

/ Isabelle BOSSON, Chargée de mission au bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale, direction générale des collectivités locales, ministère de l'Intérieur et ministère de l'Aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales ;

/ Véronique CALVAT, Chargée de mission Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations dans la formation et l'emploi, Région Île-de-France ;

/ Paul DAULNY, Chargé de l'accompagnement des collectivités locales, Centre Hubertine Auclert ;

/ Françoise DAPHNIS, Responsable de l'observatoire de l'égalité, Conseil départemental du Val-de-Marne ;

/ Ambre ELHADAD, Chargée de mission droits des femmes, égalité et lutte contre les discriminations, Champaign-sur-Marne ;

/ Agnès JOSSELIN, Chargée de mission formation, service des droits des femmes, direction générale de la cohésion sociale, ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes ;

/ Marianne LE ROUX, Chargée de mission égalité femmes-hommes, Région Rhône-Alpes ;

/ Christophe PARESCHI, Adjoint au chef de bureau de l'animation et de la veille, service des droits des femmes, direction générale de la cohésion sociale, ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes ;

/ Anne-Marie POULAIN, Chargée de mission égalité femmes-hommes, Conseil départemental de la Somme ;

/ Uzam SEBINWA, Responsable de service égalité et prévention des discriminations, Métropole Rouen Normandie.

RÈGLE DE PROXIMITÉ

Nos publications intègrent « la règle de proximité » qui accorde en genre et en nombre l'adjectif, le participe passé et le verbe, avec le nom qui précède ou qui le suit immédiatement. Exemple : « les hommes et les femmes sont belles ». Cette règle grammaticale, utilisée jusqu'au XVI^e siècle, évite que « le masculin l'emporte sur le féminin » comme c'est le cas aujourd'hui. Utiliser la règle de proximité permet donc de rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la langue et la grammaire.

RÉDACTION

Paul Daulny

ÉDITEUR

Centre Hubertine Auclert
Mai 2016

COUVERTURE

Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

MAQUETTE

MarieClaire Grafilles

MISE EN PAGE

Marc Blanchard

IMPRESSION

Grenier

ISSN : 2116-1631

« Chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitant-e-s présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Certaines collectivités sont déjà rompues à l'exercice du diagnostic, de la prospective et de l'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. D'autres vont découvrir un exercice nouveau.

Réalisé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Centre Hubertine Auclert, ce guide est fait pour accompagner les collectivités dans la réalisation de leur rapport.»



www.centre-hubertine-auclert.fr
www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr