



Rapport égalité entre les femmes et les hommes

Collectivités territoriales, comment mettre en œuvre votre nouvelle obligation ?



Secrétariat général aux affaires régionales
Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Les collectivités territoriales, au cœur de l'action publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Depuis une soixantaine d'années, des progrès majeurs ont été réalisés. Le corpus législatif a été renforcé et, progressivement, la culture de l'égalité infuse dans l'ensemble de la société.

Mais malgré cette dynamique, **les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires**. Pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, la mobilisation de tous les acteurs doit s'amplifier et s'ancrer au plus près des citoyennes et des citoyens.

C'est pourquoi **la loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales** en la matière. Au même titre que l'État, ces dernières mettent en œuvre une politique globale pour l'égalité femmes-hommes, tant en interne que sur leur territoire. Si la tâche peut sembler ardue, nous ne partons pas de zéro. Depuis plusieurs années, de nombreuses collectivités ont acquis une légitimité majeure dans ce domaine, grâce à leurs actions de proximité et innovantes.

Étape supplémentaire, **l'action des collectivités doit désormais être formalisée dans un « rapport égalité » annuel**, présenté avant les débats sur le projet de budget. Ce rapport représente une occasion formidable de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif intégré à l'ensemble des politiques publiques et donc de mettre un coup d'accélérateur à la réduction des inégalités.

Pour accompagner les collectivités concernées, la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France a élaboré cette **synthèse des nouvelles obligations légales**. Elle propose aussi quelques principes méthodologiques simples pour réaliser ce tout nouveau rapport égalité, repérés parmi les bonnes pratiques des collectivités déjà mobilisées.

La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) a pour mission de mettre en œuvre la politique de l'État en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle est placée sous l'autorité du préfet de région et rattachée au préfet secrétaire général aux affaires régionales (SGAR). Ses principaux champs d'action sont l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion des droits économiques et sociaux des femmes. Avec les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité (placées dans les préfectures de département), la DRDFE agit dans le cadre d'une dynamique interministérielle et partenariale, en travaillant avec l'ensemble des services de l'État, collectivités, acteurs institutionnels, économiques et associatifs d'Ile-de-France.

QUE DIT LA LOI ?

Préalablement aux débats sur le projet de budget, est présenté un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-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.

Les collectivités concernées sont les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), les conseils départementaux, les conseils régionaux de plus de 20 000 habitants.

RÉFÉRENCES

L'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui modifie les **articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1 du CGCT**.

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.

CE QUE DOIT CONTENIR LE RAPPORT ÉGALITÉ

Le rapport égalité doit à la fois porter sur la **politique de ressources humaines** (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes agents de la collectivité) et sur les **politiques publiques en faveur des droits des femmes** et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.

1. Politique de ressources humaines

1.1. Etat des lieux

Les éléments du **rapport relatif à l'égalité professionnelle** prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, portant sur :

- Le recrutement
- La formation
- Le temps de travail
- La promotion professionnelle
- Les conditions de travail
- La rémunération
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

1.2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées

1.3. Orientations pluriannuelles

Le bilan des actions menées et la description des orientations portent notamment sur :

- Les rémunérations
- Les parcours professionnels
- La promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- La mixité des filières et les cadres d'emplois
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- La prévention de toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement

2. Politiques publiques

2.1. Etat des lieux

L'état des lieux comporte une analyse des inégalités économiques et sociales entre les femmes et les hommes dans les domaines relevant de la compétence de la collectivité.

2.2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées

2.3. Orientations pluriannuelles

Le bilan des actions porte sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Il présente également le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Les orientations pluriannuelles portent sur les domaines de compétence de la collectivité. Elles peuvent prendre la forme d'un **plan d'action local**.

Les orientations pluriannuelles doivent s'inscrire dans la double démarche de :

- **Approche intégrée de l'égalité**, déclinant des mesures dans tous les domaines d'action de la commune ;
- **Approche spécifique**, déclinant des mesures correctrices de nature à faire reculer les difficultés particulières que les femmes rencontrent.

La présentation du rapport

Le rapport doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget et faire de préférence l'objet d'une **délibération spécifique** de l'organe délibérant. Il s'agit une préconisation très forte puisque la délibération spécifique accompagne la transmission du budget aux services de l'Etat.

CONSEILS MÉTHODOLOGIQUES

Le rapport égalité représente un investissement important et nécessite, pour sa mise en œuvre, une appropriation par l'ensemble de la collectivité des objectifs et des actions prévues. Une organisation particulière peut être déclinée afin de garantir la réalisation d'un rapport de qualité et, surtout, la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes en interne de la collectivité et sur son territoire.

Organisation interne

La rédaction du rapport peut être confiée à une personne référente, identifiée en tant que telle dans l'organigramme de la collectivité. Cette personne est formée (le Centre national de la fonction publique territoriale dispose des formations sur l'ensemble des sujets devant intégrer le rapport). Elle peut bénéficier d'un budget dédié. Elle est chargée de collecter les informations auprès des services de la collectivité, au sein desquels un contact référent est désigné. La partie RH du rapport relève plus particulièrement du service RH de la collectivité, qui fait parvenir ses éléments à la personne référente.

Etat des lieux RH

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique liste les indicateurs pertinents pour identifier la situation respective des femmes et des hommes (annexe n°1 au protocole d'accord).

Etat des lieux sur le territoire

Réaliser un diagnostic des inégalités femmes-hommes sur le territoire est nécessaire pour définir les actions à mettre en œuvre. Plusieurs ressources sont disponibles : les bases de données locales de l'INSEE, les données sexuées du CGET pour les quartiers relevant de la politique de la ville, l'analyse des besoins sociaux des CCAS, etc. Chaque service peut également être sollicité à partir d'une grille d'évaluation et/ou de questionnaires adaptés.

Orientations pluriannuelles

La loi prévoit que les orientations présentées dans le rapport sont pluriannuelles. Elles peuvent donc constituer un plan d'action pour trois ans ou même la durée de la mandature. Chaque service est amené à proposer des actions. Il est important de prévoir, dans la fiche-type à remplir, les indicateurs d'évaluation de l'action ainsi que le budget affecté à chaque action. Ces fiches peuvent être complétées par des entretiens individuels. L'implication de l'exécutif et de l'encadrement est nécessaire, ainsi que celle des acteurs du territoire (associations, entreprises, réseaux, etc.).

Ressources

Le centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, a publié plusieurs guides pour accompagner à la mise en œuvre par les collectivités de politiques publiques d'égalité, notamment *Planifier, conduire et évaluer une politique locales d'égalité* (2014), *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité : enjeux, concepts et cadre juridique* (2015) et *Les politiques locales d'égalité en France* (2016). Sur le rapport relatif à l'égalité professionnelle, voir *Egalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée* (2016). En ligne sur centre-hubertine-auclert.fr.