

# Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes - hommes :

## poursuivre le déploiement pour atteindre l'égalité partout

### Étude - Novembre 2018

© Haut Conseil à l'Égalité

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61), les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s ont l'obligation 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. **La compétence en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est en effet partagée entre toutes les collectivités** (article L1111-4 du code des Collectivités locales).

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a lancé la **première enquête sur l'état de mise en œuvre de cette obligation**, dans le cadre d'un projet effectué par des étudiant.e.s de Sciences Po, et avec le concours des associations d'élu.e.s (Régions de France, Assemblée des départements de France, Assemblée des Communautés de France, Association des Maires de France, et Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe). En complément d'un questionnaire quantitatif adressé à l'ensemble des collectivités concernées, des entretiens ont été organisés avec quelques collectivités territoriales (Conseil Départemental du Doubs, Conseil Régional de Bretagne, Métropole Rouen-Normandie).

**134 collectivités<sup>1</sup> ont répondu** au questionnaire. L'échantillon des communes et EPCI à fiscalité

propre étant trop limité, les analyses présentées ci-après ne portent quasiment que sur les départements et les régions.

### Une mise en œuvre de la loi en cours, en particulier dans les départements et les régions, sans doute en retard dans les communes et les intercommunalités

100 % des départements et des régions ayant répondu à l'enquête ont présenté un rapport en 2017. **La loi est donc mise en œuvre dans au moins 40 % des départements et des régions.**

Ces collectivités font preuve d'une montée en charge progressive du dispositif : en 2015, cela concernait 44 % des départements et 29 % des régions ayant répondu ; en 2016, cela concernait 89 % de départements et 57 % des régions ayant répondu.

12 % des EPCI à fiscalité propre et 10 % des communes ayant répondu ont indiqué ne pas avoir réalisé de rapport car elles ignoraient l'existence de la disposition légale.

Selon les textes, les rapports doivent comporter **deux volets** :

- ▶ L'un concerne les **ressources humaines** de la collectivité et la situation en matière d'égalité professionnelle.
- ▶ L'autre concerne les politiques publiques que la collectivité mène sur son territoire.

1 - 20 communes, soit 4 % des communes de +20 000 hab. ; 68 EPCI à fiscalité propre, soit 5,4 % des EPCI de plus de 20 000 hab. ; 39 départements, soit 38,6 % des départements ; 7 régions, soit 38,9 % des régions.

## Dans les rapports, des volets ressources humaines bien développés

100 % des rapports rédigés contiennent un volet relatif à la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle femmes - hommes.

Pour la plupart (96 %), ils contiennent un état des lieux et présentent 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 vie professionnelle et vie personnelle. Ce bon résultat s'explique car les collectivités sont tenues de publier ces données dans le cadre du rapport rendu obligatoire par l'article 51 de la loi dite Sauvadet<sup>2</sup> de 2012. En revanche, seule la moitié des rapports (54 %) propose des actions pour remédier aux inégalités.

*« Concernant l'axe égalité professionnelle, nous nous sommes calés sur le plan voté en 2016 suite à la loi sur l'égalité professionnelle.<sup>3</sup> »*

## Des volets politiques publiques plus lacunaires

Contrairement au volet ressources humaines, le volet politiques publiques est moins développé, si ce n'est totalement absent du rapport, notamment dans les départements (15 %).

*« Nous avons réalisé un premier rapport, comme la loi l'obligeait, au moment des orientations budgétaires 2016. Il était assez succinct et essentiellement tourné vers les ressources humaines. L'année suivante, on a essayé de faire mieux en s'intéressant à l'ensemble des politiques départementales.<sup>4</sup> »*

Dans ces rapports, lorsque ce volet est développé :

- un quart des départements (26 %) et plus d'une région sur deux (57 %) proposent un **diagnostic de la situation économique et sociale** en matière d'inégalités femmes - hommes ;

- 100 % des régions et 69 % des départements présentent **l'état des politiques publiques existantes** ;

- 100 % des régions et 74 % des départements présentent des **orientations pluriannuelles**.

A noter : 36 % des départements et 43 % des régions indiquent présenter un suivi de la mise en œuvre de la clause égalité dans les marchés publics.

## Des politiques spécifiques relativement développées et des politiques intégrées en cours de développement

Les collectivités développent des **orientations pluriannuelles** dédiées à l'égalité femmes - hommes. Les domaines qui font le plus l'objet d'orientations pluriannuelles sont :

- **la lutte contre les violences faites aux femmes** (59 % des départements et 71 % des régions) ;
- **la lutte contre les stéréotypes sexistes** (62 % des départements et 86 % des régions).

87 % des collectivités ont veillé également à **intégrer l'objectif d'égalité dans les politiques relatives à leurs compétences propres**. Les compétences qui font le plus l'objet d'une intégration de l'objectif d'égalité femmes - hommes sont celles relatives au scolaire (43 %) et à la culture - jeunesse - sport - loisirs (65 %). L'action sociale et l'insertion sont des compétences qui font l'objet d'une intégration de l'objectif d'égalité femmes - hommes dans 69 % des départements. C'est le cas des transports pour 71 % des régions.

*« Pour l'élaboration du rapport, nous avons rencontré l'ensemble des directions pour travailler avec elles, les sensibiliser à la question, voir les actions mises en place et les perspectives. Nous en sommes au tout début de la démarche, mais nous essayons de tendre vers une approche intégrée, mais c'est encore nouveau<sup>5</sup>. »*

*« Notre rapport liste une vingtaine de domaines de compétences, d'intervention. Les mêmes depuis 3 ans. Aujourd'hui, des collègues d'autres directions,*

2 - 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.

3,4 - Entretien avec une collectivité.

*dans des domaines pas forcément traversés par la thématique d'égalité, me demandent si l'année prochaine, leur direction pourra participer au rapport.<sup>6</sup> »*

## Un exercice qui ne permet pas encore d'identifier un budget pour l'égalité femmes - hommes

Sur 96 collectivités ayant déjà réalisé un rapport (communes et intercommunalités comprises), seules 4 ont indiqué que le rapport avait permis d'établir un budget pour l'égalité femmes - hommes. Une grande majorité des autres collectivités répondantes ayant simplement répondu « non », tandis que quelques-unes ont déclaré que les fonds alloués aux actions pour l'égalité étaient gérés indépendamment par chaque direction ou bien ventilés sur des actions spécifiques. Ainsi, **l'objectif d'intégration de l'égalité dans le budget, que vise la loi, est encore loin d'être atteint.**

*« Nous étions sur une approche spécifique, où nous pouvions mettre des lignes budgétaires. De plus en plus, nous sommes en approche intégrée, chaque service prend en compte la question. Budgétairement parlant, c'est beaucoup plus compliqué de faire émerger des lignes budgétaires dédiées.<sup>7</sup> »*

## Un rapport rarement porté au plus haut niveau de la collectivité

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prévoit que **c'est la ou le président.e de la collectivité qui présente le rapport : ce n'est le cas que de 21 % des départements et d'aucune des régions** ayant répondu à l'enquête. Dans les départements, c'est le plus souvent l'élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes (44 %) ou alors, d'un.e autre élu.e (36 %). Dans les régions, c'est à 86 % l'élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes et dans 14 % un autre élu.e.

*« L'égalité femmes - hommes est une question de volonté politique et de pouvoir de conviction.<sup>8</sup> »*

## Un temps dédié à la présentation et au débat encore restreint

En moyenne, **le temps de la présentation du rapport et du débat est de 18 minutes** (16 dans les départements et 24 dans les régions). Dans 1 département sur 5 (21 %) et 1 région sur 7 (14 %), la durée est inférieure à 5 minutes. Elle est supérieure à 30 minutes dans 1 département sur 20 (5 %) et dans un peu plus d'1 région sur 4 (28 %).

## Une communication des collectivités sur le rapport encore partielle

**La moitié des collectivités ne communique pas sur le rapport** (46 % des départements et 57 % des régions). Lorsqu'elles communiquent, c'est en premier lieu par une mise en ligne sur le site de la collectivité (36 % des départements et 43 % des régions), et plus rarement par voie de presse (10 % des départements ont publié un communiqué de presse ; ce n'est le cas d'aucune des régions). 15 % des départements ont publié un article dans le journal de leur collectivité, et 5 % ont communiqué sur les réseaux sociaux. Ces deux canaux n'ont pas été mobilisés par les régions.

La presse quotidienne régionale (PQR) a traité du rapport pour 1 département sur 4 (26 %) et 1 région sur 7 (14 %).

## Un besoin d'accompagnement

Pour autant, les collectivités identifient **des obstacles encore importants** à la bonne réalisation des rapports :

- ▶ 100 % des départements et des régions pointent un manque d'**outils d'accompagnement**.
- ▶ 71 % des régions pointent un **manque de temps, de données et de ressources** ; c'est le cas d'environ 30 % des départements).

Enfin, 1 département sur 4 (28 %) et 1 région sur 7 (14 %) pointent un **défaut de priorisation politique**.

*« Les élu.e.s n'ont pas encore bien intégré que tout était lié. Ils et elles n'ont pas toujours conscience que l'on peut intégrer cet objectif dans toutes les actions que nous*

*mettons en place, simplement en y pensant en amont. Il faut donc les y sensibiliser. (...) Et commencer en interne à destination des agent.e.s et des élu.e.s en mettant l'accent sur la formation.<sup>9</sup> »*

*« Nous travaillons en interne avec l'ensemble des directions pour disposer de plus de données sexuées au niveau de nos usagers.<sup>10</sup> »*

## La nécessité d'agent.e dédié.e.s à l'égalité femmes - hommes dans les administrations

Les départements et régions identifient les principaux leviers suivants :

- ▶ La présence d'un.e ou plusieurs agent.e.s chargé.e de l'égalité femmes - hommes (41 % des départements, 100 % des régions).
- ▶ Le guide « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes : Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales » réalisé par le Service des Droits

9,10 - Entretien avec une collectivité.

des Femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Centre Hubertine Auclert (51 % des départements, 71 % des régions).

- ▶ La présence d'un.e élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes (31 % des départements, 71 % des régions).

### L'égalité femmes - hommes incarnée au sein de la collectivité et de l'administration

86 % des régions et 44 % des départements ayant répondu à l'enquête disposent d'un.e élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes.

Un tiers des départements (34 %) ayant participé à l'enquête n'a pas d'agent.e en charge de l'égalité femmes - hommes ; 40 % dispose de moins d'un ETP et 26 % d'un ou plus.

Toutes les régions ayant participé à l'enquête ont un.e agent.e chargé.e de l'égalité femmes - hommes : pour 43 % d'entre elles, cela représente moins d'un ETP ; pour 28 %, entre un et deux ETP ; et pour 28 %, deux et plus.

*Étude réalisée au premier semestre 2017 par le Haut Conseil à l'Égalité, en partenariats avec le programme Projets collectifs de Science Po, et mise à jour en Novembre 2018.*

*Merci à Charlotte AUTISSIER, Elisa MONARD-DUVAL et Victor LEROY, étudiant.e.s ; à Christine PIERS, responsable des Projets Collectifs à Science Po ; à Claire GUIRAUD, Secrétaire générale du Haut Conseil à l'Égalité. Aux associations d'élu.e.s : Régions de France, Assemblée des départements de France, Assemblée des Communautés de France, Association des Maires de France et Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe. Aux collectivités avec lesquelles des entretiens ont pu être conduits : Conseil Départemental du Doubs, Conseil Régional de Bretagne, Métropole Rouen-Normandie.*



55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris  
Courriel : [haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr](mailto:haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr)  
Téléphone : 01 42 75 86 91

[www.haut-conseil-egalite.gouv.fr](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr)  
Recevoir toutes nos informations : [bit.ly/HCECP](http://bit.ly/HCECP)

Nous suivre :

