



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**PRÉFET DE L'AIN**  
**DIRECTION DÉPARTEMENTALE**  
**DE LA COHÉSION SOCIALE**

# **Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : Guide pratique à l'attention des collectivités territoriales**

Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité : Pascale GUILLET  
[pascale.guillet@ain.gouv.fr](mailto:pascale.guillet@ain.gouv.fr)  
04 74 21 43 64

Stagiaire IRA : Amandine REVY

juin 2018

**Avant propos :**

Ce guide a vocation à vous aider à mettre en place l'obligation légale de l'article 61 de la loi n°2014- du 873 du 4 août 2014 consistant à présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Conscientes que ce rapport représente un travail important, la Direction départementale de la Cohésion Sociale (DDCS) et la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité ont réalisé ce guide en collaboration avec une stagiaire de l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Lyon.

Ce guide se compose de 4 parties et il contient des informations utiles et des références pour vous aider tout au long de la réalisation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

En espérant qu'il vous soit utiles, nous vous souhaitons une bonne lecture.

Pascale GUILLET  
Déléguée départementale aux droits  
des femmes et à l'égalité

Amandine REVY  
Attachée-stagiaire

# Sommaire

## 1- LES BASES

Ce que dit la loi	Page 4
Quelques chiffres	Page 5
Quelques définitions	Page 6

## 2- S'ENGAGER DANS LA DÉMARCHE

Le triptyque magique	Page 8
Trois autres atouts essentiels	Page 9
S'appuyer sur ce qui existe déjà	Page 10

## 3 – METTRE EN PLACE UN RAPPORT DE SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rappel du contenu du rapport	Page 12
Égalité professionnelle – le Rapport de situation comparée	Page 13
Égalité dans les politiques publiques	Page 14

## 4 - RÉFÉRENCES

Informations générales	Page 17
Références Légales	Page 18
Guides	Page 19
Bonnes pratiques	Page 20
Sitothèque	Page 21
Vidéotheque	Page 22

A large, solid red oval shape centered on a white background. Inside the oval, the text "Les bases" is written in a white, bold, sans-serif font.

**Les bases**

## Ce que dit la loi !

### Constitution article 1<sup>er</sup> :

« la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » ;

Loi n°1983- du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « aucune discriminations, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe »

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit la présentation en comité technique d'un **rapport de situation comparée (RSC)** dans le cadre du bilan social. Le RSC comprend 6 thèmes et se décline en 27 indicateurs qui sont définis dans le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013. Cette loi impose aussi la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeant-e-s

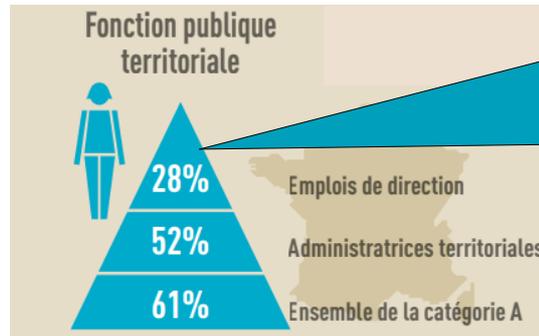
Loi n°2014-873 du 4 août 2014 : article 61 : dans les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants, et préalablement aux débats sur le projet de budget (mais sans nécessité de débat ou de vote), l'exécutif doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Le contenu et les modalités de présentations sont précisées dans le décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Il y a 3 grandes thématiques :

- la politique de ressources humaines de la collectivité (entre autre le RSC)
- les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques
- les moyens mobilisés à cette fin (un plan d'action)

Une délibération actant la présentation de ce rapport peut attester de l'existence de celui-ci.  
Attention: en cas de non présentation ou de non-conformité, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation. Voir également la circulaire du 28 juillet 2017



Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux.  
Agents en congé parental : 96 % sont des femmes dans la FPT  
et 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.



Les femmes sont à la tête de 8% des directions générales des services et d'environ 21 % des directions adjointes. A noter que plus la Collectivité est grande moins on trouve de femme DGS ou DGA.

## Quelques chiffres



Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire doit garantir l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière.

Cet écart est de 10,8 % dans la FPT en 2017

(le taux le plus faible des 3 versants de la FP).

Globalement, le salaire net moyen d'un homme est de 1998€ et celui d'une femme de 1813€ soit une différence de 185€ par mois... ou 2220€ par an !

En 2014, de manière générale, tout secteur confondu, les femmes touchent une pension retraite inférieure de presque 40 % à celle des hommes !  
(1660€ pour les hommes contre 1007€ pour les femmes)

Dans la FPT les chiffres sont :  
1377€ pour les hommes  
et 1208€ pour les femmes



Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médicosociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %), médico-technique (77%) et animation (72 %).  
Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %), Sécurité et Police municipale (22 %).

### Féminisme :

mouvement philosophique, politique et social qui vise à ce que les femmes et les hommes disposent des mêmes droits et des mêmes libertés dans la sphère publique et privée. Il vise l'égalité femme/homme et non la suprématie des femmes.

### Plafond de verre :

décrit la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilité.

### Le genre :

outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Pour plus d'info ; vidéo « C'est quoi le genre » du Centre Hubertine Auclert

## Quelques définitions

### Plancher collant :

décrit les millions de femmes cantonnées à des métiers sous payés et qui n'ont pas réellement de perspectives d'évolution professionnelle.

### L'égalité femmes-hommes :

observer la même autonomie, responsabilité participation, visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

### Mixité :

présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

### Les stéréotypes :

attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes. Il s'agit de représentations simplifiées de la réalité, généralement de traits de personnalité ou de comportements.

### La parité :

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique

A large, solid red oval shape is centered on a white background. Inside the oval, the text "S'engager dans la démarche" is written in a white, bold, serif font.

**S'engager dans la démarche**

## Le triptyque magique

Sont présentés ici 3 éléments que les collectivités qui sont déjà engagées dans la démarche égalité femmes-hommes jugent indispensables



### Un-e élu-e en charge de l'égalité :

les collectivités qui se sont engagées dans l'égalité femmes-hommes et notamment dans la mise en place de la « Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale » soulignent l'importance d'avoir un-e élu-e en charge de l'égalité femmes-hommes. L'engagement de tout l'exécutif est important et le fait qu'un-e des élu-e-s soit spécifiquement en charge de cette thématique siège au sein de l'exécutif est un atout puissant : il-elle veille à ce que l'ensemble des politiques conduites intègrent l'enjeu d'égalité femmes-hommes.

### Un ETPT dédié

qui doit être sensibilisé à la thématique égalité femmes-hommes et formé pour la réalisation du rapport. Il doit disposer du temps nécessaire pour réaliser ce travail qui représente un investissement conséquent. Idéalement, il sera appuyé dans ses fonctions par le service RH pour la partie égalité professionnelle mais aussi par tous les autres services pour la partie politique publiques.

Il peut être en même temps la personne référente pour les politiques femmes hommes au sein de sa collectivité. Il peut être judicieux que l'agent en charge de l'égalité femmes-hommes dispose d'une lettre de mission signée par le-a directeur-trice général-e des services ou qu'une réunion annonçant sa mission soit effectuée en présence de tous.



### un budget spécifique :

la politique d'égalité femmes-hommes peut être financé par les budgets des différents services impliqués dans sa mise en œuvre. Cependant, une enveloppe dédiée est un atout fort. Celle-ci peut être réservée aux financements des journées du 8 mars et du 25 novembre, à des subventions aux associations œuvrant pour l'égalité femmes-hommes ect... Cette ligne budgétaire est à doter en fonction des moyens de la collectivité. Il ne faut pas oublier aussi la possibilité de bénéficier de financements européens !

## 3 autres atouts essentiels

### Sensibiliser tous les agent-e-s/ élu-e-s à l'égalité :

mettre en place une formation à l'attention de tous les agent-e-s et élu-e-s est un enjeu capital. Cela permet de lever des incompréhensions et de lever certains freins au changement. Les collectivités déjà engagées dans les politiques égalités femmes-hommes ont noté une nette amélioration de la coopération des services après la tenue de formations/réunions de sensibilisation.

Pour plus d'information : Se rapprocher du CDG (ou CNFPT)



### Se donner du temps :

la politique publique d'égalité femmes-hommes est une politique transversale plutôt jeune. Elle met du temps à produire ses effets et il est souvent nécessaire de convaincre de l'utilité d'une telle politique. Pour mener à bien une politique d'égalité femmes-hommes, il est important de faire valider toutes les étapes de mises en œuvre ( le diagnostic, l'élaboration du plan d'action et sa mise en place, et enfin son évaluation) cela demande du temps.

Il est également nécessaire de consacrer du temps à l'explication de la démarche auprès des partenaires afin de les impliquer au mieux dans le processus.



### Présence d'un engagement politique fort :

la réussite d'une politique d'égalité nécessite une implication de l'ensemble de l'exécutif. En effet, en cas de difficultés, il est important que l'agent en charge de l'égalité femmes-hommes puissent compter sur le soutien de l'exécutif.

De plus il semble important que l'ensemble des élu-e-s soient sensibilisé-e-s à la thématique et bénéficie d'une formation dédiée.



## S'appuyer sur ce qui existe déjà

### Quelques petits outils pratiques et simples d'utilisation :

La grille d'auto diagnostic de Perfégal mise en annexe du guide Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes édité par le Centre Hubertine Auclert et le **Document de Valorisation des actions locales pour l'égalité entre les femmes et les hommes**(dit DOVALE) du Haut Conseil à l'Égalité sont les premiers outils utiles pour faire un diagnostic de la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur son territoire

### Label Egalité dans la fonction publique :

Ce label a été créé en 2004 et il promeut l'égalité et la mixité professionnelle dans le secteur privé et public. Il permet de distinguer une administration ou une entreprise pour ses bonnes pratiques en gestion des ressources humaines en matière d'égalité. Depuis 2015, le label égalité et le label diversité qui prévient des discriminations ont un socle commun mais chacun garde des objectifs différents.

Ainsi, le label égalité peut servir de guide méthodologique pour développer une démarche égalité femmes-hommes : se baser sur le cahier des charges et suivre les étapes du label permettent d'inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur du processus RH.

### Protocole d'accord du 8 mars 2013 :

Il propose des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi de 2012.

Il concerne donc essentiellement la collectivité en tant qu'employeur.

Il se décline en **4 axes et 15 mesures** :

axe 1 : rappelle le rôle du dialogue social et l'obligation de produire un rapport de situation comparée contenant 27 indicateurs

axe 2 : prévoit la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leurs parcours professionnels au sein de la fonction publique. Cette politique passe par la mise en œuvre d'action en faveur de la communication, la formation, le recrutement, l'accès à la Formation professionnelle, le déroulement de carrière et la promotion.

axe 3 : porte sur un meilleur partage entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Mise en place de chartes du temps, des mesures sur les congés familiaux, la garde d'enfants...

axe 4 : est consacré à la prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

Ce protocole n'a pas de valeur prescriptive mais constitue une incitation politique.

Il permet d'impulser une démarche sur l'égalité professionnelle en interne.

### La charte européenne pour l'égalité entre les femmes et Les hommes dans la vie locale :

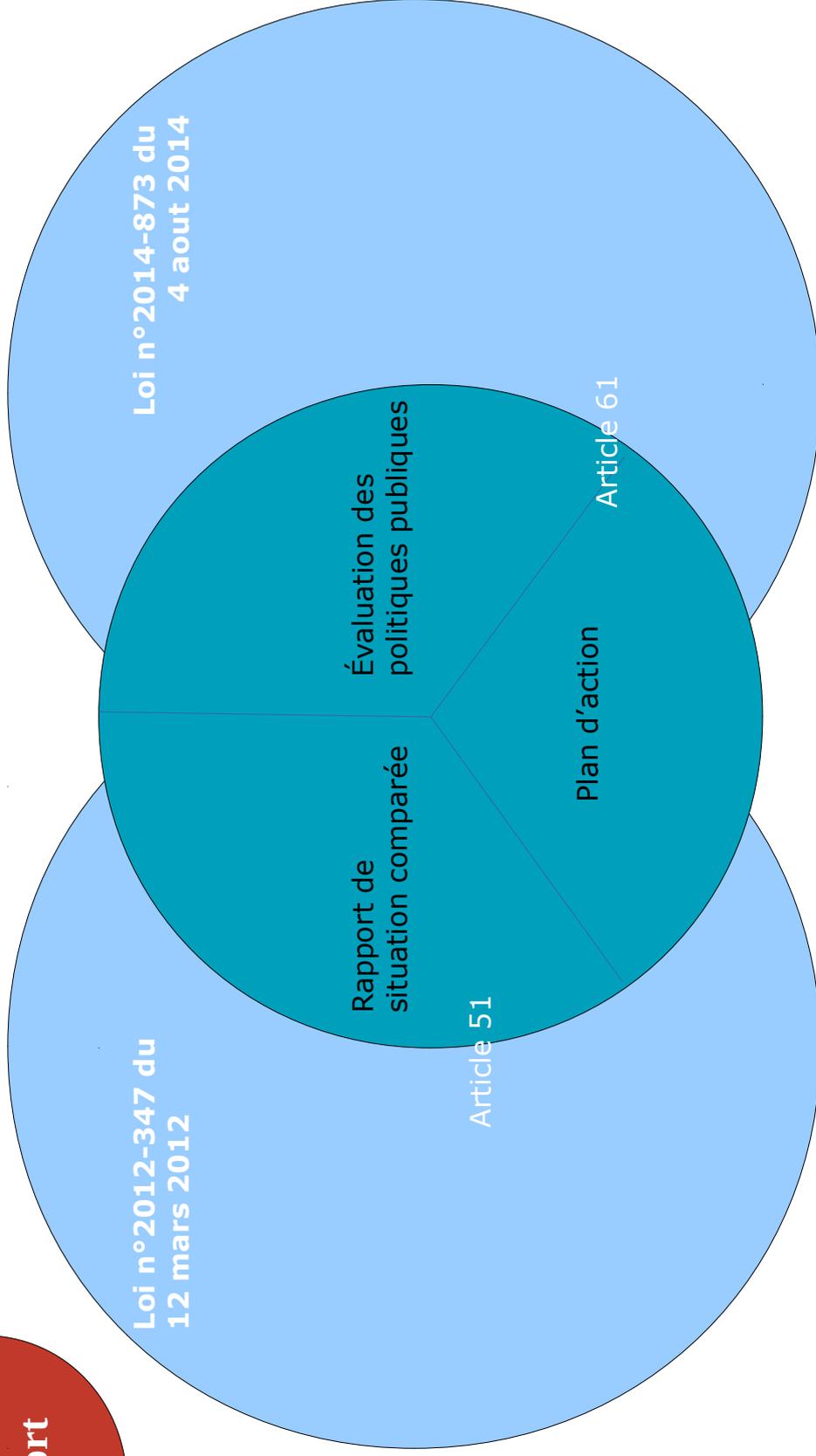
Rédigée en 2006 par le Comité des Communes et Régions d'Europe, elle est le fruit d'un consensus européen. Elle rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité femmes-hommes au niveau européen. Elle comprend 8 champs et 30 articles portant sur tous les domaines d'intervention des collectivités territoriales. (aussi bien en tant qu'employeur que de responsable de politiques publiques) : champ économique, social, culturel, sportif, lutte contre les stéréotypes, développement durable...

Chaque signataire s'engage à rédiger dans les 2 ans un plan d'actions pour l'égalité qui fixe les priorités.

Cette charte peut être le point de départ de l'engagement d'une collectivité dans le domaine de l'égalité femmes-hommes

**Mettre en place un rapport  
sur la situation en  
matière d'égalité entre les  
femmes et les hommes**

**Rappel du  
contenu d'un  
rapport**



# Egalité Professionnelle Le RSC

But

Sur quoi se baser

Comment faire /  
Les questions à se  
poser

Pour vous aider

1

Diagnostic

**Mesurer les écarts**

Les données issues du service des ressources humaines les informations du CHSCT et du CT

27 indicateurs repartis en 6 thèmes. Les 27 indicateurs sont définis dans le [décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.](#)

La partie 3 du guide « [Egalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée](#) » du centre Hubertine Auclert reprend ces 27 indicateurs et en propose d'autres. Pour les collectivités affiliées au CDG, le nouveau logiciel du bilan social prend en compte les 27 indicateurs du rapport de situation comparée. Il effectuera donc les calculs nécessaires d'après les données fournies

2

Analyse

**Comprendre les écarts**

Comparaison avec les chiffres nationaux (les chiffres clefs de la fonction publique, ou les chiffres locaux (transmis par le CDG01 après analyse des résultats des bilans sociaux)

Il est nécessaire de s'interroger sur l'origine des inégalités : sur quels éléments agir ? qu'est ce qui relève du statut ? Des procédures ? De l'organisation, des moyens de la collectivité ? Sur quoi peut-on agir ?

Le guide « [Egalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée](#) » du centre Hubertine propose des pistes d'analyse

3

Actions à  
Mettre en  
Œuvre

**Réduire les écarts**

Définir des objectifs de progrès et des actions à mener à court et moyen terme en fonction de l'analyse

Quels sont les objectifs que l'on souhaite atteindre ? Y a-t-il un lien avec d'autres projets RH (organisation du travail, charte du temps, règlement intérieur, mutualisation de services...) IL est important de prioriser les actions.

Le guide « [Egalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée](#) propose des actions à mettre en œuvre. » Et le rapport « [les politiques locales d'égalités en France : analyse des expériences de collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes](#) » donne de nombreuses bonnes pratiques mises en place dans diverses collectivités territoriales.

# Egalité dans les politiques publiques

Pour plus de détails, se référer aux guides

Pour convaincre du bien fondé d'une politique égalité femmes-hommes, et Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes du Centre Hubertine Auclert

## 1 Diagnostic territorial

### Les outils et données disponibles :

- base de données de l'INSEE, les données sexuées du Commissariat Générale à l'Égalité des Territoires (CGET), l'analyse des besoins sociaux du CCAS,
- le DOVALE : Document de Valorisation des actions locales pour l'égalité Femmes-hommes : questionnaire d'auto-évaluation d'une quinzaine de pages recensant tous les domaines possibles d'actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes

Faire le point sur les actions déjà menées, se servir de l'existant de la collectivité : des actions sont déjà menées dans la collectivité

en faveur des femmes : organisation de manifestations autour des journées du 8 mars et du 25 novembre, subvention aux associations, aide aux associations sportive mettant en place des actions en faveur des filles, lutte contre les violences faites aux femmes...

- faire un point sur la situation économique, sociale, éducation, professionnelle des femmes et des hommes vivant sur le territoire
- répartition par sexe des bénéficiaires des politiques publiques locales, les montants alloués

Réfléchir aux champs d'actions où il reste des choses à faire ou à améliorer

Penser à des actions spécifiques et intégrées

## 2 Lier les Approches intégrées Et spécifiques

### Approche spécifique :

actions dédiées à l'égalité femmes-hommes ou s'adressant seulement aux femmes :

- apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes. Il s'agit souvent d'action correctives
- actions visibles rapidement ayant des effets à court terme.

### Approche intégrée ou gender mainstreaming :

prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous :

- mettre en place des actions préventives, recherche d'un changement structurel. Cette approche est à privilégier aujourd'hui dans les politiques égalité femmes-hommes puisqu'elle est mise en avant dans l'article 1de la loi n°2014-873 : « L'Etat 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. »
- actions pas forcément visible sur le court terme mais qui portent leurs fruits sur le long terme.

Il est donc conseillé de développer les 2 types d'approches pour un résultat optimal. Les unes apportant des résultats rapides et concrets, visibles par tous ; les autres changeant en profondeur la société.

3  
Construire son  
plan  
d'actions

La loi prévoit des orientations pluriannuelles (durée préconisée entre 3 et 5 ans)  
Chaque service de la collectivité peut proposer des actions, il faut dans ce cas  
Proposer des fiches actions et des indicateurs d'évaluations voire le budget  
nécessaire pour accomplir l'action.

Le plan d'action peut être constituer d'action à renouveler, à améliorer et de nouvelles  
actions. Il permet de mettre en cohérence l'ensemble des actions à mener.  
Il rend plus globale et cohérente les actions de la collectivité pour lutter contre les  
inégalités.(exemple du

2eme plan d'actions égalité femmes-hommes de Lyon pour la période 2016-2019)  
Il est important qu'il soit porté par l'exécutif et l'encadrement et il doit s'appuyer  
sur les partenaires locaux (associations, entreprises, écoles..)

Le guide « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes »  
du Centre Hubertine Auclert, propose en pages 60 et 61 un modèle de trame  
pour le rapport et une grille de lecture pour s'assurer que le rapport correspond  
bien aux attentes légales.

4  
Pour aller  
plus loin

La budgétisation sensible aux genres  
ou BGS :

Cette pratique consiste à analyser le  
Budget des collectivités sous l'angle  
de l'égalité. On applique l'approche  
intégrée de l'égalité entre les  
femmes et les hommes au volet  
financier des politiques publiques. Il est  
alors possible de voir si les collectes et  
la distribution des ressources financières  
renforcent ou diminuent les inégalités  
entre les sexes. Et ainsi proposer des  
ajustements et des modifications  
budgétaires pour mieux garantir l'égalité.  
(pour plus d'information :

« la budgétisation sensible au genre »  
Centre Hubertine Auclert)

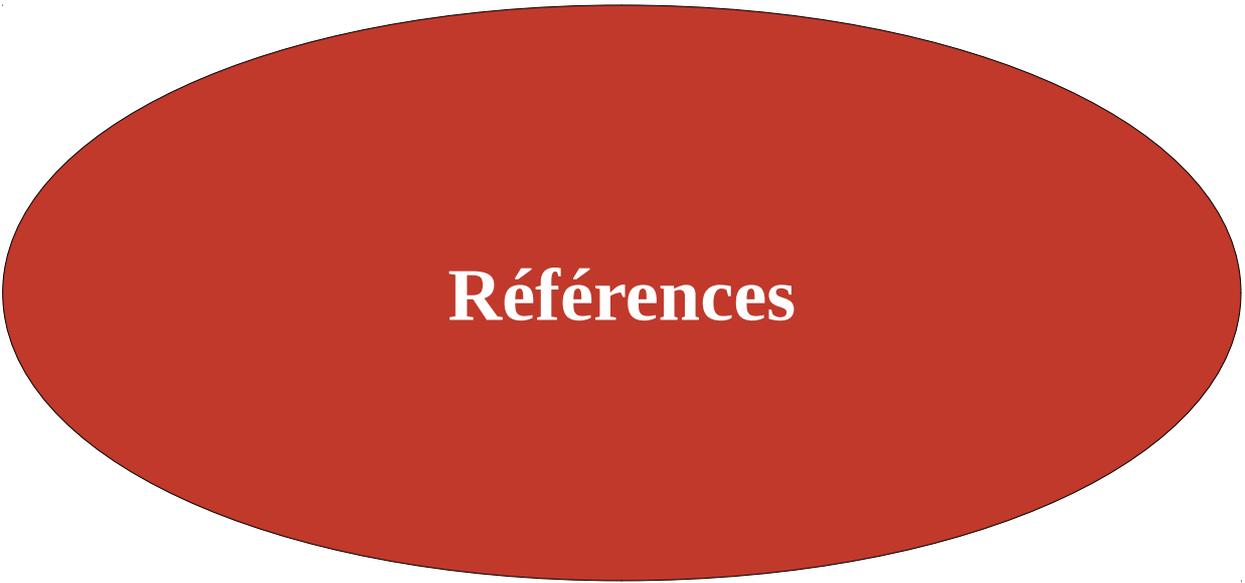
Vers une communication non  
stéréotypée :

Mettre en place une communication  
sans stéréotype de genre montre  
l'engagement de la Collectivité  
dans la démarche égalité  
femmes-hommes.  
Le Haut Conseil pour l'égalité  
à rédiger un guide en ce sens

La charte européenne pour l'égalité  
Entre les femmes et les hommes  
Dans La vie locale :

La signature de cette charte  
Représente un engagement  
fort mais elle contraint la  
Collectivité à adopter sous  
2 ans un plan d'actions.  
Cela n'est pas toujours aisé.

Conseil : Suivre l'adage « petit à petit l'oiseau fait son nid » en d'autre termes ;  
privilégier quelques actions ou domaines d'intervention pour commencer en douceur.  
La mise en place de politiques égalité femmes-hommes peut prendre du  
temps et ses effets ne sont pas visibles immédiatement. Il faut se donner du temps  
pour réussir la mise en place de telles politiques et encore plus pour en récolter les fruits !  
Cependant, il s'agit d'un enjeu sociétal, d'un vecteur de développement économique et  
de paix sociale. N'oublions pas que les femmes représentent la moitié de la population,  
du PIB et de l'électorat

A large, solid red oval shape centered on the page, serving as a background for the text.

# Références



## Informations générales

(liens vérifiés le 14 juin 2018)

**Fonction publique Chiffres clefs 2017** - Ministère de l'Action et des comptes publiques / DGAFP  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/chiffres-cles>

**Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** –  
édition 2017 – Ministère de l'Action et des Comptes public/ DGAFP :  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique>

**Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – édition 2017** (version complété ou l'essentiel) - Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes  
<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2017/>

**Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques** - Collection Connaissance de l'Emploi n °127 – Centre d'Étude de l'Emploi – janvier 2016 : <http://www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/pourquoi-les-femmes-sont-elles-moins-bien-remunerees-que-les-hommes-dans-les-trois>

# Références légales

(liens vérifiés le 7 juin 2018)

**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 :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000025489865&fastPos=3&fastReqId=2073163267&oldAction=rechExpTexteJorf)

[dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000025489865&fastPos=3&fastReqId=2073163267&oldAction=rechExpTexteJorf](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000025489865&fastPos=3&fastReqId=2073163267&oldAction=rechExpTexteJorf)

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

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000029330832&fastPos=6&fastReqId=1909262826&oldAction=rechExpTexteJorf)

[dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000029330832&fastPos=6&fastReqId=1909262826&oldAction=rechExpTexteJorf](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000029330832&fastPos=6&fastReqId=1909262826&oldAction=rechExpTexteJorf)

**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 :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000030785328&fastPos=1&fastReqId=298399360&oldAction=rechExpTexteJorf)

[dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000030785328&fastPos=1&fastReqId=298399360&oldAction=rechExpTexteJorf](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000030785328&fastPos=1&fastReqId=298399360&oldAction=rechExpTexteJorf)

**Code général des collectivités territoriales :**

- Pour les communes et EPCI : **Article L2311-1-2 :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A482A857BF34739764FE9987475FEF31.tplgfr22s\\_1?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A482A857BF34739764FE9987475FEF31.tplgfr22s_1?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000029334960&dateTexte=20180601&categorieLien=id#LEGIARTI000029334960)

[cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000029334960&dateTexte=20180601&categorieLien=id#LEGIARTI000029334960](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A482A857BF34739764FE9987475FEF31.tplgfr22s_1?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000029334960&dateTexte=20180601&categorieLien=id#LEGIARTI000029334960)

- Pour les départements : **Article L3311-3 :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A482A857BF34739764FE9987475FEF31.tplgfr22s\\_1?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A482A857BF34739764FE9987475FEF31.tplgfr22s_1?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000029334966&dateTexte=20180601&categorieLien=id#LEGIARTI000029334966)

[cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000029334966&dateTexte=20180601&categorieLien=id#LEGIARTI000029334966](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A482A857BF34739764FE9987475FEF31.tplgfr22s_1?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000029334966&dateTexte=20180601&categorieLien=id#LEGIARTI000029334966)

**Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :** <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>

et sa **circulaire d'application du 8 juillet 2013 :**

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=37266>



# Guides

(liens vérifiés le 13 juin 2018)

**Pour convaincre du bien fondé des politiques d'égalité femmes-hommes** – Centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-convaincre-du-bien-fonde-des-politiques-locales-d-egalite-femmes-hommes>

**Planifier, conduire et évaluer une politique publique d'égalité femmes-hommes** – Centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes>

**Egalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée** - Centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/egalite-professionnelle-realiser-un-rapport-de-situation-comparee-guide-pratique>

**Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes** : Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales - Centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/realiser-un-rapport-sur-la-situation-en-matiere-d-egalite-femmes-hommes-guide-pratique-pour>

**La budgétisation sensible au genre** – Centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique>

**Document de Valorisation des actions locales pour l'égalité entre les femmes et les hommes** – Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2012) <http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/valorisation-des-actions-locales-d>

**Egalité professionnelle hommes-femmes : des clefs pour agir** - INET (2013) <https://inet.cnfpt.fr/s-informer/publications-inet/egalite-professionnelle-hommes-femmes-cles-agir>



## Bonnes pratiques

(liens vérifiés le 14 juin 2018)

**Egalité professionnelle femmes-hommes : territoriaux nous agissons** – CNFPT (2013) :  
<https://fr.calameo.com/read/001549856b281c4e77e9f>

**Les politiques locales d'égalité en France** : analyse des expériences de collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes – Centre Hubertine Auclert (2016)  
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/les-politiques-locales-d-egalite-en-france>

**Pour une communication publique sans stéréotypes de genre** - Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes  
<http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/aujourd-hui-sort-en-librairie-le>

**Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale** -  
<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/parite-et-responsabilites-politiques/la-charte-europeenne-sur-legalite-entre-les-hommes-et-les-femmes-dans-la-vie-locale/>



**Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes :**

<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

**Portail de la Fonction Publique / Direction Générales de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) :**

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

**Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes ( HCE) :**

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

**Service de l'État de l'Ain**

<http://www.ain.gouv.fr/>

**Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) :**

<https://www.insee.fr/fr/accueil>

**Centre Hubertine Auclert :**

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

**Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) :**

[http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalit%C3%A9-femmes-hommes#.WyNt2aJ5\\_E0](http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalit%C3%A9-femmes-hommes#.WyNt2aJ5_E0)

**Légifrance :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

**Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) :**

<http://www.cnfpt.fr/>

**Centre Départemental de Gestion de l'Ain (CDG01) :**

<http://www.cdg01.fr/>



(liens vérifiés le 7 juin 2018)

« Le mécanisme du sexisme » réalisé par Marine Spaak : <https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>

« C'est quoi le sexisme ? Quel lien avec les violences ? » du centre Hubertine Auclert : <https://www.youtube.com/watch?v=71W0YZT2imY>

« C'est quoi le genre » réalisé par le Centre Hubertine Auclert : <https://www.youtube.com/watch?v=xtbDynD7DE8>

« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » réalisé par Chimie Energie CFDT : <https://www.youtube.com/watch?v=vrqOjml5-s>