

MINISTÈRE DU LOGEMENT ET DE L'HABITAT DURABLE

La ministre

Paris, le **09 MAI 2016**

**La ministre du logement et de l'habitat durable**

à

Madame la Ministre des familles, de l'enfance et  
des droits des femmes

Réf: D16007832

**Objet** : feuille de route 2016 de l'égalité entre les femmes et les hommes pour mon ministère.

**PJ** : Feuille de route égalité MLHD 2015/2016-2017

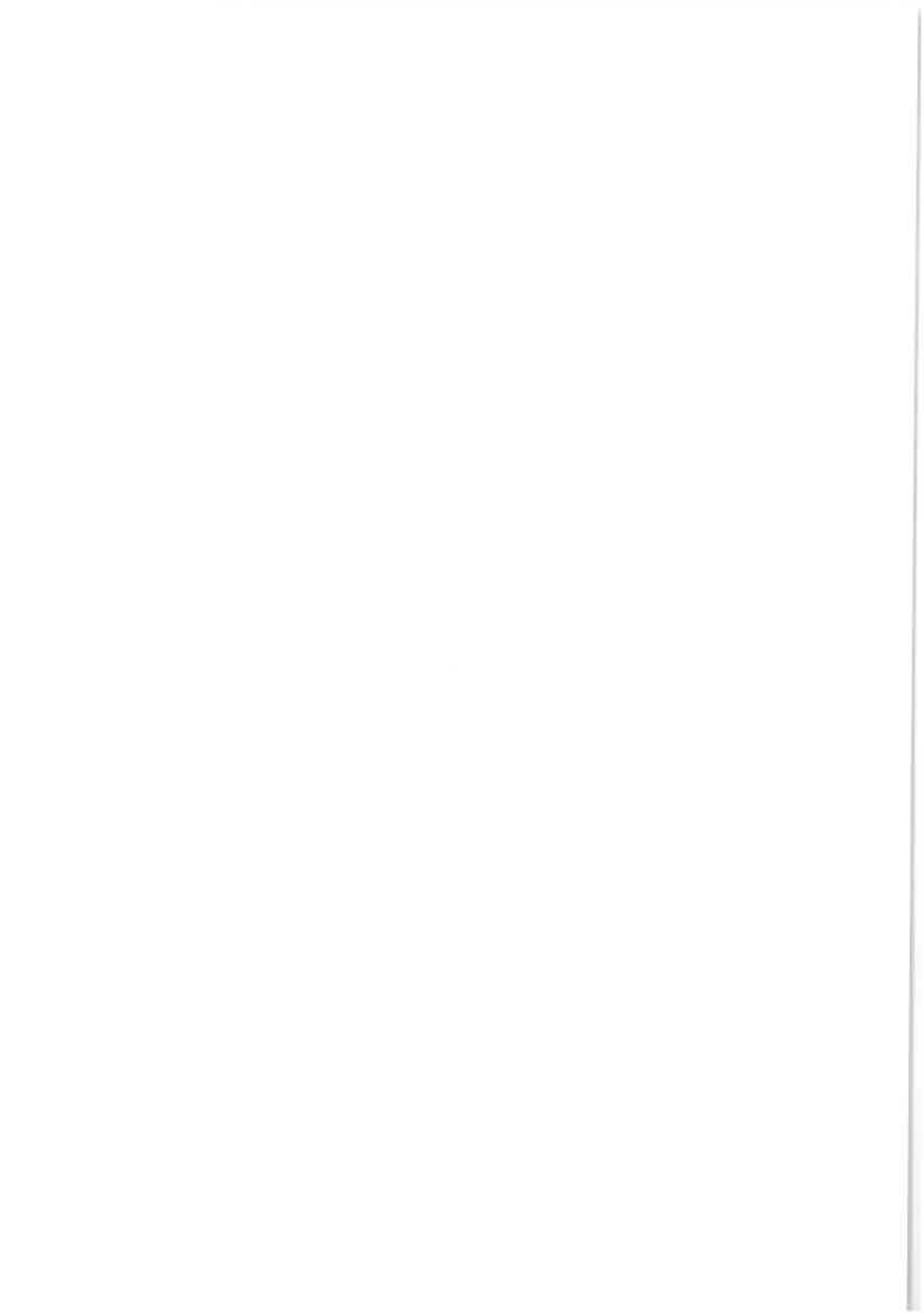
Comme suite à votre demande, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint un bilan des réalisations de mon ministère en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour l'année 2015, ainsi que les engagements pour 2016.

En matière d'égalité dans les politiques publiques, mes priorités sont de remédier aux inégalités dans les territoires ruraux, de favoriser l'accès au logement social pour les femmes victimes de violences, de favoriser la mixité des métiers de l'artisanat dans le bâtiment et de mettre en place un sondage avec le Défenseur des droits sur l'accès au logement.

L'égalité professionnelle constitue l'une des priorités de l'agenda social. La charte relative à l'égalité professionnelle signée le 3 novembre 2014 a été déclinée sous forme d'un plan d'action détaillé, qui a reçu l'avis favorable des représentants du personnel le 17 septembre 2015. Sa mise en œuvre est à ce jour nominale.



Emmanuelle COSSE



**Ministère du logement et de l'habitat durable**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**2015/2016-2017**

**COMITÉ INTERMINISTRIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DU LOGEMENT ET DE L'HABITAT DURABLE**

Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

**Isabelle ANTOINE**

**(pour le MEEM et le MLHD)**

Date de la nomination officielle (courrier cabinet ou publication au JO)	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
Arrêté du 7 février 2014 (JO du 9 février 2014)	Non ; objectifs annuels et plan d'action GRH triennal	Experte de haut niveau placée auprès de la directrice des ressources humaines	Deux fonctions : - égalité des droits entre les femmes et les hommes - lutte contre les discriminations	L'ensemble des deux missions constitue un plein temps	- participation systématique au comité de direction de la DRH - participation aux autres comités de direction et aux réunions des réseaux (DREAL, DIR, chargés de tutelle,... ) en tant que de besoin	1	0, 50	Annick CONSTANTIN E. DORMOND (à titre provisoire)	Adjointe Communication Assistante + réseau des référents		7 000 € consacrés en 2015 à la formation (budget de 20 000 € en 2016)

## **RESUME DES ENGAGEMENTS DU MLHD POUR 2016 :**

### **En matière de politiques publiques :**

- contribuer à une meilleure prise en compte des inégalités sexuées dans les territoires ruraux,
- favoriser la création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la prime d'aménagement du territoire,
- favoriser la prise en compte des droits des femmes dans les maisons de services au public par le développement de partenariats avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles,
- mettre en place des outils d'accompagnement des autorités de gestion des fonds européens structurels et d'investissement favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- soutenir l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ruraux,
- assurer l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences,
- favoriser l'accès au logement social pour les femmes victimes de violences,
- mettre en place un testing avec le Défenseur des droits sur l'accès au logement,
- favoriser la mixité des métiers de l'artisanat dans le bâtiment.

### **En matière d'égalité professionnelle :**

- faire de l'égalité professionnelle une priorité de l'agenda social,
- poursuivre la mise œuvre de la charte égalité MEDDE-MLETR du 3 novembre 2014 et du plan d'action associé,
- passer d'objectifs de moyens à des objectifs de résultats, sur la base des indicateurs du rapport de situation comparée.

## **INTRODUCTION SYNTHETIQUE**

*(Synthèse de l'action du ministère en matière d'égalité femmes-hommes sur les 3 années passées depuis le CIDFE du 30 novembre 2012)*

### L'équipe :

Le MEEM et le MLHD, qui ont un secrétariat général et une gestion des ressources humaines communs, ont nommé en 2012 un haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, à temps partiel, ainsi que son adjointe à temps plein. Une haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations a été nommée à plein temps en février 2014.

Le réseau des référents en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements publics sous tutelle :

Les ministères ont constitué en 2013 un réseau de référents égalité, d'abord dans les directions générales d'administration centrale. Ce réseau a été ensuite étendu aux services déconcentrés. Il est en cours d'extension aux cent trois établissements publics sous tutelle.

Ce réseau est réuni deux fois par an. Il dispose également d'un espace partagé virtuel et d'un intranet. La documentation est également diffusée par mail.

La formation :

Les MEEM et MLHD ont conclu un marché de formation à l'égalité des droits. La haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe assurent également des formations en direct. Sept cents personnes ont été formées en 2014, un peu moins en 2015. Un module égalité a été inclus dans les formations de prise de poste des nouveaux sous-directeurs, ainsi que des secrétaires généraux et des responsables des ressources humaines des services déconcentrés.



**LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES :**

**Contribuer à une meilleure prise en compte des inégalités sexuées dans les territoires ruraux :**

A la suite du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015 et conformément aux recommandations du Haut conseil à l'égalité dans son rapport de juin 2014, un groupe de travail a été mis en place, à la demande des cabinets de la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité et de la secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes, en mai 2015, visant à produire une liste d'indicateurs sexués clés pour mieux objectiver la situation des femmes et les inégalités auxquelles elles sont confrontées dans les territoires ruraux comparativement aux hommes et à la situation dans les autres territoires.

Piloté par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) , ce groupe de travail a rassemblé le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), le secrétaire général du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEf-h) et l'INSEE.

Ses conclusions ont été rendues en novembre 2015.

Une quinzaine d'indicateurs seront retenus en rapport avec les principales thématiques afférentes aux droits et à la vie quotidienne des femmes (formation, emploi, sécurité, accès aux services...) et identifiant les marges de progrès prioritaires pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de l'acuité des inégalités sexuées en matière de formation et d'emploi, les indicateurs porteront en particulier sur l'orientation prise après la classe de 3ème, la part des diplômés de l'enseignement supérieur, le taux d'activité et de chômage des 25-54 ans, la répartition des demandeurs d'emploi de chaque tranche d'âge, entre les deux sexes, la part des salariés à temps partiel et en contrats précaires.

Ces indicateurs, produits fin 2015, seront actualisés tous les ans, afin de mettre en évidence l'écart entre les sexes et l'évolution de cet écart au cours du temps, avec des comparaisons possibles par

rapport à la situation dans les autres territoires (quartiers politique de la ville et France entière). Certains de ces indicateurs pourront être déclinés par tranche d'âge.

Deux approches ont été privilégiées afin de cerner les territoires ruraux :

- l'approche morphologique adoptée par l'INSEE suivant la méthode d'EUROSTAT, fondée sur le degré de densité de population. Deux catégories de communes pourront être retenues : une définition resserrée (communes très peu denses représentant 35,5% des communes et environ 4% de la population) et une définition plus large (communes peu denses représentant 54,5% des communes et 31% de la population) ;

- une définition fonctionnelle reposant sur le zonage en aires urbaines (ZAU) avec la prise en compte des communes isolées, hors influence des pôles (environ 5% de la population).

Le CGET étant également compétent en ce qui concerne les interventions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, des indicateurs sexués seront proposés aussi dans la feuille de route du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports et feront l'objet d'un suivi systématique.

Ces indicateurs, qui seront mis en ligne annuellement sur le site de l'Observatoire des territoires et donc accessibles à tous, permettront d'adapter les réponses publiques à la lutte contre les inégalités dans les territoires ruraux.

#### **Favoriser la création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la prime d'aménagement du territoire (PAT) :**

La prime d'aménagement du territoire (PAT), aide financière directe attribuée par le ministre du logement, de l'égalité des territoires et des ruralités, après avis d'une commission interministérielle dont le CGET assure le secrétariat général, vise à soutenir la création d'emplois et d'activités durables dans les zones d'aide à finalité régionale, dans différents secteurs de l'industrie et des services.

Il est proposé de porter une attention particulière aux objectifs de création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus à ce titre suivant deux axes :

#### **- Systématiser le renseignement de données sexuées et contextualiser ces données pour mesurer leur impact réel**

Les données relatives aux effectifs de l'entreprise et à leurs évolutions seront désormais sexuées dans le dossier de demande de PAT. Par ailleurs, il sera demandé à partir de 2016 aux entreprises bénéficiaires de la PAT de présenter un tableau de répartition sexuée des emplois créés dans leur bilan annuel.

Pour caractériser l'effort d'ores et déjà réalisé ou restant à conduire par les entreprises dans le cadre des projets primés ainsi que ses impacts, un travail sera conduit en lien avec l'INSEE pour constituer un référentiel permettant de disposer d'informations de référence sur la part des femmes dans les différentes branches professionnelles.

#### **- Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes ou des actions des entreprises en ce sens, un critère d'appréciation de la qualité des dossiers**

Le décret du 16 décembre 2014 relatif à la PAT prévoit que la situation socio-économique du bassin d'emploi dans lequel sera mis en œuvre le projet est l'un des critères d'attribution de la prime et de modulation de son montant. Dans ce cadre, le taux d'emploi des femmes est ainsi désormais pris en considération dans une approche globale de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Au cours de l'année 2016, l'analyse du critère qualitatif relatif à l'égalité femmes hommes sera renforcée au sein de la RSE. A partir de l'élaboration du référentiel susmentionné, il pourrait être envisagé d'instaurer un critère spécifique relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes de nature à moduler le montant attribué par l'État au titre de la PAT.

**Favoriser la prise en compte des droits des femmes dans les maisons de services au public par le développement de partenariats avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) :**

Dans l'objectif de garantir à tous l'égalité d'accès aux services, le comité interministériel aux ruralités a confirmé l'objectif de labellisation de 1000 maisons de services au public (MSAP) dès la fin 2016, notamment grâce au partenariat avec la Poste.

Le CGET assure la coordination de ce dispositif, qui vise à améliorer l'accès à tous les services assurés par les grands opérateurs nationaux et locaux de services de proximité. De l'information transversale de premier niveau à l'accompagnement de l'utilisateur sur des démarches spécifiques, les MSAP articulent présence humaine et outils numériques. Elles permettent aux habitants de tous les territoires, et notamment des territoires ruraux, des zones de montagne et péri-urbaines, de trouver écoute, aide et accompagnement dans les démarches de la vie quotidienne.

Parmi les 364 maisons de services au public labellisées qui fonctionnent actuellement, une vingtaine de MSAP ont noué des partenariats avec les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Ces partenariats conclus localement visent à favoriser une meilleure information et un meilleur accès aux droits et aux services du CIDFF en fonction des besoins exprimés par les femmes et les familles et par les dispositifs arrêtés par les politiques publiques en matière de droits des femmes. Ces missions contribuent au développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le respect des différences individuelles.

Ces partenariats peuvent prendre des formes différentes, adaptées à chaque contexte local, s'appuyant sur un diagnostic de l'accès aux droits des femmes et tenant compte de la mobilisation des acteurs concernés : accès via internet au site [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com), diffusion d'une documentation spécialisée et actualisée au sein de la MSAP, information de premier niveau par l'agent d'accueil sur les services du CIDFF, orientation et mise en relation, formation de l'agent d'accueil par le CIDFF, participation du CIDFF à des animations ponctuelles ou ateliers à la MSAP, organisation de permanences téléphoniques, par visio-conférence ou éventuellement sur place en fonction des capacités d'accueil et des besoins identifiés.

De façon à favoriser la mise en relation et à encourager le développement de ces partenariats à partir des besoins et des dispositifs présents dans les territoires, une cartographie des MSAP et des différents lieux d'implantation des CIDFF sera réalisée et diffusée dans les réseaux respectifs. Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes pourra, en lien avec le



CGET, sensibiliser les CIDFF à la présence de MSAP sur leur territoire et encourager l'établissement de relations partenariales au niveau local entre les deux structures.

**Mettre en place des outils d'accompagnement des autorités de gestion des fonds européens structurels et d'investissement (FESI) favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes :**

L'article 7 du règlement cadre pour la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels et d'investissement (FESI) place l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination comme principe transversal de mise en œuvre. Les États membres doivent veiller « à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la perspective de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, y compris en ce qui concerne le suivi, l'établissement de rapports et l'évaluation ».

Or, les évaluations menées sur la période 2007-2013 révèlent la faiblesse voire l'absence de mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation du FEDER, et soulignent la nécessité, pour le FSE, de renforcer les modalités de mise en œuvre, de suivi, d'évaluation et d'animation en continu de cette priorité.

De façon à permettre une mise en œuvre effective de cette priorité dans la programmation 2014-2020, le CGET, au titre de son rôle d'autorité de coordination des FESI, veillera au respect de ce principe transversal, en guidant les autorités de gestion des fonds européens vers la mise en place d'outils favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, un accompagnement des autorités en charge de la mise en œuvre des programmes (services égalité femmes-hommes et services gestionnaires et instructeurs des autorités de gestion, autorités d'audit et de contrôle, DIRECCTE, directions régionales du droit des femmes et de l'égalité) sera organisé en 2016 avec le soutien du programme national d'assistance technique Europ'Act, dont le CGET est autorité de gestion.

Une consultation des autorités de gestion est en cours, qui permettra au CGET et au service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes d'élaborer un cahier des charges précisant les modalités de cet accompagnement (par exemple par la réalisation et la diffusion d'un kit de bonnes pratiques), qui permettra en particulier de répondre aux questions suivantes :

- que doit signifier l'approche intégrée entre les femmes et les hommes pour une autorité de gestion?
- comment l'autorité de gestion doit-elle communiquer auprès des porteurs de projets potentiels sur ce que veut dire la prise en compte de l'égalité dans les projets présentés?
- que conseiller aux porteurs de projet pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes?

**Soutenir l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ruraux :**

Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de l'économie, de l'industrie

et du numérique ont lancé en août 2013 le plan « Entreprendre au féminin ». Ce plan a pour objectif de faire passer le pourcentage de femmes parmi les créateurs d'entreprise de 30 % à 40 % d'ici 2017.

Les territoires ruraux sont une cible prioritaire pour le développement de l'entrepreneuriat. En effet, le tissu économique y est composé de petites et très petites entreprises, principalement dans des activités de services et d'artisanat. La création d'entreprises représente souvent un recours par rapport à la difficulté de trouver un emploi salarié.

Aussi, dans le cadre du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015, le gouvernement a adopté une mesure visant à soutenir le développement de l'entrepreneuriat au féminin en milieu rural avec un objectif de croissance du nombre de femmes créatrices d'entreprises dans ces territoires et d'augmentation de la part de femmes dans la création d'entreprise en milieu rural de 30 % à 40 % d'ici 2017.

Trois axes sont retenus pour atteindre cet objectif :

1. Sensibiliser et informer les femmes sur l'entrepreneuriat ainsi que sur les conditions d'emploi dans la filière agricole ;
2. Renforcer l'accompagnement des créatrices d'entreprise en milieu rural ;
3. Faciliter l'accès des créatrices d'entreprise au financement.

En 2016, cette mesure connaîtra les développements suivants :

- La sensibilisation à l'entrepreneuriat des jeunes filles et des femmes dans le système éducatif et l'enseignement supérieur agricole sera accentuée, lors de la semaine dédiée, du 7 au 12 mars 2016 ;
- Une annexe spécifique au guide sur l'entrepreneuriat féminin sera créée pour les femmes entrepreneures en milieu rural, courant 2016 ;
- Dans le cadre de la réforme du Fonds de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et l'insertion (FOGEFI), la nouvelle configuration du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) identifiera les besoins des femmes en zones rurales.

La signature de conventions avec des acteurs bancaires tels que BPCE, BNP Paribas et La Poste permettra de mieux référencer ce dispositif au sein de chaque agence bancaire et de répondre à leurs besoins au niveau local.

### **Assurer l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences :**

#### **Résultats attendus fin 2015 :**

Rappels :

Le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, ainsi que le 4<sup>ème</sup> plan (2014-2016) de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, prévoient la création de 1 650 nouvelles solutions d'hébergement d'ici 2017.

Parallèlement, la démarche dite de diagnostic à 360°, prévue par le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, a été lancée avec l'objectif d'associer l'ensemble des acteurs, et en particulier les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes, sur chaque territoire, afin d'identifier précisément les besoins et l'adéquation entre les réponses et les besoins. Ces diagnostics,

généralisés en 2015, permettront d'identifier les besoins, les réponses apportées par les acteurs locaux et les préconisations pour améliorer la situation.

**Le bilan :**

**I. Un bilan intermédiaire positif pour la création de places dédiées :**

L'enquête semestrielle du secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion (AHI), fait état, au 30 juin 2015, de la création de 1 109 places dédiées aux femmes victimes de violence. Les résultats définitifs pour l'année 2015 seront connus ultérieurement, mais on peut constater d'ores et déjà, à mi-parcours du plan, que le taux de réalisation de 75% de l'objectif est encourageant.

Toujours sur la base des informations renseignées par les directions départementales dans cette enquête AHI, le taux d'occupation des places dédiées aux femmes victimes de violence serait de 95,2% au 30 juin 2015 (sous réserve d'exploitation complète).

**II. Relations avec les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO) :**

La coopération entre les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO) et les associations spécialisées dans la prise en charge des femmes victimes de violences a été encouragée par la circulaire du 12 avril 2013. Celle-ci pose le cadre de leur coopération et prévoit, pour répondre à l'urgence et à la spécificité des besoins des femmes victimes de violences, leur admission directe dans les structures spécialisées (quand elles existent).

27 conventions avaient été signées fin 2014 et une vingtaine étaient en cours d'élaboration début 2015.

**III. Bilan des projets innovants et des premiers diagnostics territoriaux :**

Les femmes victimes de violences sont l'un des publics ciblés par l'appel à projet innovation sociale porté par la DIHAL en 2013. Quatre projets sur les vingt retenus concernaient ce public.

Les premières évaluations font ressortir l'efficacité des dispositifs lorsque :

- A. les acteurs locaux (DDCSPP, délégation des droits aux femmes, conseil départemental, réseau associatif, SIAO, forces de l'ordre...) ont organisé un partenariat pérenne (comité de pilotage par exemple) ;
- B. ils sont alors en mesure de mutualiser et mobiliser plusieurs modes d'accueil en urgence dans un premier temps : centres d'hébergement d'urgence, nuitées hôtelières, places d'hébergement de stabilisation, CHRS dédié à l'accueil d'urgence, CHRS dédié aux femmes victimes de violence et logement conventionné au titre de l'ALT, accueils de jour ; et dans un deuxième temps (ou directement si possible) d'orienter vers du logement pérenne ;
- C. ils développent des réponses adaptées aux territoires : équipes mobiles en zones rurales pour « aller vers » les personnes très rapidement, solutions interdépartementales en matière d'hébergement et de logement pour tenir compte de l'éloignement géographique entre la femme victime de violence et lieu de vie du conjoint ;

- D. ils mettent en place un accompagnement spécialisé et pluridisciplinaire pour tenir compte de la vulnérabilité des personnes et de la complexité des situations.

A titre d'exemple, le CIDDF de la Lozère a, dans le diagnostic territorial, soulevé la question de la localisation des places pour qu'elles soient adaptées à ce public en dehors de la ville de Mende, ce qui éviterait l'éloignement du lieu d'emploi et de scolarité des enfants. Il souligne aussi la difficulté de l'hébergement d'urgence, qui peut être occupé plusieurs mois selon la complexité des prises en charge et qui n'est donc plus disponible pour répondre à de nouvelles orientations.

Dans le Bas-Rhin, plusieurs modalités d'hébergement existent de manière complémentaire : nuitées hôtelières, places d'HU en accès direct ou via le 115, structures spécialisées dont un CHRS et un accueil de jour. En février 2015, 110 femmes victimes de violence sont prises en charge dans des structures, dont 69 en hébergement généraliste (CHRS...), 6 dans un centre maternel et 35 dans du logement accompagné (sous location glissante).

#### IV. Le lancement d'une enquête complémentaire aux diagnostics territoriaux.

Cette enquête vise à disposer d'une vision nationale quantitative et qualitative des réponses apportées en termes d'hébergement en structure spécialisée, en structure généraliste, et en matière d'accès au logement et de partenariats. La collecte des données est réalisée par les équipes territoriales aux droits des femmes et à l'égalité, en lien avec les associations concernées, les services déconcentrés et les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO).

#### Perspectives 2016-2017 :

- I. Poursuivre l'objectif de création de 1650 places dédiées dans l'hébergement.
- II. Développer la connaissance des besoins et des réponses apportées dans les territoires et au niveau national.

L'exploitation des deux enquêtes précitées, du secteur AHI et du service droit des femmes, ainsi que des diagnostics territoriaux, permettra d'avoir une connaissance plus approfondie des besoins des territoires en matière d'hébergement et de logement pour les femmes victimes de violence au regard de l'offre existante. La méthodologie participative des diagnostics territoriaux associant les acteurs locaux concernés (dont les SIAO et les associations) contribuera à disposer d'une vision globale, objective et partagée des problématiques des personnes. Des synthèses seront élaborées au niveau régional et au niveau national.

- III. Développer l'accompagnement des femmes victimes de violence par un accueil spécialisé et adapté.
  - I. Les problématiques de femmes victimes de violence nécessitent un accompagnement adapté qui prenne en compte différentes dimensions : juridique, d'hébergement/logement, psychologique, sociale, d'insertion professionnelle. Le recours à des associations spécialisées et la formation de professionnels intervenant aux différentes étapes du parcours de ces femmes doit être développé.

- II. Élaborer des recommandations de bonnes pratiques en matière de repérage et d'accompagnement des femmes victimes de violence accueillies dans les CHRS, centres d'hébergement ou accueils de jour, en lien avec les associations spécialisées. Ce recueil portera sur les pratiques des structures pour accueillir, informer et orienter les femmes, notamment lorsqu'il s'agit de préparer un départ du domicile en cas de violences au sein du couple ainsi que sur la coordination entre les partenaires mobilisés, y compris dans le champ de la santé et du soutien de la mère dans sa fonction d'éducation. Ces travaux seront conduits par l'ANESM en 2016.

#### IV. Favoriser l'orientation et la sortie rapide vers le logement.

La création de places dédiées dans les structures d'hébergement constitue une première réponse nécessaire dans les situations d'urgence. Cependant, cette période de mise à l'abri et de sécurisation ne doit pas durer car elle n'est pas la plus adaptée à ce public et il convient, dès lors que c'est possible, de privilégier une orientation vers le logement adapté ou le logement ordinaire.

C'est pourquoi il apparaît nécessaire de généraliser les conventions entre SIAO et associations prévues par la circulaire n°2013/197 du 12 avril 2013. Ces conventions ont pour objectif d'améliorer le repérage, l'orientation et les modalités d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violence. Elles favorisent également les actions de sensibilisation, de formation des personnels des structures, des SIAO, les participations aux groupes de travail partenariaux. 27 conventions étaient signées fin 2014, il convient dorénavant d'en généraliser la signature. Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé courant 2016.

#### V. Mener des appels à projet spécifiques dans les territoires insuffisamment dotés d'accueils spécifiques.

Sur la base de l'analyse des enquêtes réalisées et des diagnostics territoriaux, s'il s'avère que certains territoires sont insuffisamment couverts, un appel d'offres « hébergement des femmes victimes de violence » pourra être organisé en 2016.

#### VI. Prendre en compte la situation précaire des femmes migrantes sur le site de Calais.

Un centre d'accueil de jour a été ouvert au premier trimestre 2015, intégrant des prestations d'accueil (sanitaires, électricité, consultation médicale, distribution de repas). A titre exceptionnel, un hébergement a été ouvert pour accueillir les femmes et les enfants : 100 places ont été créées et 100 autres le seront d'ici la fin de l'année. Il se matérialise par un emplacement clos, accessible aux occupants 24 heures sur 24 ; les hommes n'y ont pas accès. Cet hébergement contribue par ailleurs à lutter contre d'éventuelles dérives prostitutionnelles. Un accompagnement particulier est également prodigué à ces femmes, notamment sur l'accès aux soins, avec un temps de présence d'un infirmier sur le site.

#### VII. La création de dispositifs alternatifs aux nuitées hôtelières destinés aux familles, notamment les femmes seules ou avec enfant.

En Ile-de-France, la réponse à la demande d'hébergement d'urgence exprimée par les familles auprès des dispositifs de veille sociale se traduit fréquemment par une mise à l'abri à l'hôtel du fait d'une offre insuffisante en hébergement plus adapté. Ce recours ne constitue pas une réponse satisfaisante pour ces familles et ne permet pas la mise en place d'un accompagnement social adapté. Le plan triennal de réduction des nuitées hôtelières décliné dans une circulaire ministérielle du 20 février 2015 prévoit la création de places dans des dispositifs alternatifs.

La DRIHL a lancé un appel à projets qui s'inscrit dans cet objectif, en 2015 mais ayant vocation à être renouvelé en 2016 et 2017, pour créer 900 places pour familles en centre d'hébergement d'urgence, en substitution de l'hébergement à l'hôtel. Un tiers de ces places (en collectif ou diffus) seront des appartements partagés pour héberger deux à plusieurs familles. Des places sont réservées pour les femmes enceintes et celles sortant de maternité. Ces places s'inscriront dans le cadre d'une convention avec une maternité en termes de suivi prénatal et dans les trois mois suivant la naissance avec la PMI. L'ARS sera partie prenante de cette convention.

### **Favoriser l'accès au logement social pour les femmes victimes de violences :**

**Propositions étudiées et non retenues :** Dans le cadre de l'accompagnement de la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, le ministère du logement avait envisagé certaines dispositions visant à faciliter l'accès des femmes au logement social.

a) La question de la désolidarisation des dettes de loyer en cas de séparation. En particulier, une proposition ayant vocation à être intégrée dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes visait à « libérer » du paiement du loyer le concubin, partenaire d'un PACS ou époux quittant le logement suite aux violences émanant de l'autre membre du couple.

Il était ainsi envisagé de modifier le code civil pour, en cas de violences au sein du couple, « *délivrer l'époux, le concubin ou le partenaire, qui n'est pas l'auteur des violences, de ses obligations contractées solidairement et résultant du contrat de location du logement du couple, dès lors qu'il renonce à la jouissance du logement et qu'il délivre congé au bailleur* ».

Ce point n'a pu aboutir en raison de difficultés juridiques liées à la rupture du contrat et aux pertes de garanties du bailleur.

b) Il a également été envisagé d'étudier le point de savoir si la non-désolidarisation des comptes pouvait être un critère de refus d'attribution d'une demande de logement social. Cette piste a dû être abandonnée. En effet, la liste des pièces pouvant être demandées par le bailleur social étant fixée par arrêté de manière limitative, et la mention de la non-désolidarisation n'y figurant pas, le risque s'est révélé inexistant.

c) Dans un autre champ d'action, il a été envisagé de favoriser la mise en œuvre (avec les bailleurs volontaires et les associations), des dispositions prévues aux alinéas 9 à 11 de l'article L 443-11 du CCH, pour permettre l'accueil dans le parc social situé dans des quartiers connaissant des difficultés particulières, d'associations de femmes ou créées par des femmes, en soutien à leur volonté d'introduire ou de cultiver du lien social, et pour les aider à la création d'entreprises ou d'emplois en leur permettant de louer des locaux en rez-de-chaussée pour exercer une activité économique (recommandation n° 9, point 9, du rapport du HCEFH EGALITER du 19 juin 2014).

Le ministère du logement estime que l'action pourrait être plus efficacement menée auprès des associations concernées, ce qui ne relève pas de son champ de compétence.

## Propositions

a) Afin de faciliter la sortie du logement partagé avec le conjoint violent, pourrait être étudiée la mesure suivantes : La loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (loi ALUR) a introduit à l'article 15 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs une disposition visant à réduire le préavis de trois à un mois pour l'ensemble des locataires en zones tendues (zones d'urbanisation continue de plus de 50 000 habitants où il existe un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande de logement). Cette mesure, bien que non ciblée sur les femmes victimes de violence et limitée aux secteurs tendus, apporte déjà une amélioration. Ce délai réduit est également applicable en cas d'obtention d'un premier emploi, de mutation, de perte d'emploi ou de nouvel emploi consécutif à une perte d'emploi, aux locataires dont l'état de santé, constaté par un certificat médical, justifie un changement de domicile, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation adulte handicapé et aux locataires auxquels est attribué un logement défini à l'article [L. 351-2](#) du code de la construction et de l'habitation.

Il pourrait être élargie hors zones tendues aux femmes victimes de violence.

b) Actions s'inscrivant dans le cadre de la nouvelle politique des attributions de logements sociaux :

- Au cours du CIEC Égalité Citoyenneté du 6 mars 2015, il a été décidé de développer la mutualisation des contingents de réservation (y compris les logements non réservés dont disposent les bailleurs sociaux). Cette mesure fait partie des thèmes que doivent d'ores et déjà aborder les orientations relatives aux attributions élaborées par les conférences intercommunales du logement constituées par les EPCI dotés d'un PLH approuvé. Sans attendre le vote du futur PJJ « Égalité Citoyenneté », la réforme issue de la loi ALUR est mise en œuvre progressivement avec le soutien d'un dispositif d'animation incitant les partenaires les plus allants à aller au-delà de la loi ALUR en expérimentant des dispositifs innovants. Dans ce cadre, il serait possible d'inciter les EPCI à expérimenter la mutualisation des contingents de réservation en l'appliquant à des publics précis pour lesquels un assouplissement du système des contingents est particulièrement opportun. C'est le cas des femmes victimes de violence.

Les préfets pourraient donc être incités à promouvoir, dans le cadre des accords collectifs d'attribution, des dispositifs partenariaux ayant pour objet la mise à disposition d'un certain nombre des logements, objets de l'accord, à des associations qui se chargeraient de déterminer les personnes éligibles et de préparer la mise en adéquation des besoins des femmes (informations fournies par l'association) avec les propositions de logement, et de présenter les dossiers en commission d'attribution, avec un fléchage auquel le réservataire et le bailleur auraient préalablement consenti.

Un tel dispositif pourrait aussi trouver sa place dans les accords départementaux d'attribution, qui devront être revus à l'occasion des nouveaux plans départementaux d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées.

- En outre, l'un des chantiers que les EPCI précités sont incités à ouvrir dans le cadre de la nouvelle politique des attributions vise à harmoniser les jurisprudences de commissions d'attribution sur les territoires. Ces jurisprudences sont en effet très hétérogènes, sans que des différences entre les types de candidatures que les commissions examinent le justifie. Parmi les publics qui sont souvent considérés de manière moins favorable à revenu équivalent, figurent les ménages monoparentaux. On pourrait appeler l'attention des préfets et de l'ensemble des acteurs sur la nécessité de lutter contre l'image négative dont souffrent ces ménages et qu'aucune étude sérieuse n'est venue corroborer.

c) Les femmes chef de familles monoparentales sont considérées comme un public fragile et précaire par les bailleurs sociaux . La qualification du parc social (dont la qualification de l'occupation sociale) constitue l'une des actions que doivent prévoir les plans partenariaux de gestion de la demande à élaborer par tout EPCI doté d'un PLH approuvé, en vertu de la loi ALUR. L'USH a été mandatée par le Gouvernement pour mettre en place les outils méthodologiques permettant aux bailleurs sociaux d'être prêts le plus vite possible à alimenter cette qualification à réaliser sous l'égide des EPCI. Les premiers travaux font apparaître que la présence de ce type de ménage constitue un indicateur de fragilité des ensembles immobiliers retenu pour la future qualification du parc social et que ce point fait consensus entre les partenaires. Une étude action pourrait donc être menée afin d'objectiver la situation et de vérifier si cette catégorie a ou suscite dans la vie des ensembles plus de problèmes que les autres catégories (en dehors du fait qu'elle est majoritairement plus pauvre que les ménages avec deux adultes et le même nombre d'enfants) et de déconstruire les stéréotypes. L'étude pourrait être menée en lien avec les EPCI membres des instances d'animation de la réforme des attributions, en particulier les EPCI volontaires (10) dont les territoires pourraient être le lieu d'expériences d'action de sensibilisation sur le sujets.

#### **Mettre en place un testing avec le Défenseur des droits sur l'accès au logement :**

Au-delà des discriminations liées au seul genre, le MLETR étudie actuellement avec le Défenseur des droits la possibilité de réaliser un testing sur l'accès au logement dans le parc privé, qui pourra ainsi tester les discriminations dont les mères célibataires pourraient être victimes.

#### **Favoriser la mixité des métiers de l'artisanat dans le bâtiment :**

Le gouvernement et la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ont signé le 16 juin 2015 un plan sectoriel mixité. Les objectifs de ce plan sont de :

- favoriser la mixité du secteur en travaillant sur les représentations sexuées associées aux métiers auprès du grand public, des jeunes en cours d'orientation, des personnes en reconversion ;
- sensibiliser les entreprises à l'intérêt de promouvoir la mixité et l'égalité et les outiller pour cela ;
- favoriser l'échange de bonnes pratiques ;
- mobiliser au niveau local les acteurs publics, associatifs et privés dans cet objectif, éventuellement par des conventions locales.

Dans ce cadre, la CAPEB a organisé un concours destinée aux élèves de 3ème : « conjuguez les métiers du bâtiment au féminin », dont le prix a été décerné en septembre 2015.

Enfin, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique, le ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité et la CAPEB préparent une action de communication pour aider les conjoints d'artisans à opter pour l'un des trois statuts de collaborateur, de salarié ou d'associé.

\* \*



## **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU MEDDE ET AU MLETR :**

### **Le passage en 2016 d'objectifs de moyens à des objectifs de résultat :**

Jusqu'à présent, les objectifs du MEEM et du MLHD en matière d'égalité professionnelle étaient des objectifs de moyens : ils consistaient à s'assurer que les actions programmées (élaborer un rapport de situation professionnelle comparée, signer une charte égalité, présenter en comité technique ministériel un plan d'action pour sa mise en œuvre,...) étaient effectivement mises en œuvre.

Le MEEM et le MLHD feront en 2016 évoluer la nature de leurs objectifs. Les objectifs de moyens (les actions programmées se déroulent-elles conformément au plan d'action, tant dans leur contenu que dans leur calendrier) seront complétés par des objectifs de résultat. Ceux-ci seront définis à partir des indicateurs contenus dans le rapport de situation professionnelle comparée. Une maquette sera établie au 1<sup>er</sup> trimestre et fera l'objet d'une consultation au 2<sup>ème</sup> trimestre 2016.

### **Le rapport de situation professionnelle comparée :**

Une maquette a été produite pour 2012. Des RSC détaillés ont été produits pour 2013 et 2014. Ils montrent des inégalités dans de nombreux domaines, qui requièrent des analyses et des actions correctrices (cf. infra plan d'action).

Nous disposons à présent de deux années de statistiques générées et pouvons constater des améliorations.

A titre d'exemples, les femmes représentent 39 % des effectifs en 2014 contre 38 % en 2013. En 2014, elles représentent 30 % des agents de catégorie A+ contre 28 % l'année précédente ; 41 % des agents de catégorie A contre 39 % ; en revanche, leur part diminue parmi les agents de catégorie B, passant de 41 % à 40 %; il est stable pour les agents de catégorie C, à 49 %, ainsi que pour les ouvriers des parcs et ateliers, à 2 %.

En 2013, le pourcentage des femmes reçues aux concours et examens professionnels était inférieur au pourcentage qu'elles représentaient parmi les inscrits, soit 43 % et 48 % respectivement. En 2014, elles représentent 47 % des inscrits et des reçus, hors déprécarisation. Si ce pourcentage se confirme en 2015, il faudra sans doute y voir le résultat de la mixité et de la formation des jurys.

En revanche, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en défaveur des femmes, à macro-grade égal, se réduisent entre 2013 et 2014 pour les agents de catégorie A+ et, dans une moindre mesure, pour les agents de catégorie A. Mais l'écart ne se réduit pas pour les agents de catégorie B et C.

Afin d'expliquer ces écarts en vue de proposer des remédiations, une équipe pluridisciplinaire de chercheurs et d'élèves de l'École nationale des Ponts et Chaussées a lancé une étude, dont les résultats seront disponibles en février 2016.

En revanche, parmi les ouvriers des parcs et ateliers, les femmes sont en moyenne mieux rémunérées que les hommes.

Enfin, il convient de souligner qu'en 2014 comme en 2013, les jeunes pères prennent effectivement les congés parentaux auxquels ils ont droit à la naissance de leurs enfants.

### **La charte égalité professionnelle :**

Un groupe de travail a été constitué avec les organisations syndicales présentes en comité technique ministériel. Il est présidé par la haute fonctionnaire à l'égalité.

Sur la base des travaux de ce groupe, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, et le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche ont signé une charte relative à l'égalité professionnelle au MEDDE et au MLETR (2014-2017), le 3 novembre 2014 (en pièce jointe). Cette charte avait au préalable reçu l'avis favorable du comité technique ministériel. Elle s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du protocole inter-fonctions publiques du 8 mars 2013.

Elle va au-delà des engagements du protocole sur plusieurs points.

Parmi les mesures innovantes figure l'instauration d'une médiation, afin d'examiner les situations individuelles pour lesquelles les actions de prévention prévues par la charte auraient échoué.

Un autre exemple concerne les établissements publics sous tutelle du MEDDE et du MELTR. Ils sont pleinement inscrits dans le périmètre de la charte. A ce titre, tous les contrats d'objectifs et de performance signés entre les ministères et leurs établissements comprennent un chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations. En subordonnant la subvention pour charge de service public des opérateurs à des engagements concrets de leur part en ce domaine, la charte introduit l'une des toutes premières clauses d'« éga-conditionnalité » dans une administration de l'État.

Enfin, la charte prévoit dans son texte même les modalités de sa mise en œuvre. Le groupe de travail qui a préparé la charte est pérennisé pour assurer le suivi de celle-ci. La charte dispose qu'elle sera complétée par un plan d'action, dont le bilan sera présenté annuellement en comité technique, et que la politique d'égalité professionnelle sera évaluée par le Conseil général de l'écologie et du développement durable.

#### **Le plan d'action 2015-2017 :**

Le plan d'action (PJ) détaille les mesures de charte et le calendrier de leur déploiement. Il a fait l'objet d'une négociation en groupe de travail avec les représentants du personnel, et a reçu l'avis favorable du comité technique ministériel le 17 septembre 2015.

Sa mise en œuvre est à ce jour nominale.

Parmi les actions d'ores et déjà engagées en 2014 et 2015 figurent les exemples suivants.

Des rapports de situation comparés sont produits dans toutes les structures disposant d'un comité technique.

La parité est mise en œuvre à l'occasion des renouvellements, conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, dans :

- les autorités administratives indépendantes : ACNUSA, ARAF, ASN et CNDP ; la parité à la CRE est organisée sur une base légale différente ;
- les 82 commissions et instances placées directement auprès des ministres et ayant vocation à être renouvelées, y compris celles créées par arrêté (le MEEM et le MLHD vont donc au-delà des obligations réglementaires en la matière),
- l'ordre des géomètres experts.

Paru au Journal officiel du 28 décembre 2014, le décret relatif à la composition et au fonctionnement de la nouvelle Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et

d'environnement comporte plusieurs dispositions visant à garantir dans les nominations un équilibre de représentation entre les hommes et les femmes.

La parité dans les conseils d'administration des établissements publics pour lesquels le MEDDE ou le MELTR exercent la tutelle principale est mise en œuvre, sur des bases légales et selon des modalités différentes selon qu'il s'agit d'EPA ou d'EPIC.

Les formations à l'égalité et l'animation du réseau des référents ont été poursuivies (cf. supra).

Un groupe de travail réunissant des représentants du Conseil général de l'écologie et du développement durable et du secrétariat général va travailler à un meilleur repérage et un meilleur accompagnement des hauts potentiels féminins.

La lisibilité de la politique familiale sera renforcée.

Un réseau féminin ainsi que la médiature à l'égalité seront mis en place en 2016.

Enfin, la haute fonctionnaire à l'égalité négocie actuellement avec les représentants du personnel un projet de charte des temps.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 12 du plan d'action, et en particulier de l'accompagnement des agents connaissant une interruption de carrière, il sera demandé aux encadrants de faire le point avec les agentes de retour de congé de maternité, quelques semaines après leur reprise de travail.

Une attention particulière sera portée, dans la mise en œuvre du plan d'action, à la situation des familles monoparentales.

#### **La priorité donnée à l'égalité professionnelle au MEEM et au MLHD :**

L'égalité professionnelle est l'un des sept dossiers de l'agenda social des ministres, pour les années 2015 et 2016. La mise en œuvre de ce dossier, en étroite concertation avec les représentants du personnel, se fera sous la forme du plan d'action 2015-2017 résumé ci-dessus, qui a reçu l'avis favorable du comité technique ministériel du 17 septembre 2015.

#### **La labellisation égalité et diversité :**

En application de la note de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique en date du 2 juillet 2015, le MEEM et le MLHD s'engageront en vue d'une labellisation AFNOR diversité et égalité. En 2016, ils solliciteront le Conseil général de l'écologie et du développement durable pour un audit préalable, et définiront la gouvernance et le périmètre du projet.



#### **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GRH DE PROXIMITÉ DE LA DGALN :**

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature conduit des actions spécifiques en matière d'égalité professionnelle.

Outre son bilan social annuel comportant déjà de nombreux éléments genrés, la DGALN établit, depuis 2013, un rapport de situation comparée femmes/hommes.

Le RSC 2014 de la DGALN a été présenté aux organisations syndicales lors du comité technique

spécial du 9 juillet 2015, en même temps que le bilan social.

La représentation des femmes et des hommes dans les effectifs varie selon les catégories mais donne de la DGALN une image féminisée avec 63 % de son effectif féminin, comme en 2013. En catégorie A+ les femmes sont de 6 % plus nombreuses que les hommes et de près de 22 % en A. En catégories B et C, le poids des femmes représente, de manière prévisible, respectivement 71 % et près de 88 % des effectifs.

En 2014, les postes de sous-directeurs étaient féminisés à 53 % contre 50 % en 2013. Le nombre de cheffes de bureau est, lui, légèrement en baisse à 56 % contre 59 % en 2013.

En matière de promotions, en catégories A et A+, 12 femmes et 6 hommes ont été promus au choix, soit le double de femmes, de même, 10 femmes et 4 hommes ont réussi un concours. En catégorie B 5 femmes et 1 homme ont été promus au choix et 2 femmes par concours. En catégorie C, 2 femmes et 2 hommes ont été promus au choix mais aucun(e) par concours ;

Le temps partiel, lui, concerne à 83 % des femmes. 76 % en A et A+, 92 % en B et 100 % en C. La proportion de femmes ayant recours au temps partiel est stable entre 2013 et 2014

Seule 1 femme de catégorie C a pris un congé parental en 2014. 5 hommes (3A+ et 2 A) ont demandé un congé paternité.

49 femmes (43 % de A+ et A, et 57 % de B et C) et 23 hommes ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2014. soit le double par rapport à 2013 (24).

Enfin, 277 femmes, possédaient un compte épargne temps (CET) en 2014, soit 60 % des détenteurs. 65 % sont de catégorie A+ et A, 17 % B et 18 % C.

\*  
\* \*

#### **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GRH DE PROXIMITÉ DU CGET :**

En tant que service du Premier ministre, le CGET inscrit ses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de gestion des ressources humaines dans le cadre de la feuille de route « bilan 2015 et actions 2016 » établie par les services du Premier ministre.

Ces actions se déclinent principalement autour de trois axes :

- la recherche de la parité dans les postes d'encadrement (directeurs, sous directeurs, chefs de pôle, chefs de mission et chefs de bureau) ; au 31 décembre 2014, la répartition des postes d'encadrement est la suivante : 23 femmes et 25 hommes ;
- la prise en compte de la parité au moment des recrutements par les responsables ; tout recrutement fait l'objet d'un point précis sur le nombre de candidates et de candidats reçus en entretien ;
- la prise en compte de la « capacité à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » lors de l'évaluation des cadres.

Au-delà, le CGET veille à mener des actions spécifiques au niveau de la gestion de ses ressources humaines, qui s'inscrivent et renforcent les mesures prévues et inscrites dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle 2015-2017.

### **Axe 1 – Dialogue social**

#### **Mesure 2 - Représentation équilibrée dans les instances**

Au niveau de ses instances représentatives, la composition des membres de l'administration est aujourd'hui strictement paritaire :

- au niveau de son comité technique spécial : 2 femmes, 2 hommes ;
- au niveau de sa commission consultative paritaire : 5 femmes, 5 hommes ;
- au niveau de son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : 1 femme, 1 homme.

### **Axe 2 - Égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels**

#### **Mesure 3 : Suppression des inégalités salariales**

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social, les données présentées dans le cadre du premier bilan social du CGET ont été sexuées, permettant d'effectuer des comparaisons qui mettent en avant l'absence d'inégalité au niveau des rémunérations et des parcours professionnels.

#### **Mesure 5 : Vers un recrutement exemplaire**

Au niveau des recrutements du CGET, les fiches de poste qui font l'objet d'un appel à candidatures sont systématiquement genrées homme/femme dans leur rédaction.

Au niveau de son organigramme, des cartes de visite et autres, les titres des fonctions occupées par des personnels féminins sont féminisés.

#### **Mesure 7 - Supprimer les freins à l'avancement**

Au niveau des mesures de promotion et d'avancement décidées directement par le CGET (pour les personnels contractuels de l'ex Acsé), la parité est recherchée de manière proportionnelle.

#### **Mesure 9 - Accompagner les femmes dans le déroulement de leur carrière**

Dans la limite des disponibilités budgétaires, les recrutements d'agents en contrat à durée déterminée occasionnels sont prioritairement accordés pour les remplacements des agents en congé de maternité.

### **Axe 3 : Articulation vie professionnelle/ vie personnelle**

#### **Mesure 13 - Chartes des temps annexées aux règlements intérieurs**

A l'occasion de la mise en place de son règlement intérieur, le CGET a veillé à retenir des plages horaires suffisamment souples et adaptées afin de permettre aux personnels de concilier vie professionnelle et vie familiale.

### **Axe 4 - Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**

#### **Mesure 14 - Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail**

Au niveau de son document unique de prévention des risques professionnels, un volet spécifique sur les risques psychosociaux est prévu.

Dans ce cadre, la mise en place d'une procédure d'alerte et de signalement de comportements abusifs parmi lesquels figurent notamment le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, le sexisme, est en construction.

La mise en place d'une procédure des attitudes et objectifs à adopter par tous afin de créer un environnement professionnel fondé sur le respect mutuel et l'intégration de chacun est par ailleurs prévue, un des objectifs recherchés étant de favoriser l'équilibre pour tous entre vie professionnelle et vie familiale.

Parallèlement le CGET a mis en place une formation de ses cadres à la prévention des risques psychosociaux.



### **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES SERVICES DÉCONCENTRÉS :**

#### **Le réseau :**

La charte égalité professionnelle MEDDE-MLETR 2014-2017 prévoit la création et l'animation d'un réseau de référents égalité dans l'ensemble des services.

Ce réseau est désormais complet dans les services déconcentrés, et en cours de constitution dans les établissements publics. Ses membres sont réunis deux fois l'an, autour d'une grande conférence et d'un travail en atelier sur un point d'actualité.

#### **Le dialogue de gestion :**

Le dialogue de gestion annuel avec les DREAL sur la GRH de leur zone de gouvernance est l'occasion de rappeler la priorité que constitue l'égalité dans la GRH des ministères, et les attentes de la DRH en ce domaine.

Cette année, la prise en compte de l'égalité dans la préfiguration des futures DREAL fusionnantes constitue bien entendu un point d'attention particulière.

Quelques exemples d'actions menées à l'initiative des services déconcentrés :

Les référents égalité des services déconcentrés mènent également des actions. A titre d'exemples, la DREAL de Haute-Normandie publie régulièrement une lettre de la parité ; et le préfet et le directeur départemental des territoires du Territoire-de-Belfort ont signé le 14 septembre 2015 une charte de lutte contre les stéréotypes. La DREAL des Pays de la Loire et la DDT de Moselle ont mis en place des chartes de gestion du temps.

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SOUS TUTELLE :**

La charte égalité professionnelle MEDDE-MLETR 2015-2017 prévoit que tous les contrats d'objectifs et de performance signés entre les ministères et leurs opérateurs doivent comprendre un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. En subordonnant la subvention pour charges de service public des opérateurs à des engagements concrets de leur part en ce domaine, la charte introduit l'une des toutes premières clauses d' « éga-conditionnalité » dans une administration de l'État.

## BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

### FORMATION

#### Résultats attendus fin 2015 :

En 2015, les formations mises en place en 2014 ont été poursuivies. Plusieurs formations dédiées ont dû être annulées faute d'un nombre d'inscrits suffisant. Aussi le parti a-t-il été pris de réduire la durée des formations et soit de former des comités de direction volontaires, soit d'inclure des modules dans des formations managériales de prise de poste obligatoires. Ces formations vont d'une heure, pour la sensibilisation des comités de direction, à une demie journée.

Auront été formés au cours de l'année :

- les comités de direction de la DRH et du service du pilotage et de l'évolution des services, ainsi que celui de la DDT du Territoire de Belfort,
- les directeurs régionaux adjoints, en charge de la gestion des ressources humaines dans leur zone de gouvernance,
- les nouveaux sous-directeurs,
- les nouveaux secrétaires généraux et responsables des ressources humaines des services déconcentrés,
- les enseignants, personnels administratifs et élèves de l'École nationale des techniciens de l'équipement.

#### Perspectives 2016-2017 :

Le marché égalité sera reconduit. Les formations de prise de poste ainsi que la formation des comités de direction sera poursuivie et systématisée. L'accent sera en outre mis sur la formation des cadres lors de réunions de réseau. Enfin, le réseau des référents égalité s'est renouvelé et étendu : une nouvelle formation des référents sera donc nécessaire en 2016.

### IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

#### Résultats attendus fin 2015 :

La charte relative à l'égalité professionnelle MEDDE-MLETR prévoit que « tous les contrats d'objectifs et de performance qui seront signés entre les ministères et les établissements comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations ».

Les premiers COP se négocient actuellement dans ce cadre.

#### Perspectives 2016-2017 :

Le dispositif à vocation à s'étendre au fur et à mesure du renouvellement des COP.

A titre d'exemple, l'École nationale des Ponts et Chaussées réalise dans ce cadre une étude pluridisciplinaire pour analyser les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à macro-grade égal, au MEEM et au MLHD (cf. infra).



## ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

### Résultats attendus fin 2015 :

Il était prévu en 2015 une formation des juristes d'administration centrale aux études d'impact genrées. Cette formation a dû être annulée faute d'inscrits.

### Perspectives 2016-2017 :

L'obligation de réaliser des études d'impact genrées pour les projets de loi et de règlement préparés par le gouvernement sera rappelée en réunion des directeurs d'administration centrale et en réunion des référents égalité d'administration centrale.

## STATISTIQUES, DONNEES

### Résultats attendus fin 2015 :

Une maquette de rapport de situation professionnelle comparée a été produite sur 2012. Des RSC quasiment conformes à l'arrêté du 23 décembre 2013 ont été produits pour 2013 et 2014 (PJ).

Les directions générales et les directions régionales produisent également des RSC simplifiés.

### Perspectives 2016-2017 :

Nous disposons à présent de deux RSC, ce qui commence à rendre possible la mesure des évolutions. L'analyse détaillée des deux RSC permettra d'ajuster si nécessaire le plan d'action.

## COMMUNICATION INTERNE

### Résultats attendus fin 2015 :

En matière d'égalité des droits, faire connaître les chiffres des inégalités et les actions correctrices menées par le ministère, par ses services déconcentrés et ses établissements publics, afin de faire adhérer tous les publics, fait partie intégrante de la politique.

Le choix a été fait de ne pas créer de supports de communication dédiés à l'égalité, mais d'utiliser les supports existants :

- le mensuel en ligne « Le Mag » : un article a été publié dans le numéro de janvier sur la charte égalité professionnelle MEDDE-MLETR (2014-2017),
- les journaux en ligne « Le Fil info » pour le MEEM et « Le fil actu » pour le MLHD : des articles ont rendu compte de la charte et des réunions du réseau des référents ;
- l'intranet : en particulier, a été lancé le 8 mars 2015 un « tour de France » de l'égalité qui, à raison d'une étape par mois, met en valeur une action emblématique menée dans les services déconcentrés.

Par ailleurs, la haute fonctionnaire à l'égalité est intervenue dans l'ensemble des réunions de réseau (réunion inter-directions d'administration centrale, réunion des directeurs régionaux, réunion des directeurs interdépartementaux des routes, réseau des chargés de tutelle des établissements publics), afin de présenter la charte et les contributions attendues pour sa mise en œuvre.

Pour le reste, un budget très contraint limite les ambitions en matière de communication, et exclut de fait les actions événementielles.

**Perspectives 2016-2017 :**

En 2016, les mêmes supports de communication seront utilisés afin de faire connaître le plan d'action de mise en œuvre de la charte, ainsi que chacune des actions au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

## BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GRH MINISTERIELLE

#### Diagnostic et observations :

Les objectifs légaux de primo-nominations de cadres supérieurs et dirigeants sont respectés.

En revanche, les RSC 2013 et 2014 montrent des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, à macro-grade égal.

Féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles : objectif de 30% de primo-nominations féminines fixé pour l'année 2015

#### Bilan 2014

Nominations de l'année 2014 entrant dans le champ de la loi du 12 mars 2012 et du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (dites « primo-nominations ») : à vérifier au regard de la déclaration faite au SGG

#### Rappel des obligations :

- un minimum de 20 % de nomination de chaque sexe sur la période 2013-2014,
- 30 % sur la période 2015-2016,
- et 40 % à partir de 2017.

Type	Emploi	Primo nominations 2014		%	
		F	H	F	H
Type n°1	DG, DAC	2	6	25 %	75 %
	CGEDD (Vice prdt, prdt section ...)	0	1	0 %	100 %
<b>Total type 1</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>22 %</b>	<b>78 %</b>
Type n°2	Chef de service	1	0	100 %	0 %
	Sous-directeur	4	8	33 %	67 %
	EHN/DP	1	1	50 %	50 %
<b>Total type 2</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>
Type n°4	Emplois DATE	3	17	15 %	85 %

TOTAL ministères MEDDE et MLETR	11	33	25 %	75 %
---------------------------------	----	----	------	------

## 2015

Les données 2015 sont en cours de consolidation.

### Plan d'action

**Résultats attendus fin 2015 :**

### **Perspectives 2016-2017 :**

La mesure 5-4 du plan d'action égalité prévoit de favoriser le repérage des hauts potentiels féminins par les Inspecteurs généraux chargés des ressources humaines, et la mise en place d'actions d'empowerment. Les actions seront lancées lors d'une réunion des IGRH prévue le 8 mars 2016.

### Rapport de situation comparée – Égalité salariale

#### **Résultats attendus fin 2015 :**

L'écart de rémunération brute annuelle entre les femmes et les hommes au MEDDE et au MLERT, à macro-grade égal et à temps de travail égal, est en défaveur des femmes pour les fonctionnaires. Il était de :

- 11 010 € en 2013 et 10 420 € en 2014 pour les agents de catégorie A+,
- 3 727 € en 2013 et 3 462 € en 2014 pour les agents de catégorie A,
- 1 095 € en 2013 et 1 185 € en 2014 pour les agents de catégorie B,
- 463 € en 2013 et 468 € en 2014 pour les agents de catégorie C.

Maintenant que ces chiffres sont connus, il importe d'en analyser les causes afin d'y apporter des solutions ciblées. C'est ce à quoi s'attache, depuis septembre 2015, une équipe pluridisciplinaire de chercheurs et d'étudiants de l'École nationale des Ponts et Chaussées. Les résultats sont attendus pour février 2016.

Il convient de noter qu'en revanche, les ouvrières des parcs et ateliers ont été en moyenne mieux rémunérées que les ouvriers. L'écart était de 964 € en 2013 et 1 653 € en 2014.

### **Perspectives 2016-2017 :**

#### Mixité : quelles actions en GRH interne sur cette thématique ?

En 2015, la Conférence des grandes écoles a tenu son séminaire diversité à l'École nationale de l'Aviation civile, à l'invitation des écoles du ministère.

Un plan sectoriel mixité a été signé en juin 2015 avec la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB). Cette convention prolonge une première convention qui avait été signée en 2007.

### Label égalité et label diversité

En application de la note de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique en date du 2 juillet 2015, le MEEM et le MLHD s'engageront en vue d'une labellisation AFNOR diversité et égalité. En 2016, ils solliciteront le Conseil général de l'écologie et du développement durable, pour un audit préalable, et définiront la gouvernance et le périmètre du projet.

### Réforme territoriale : quelle prise en compte de l'égalité femmes-hommes ?

Le MEEM et le MLHD mettront en œuvre la circulaire du ministère de la fonction publique en date du 9 septembre 2015, sur la prise en compte dans les études d'impact et dans le plan ministériel d'accompagnement, des problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils ont nommé une responsable du projet afin d'assurer l'accompagnement RH de la réforme.

Sur 7 préfigureurs des futures directions régionales, 2 sont des femmes.

Enfin, a été défini un indice global de féminisation des organigrammes des DREAL fusionnant, actuellement en cours de test. L'indicateur sera présenté aux directeurs en février 2016. Il leur sera demandé de le compléter, avant et après la fusion, pour vérifier que, globalement, les femmes ne sont pas pénalisées à l'occasion de la réorganisation.

## POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

## ENTREPRENARIAT

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

## MIXITÉ

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

### BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

#### CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

**Résultats attendus au 25 novembre 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

#### FORMATION

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

#### PRÉVENTION

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

#### PROTECTION

##### Accompagnement social

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

##### Accompagnement juridique

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

##### Prise en charge sanitaire

**Résultats attendus fin 2015 :**

## **Perspectives 2016-2017 :**

### **DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES**

#### **Résultats attendus fin 2015 :**

Le plan d'action égalité professionnelle 2015-2107, approuvé par le comité technique ministériel le 17 septembre 2015, prévoit deux mesures relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles seront mises en place en 2016 et 2017.

#### **Perspectives 2016-2017 :**

1) Mesure 14 : prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail :

- actualisation des fiches de procédure existantes en 2016,
- rédaction d'un guide en 2017 ;

2) Mesure de mise en oeuvre n° 2 : instituer une médiature à l'égalité.

La médiature, dont la création est prévue en 2016, vise à proposer des solutions aux situations individuelles de discrimination dont elle aura été saisie, et à formuler des recommandations générales, au vu de situations récurrentes éventuelles.



## BLOC 4 : ENGAGEMENT SOCIAL ET CITOYEN

### LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

#### Résultats attendus fin 2015 :

Toutes les formations à l'égalité des droits comportent une partie consacrée à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

#### Perspectives 2016-2017 :

### PARITÉ (INSTANCES CONSULTATIVES, COMMISSION, AUTRES...)

#### Résultats attendus fin 2015 :

Le MEDDE et le MELTR ont contribué, en ce qui les concerne, à la préparation des textes d'application de la loi du 4 août 2014 relatifs à la parité.

#### Perspectives 2016-2017 :

### ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

#### Résultats attendus fin 2015 :

#### Perspectives 2016-2017 :

### ACCÈS AUX DROITS (SANTÉ, INSERTION SOCIALE,...)

#### Résultats attendus fin 2015 :

#### Perspectives 2016-2017 :

## CULTURE ET MEDIAS

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**

## SPORTIF

**Résultats attendus fin 2015 :**

**Perspectives 2016-2017 :**