



**Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la
mer**

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

**FEUILLE DE ROUTE
2015/2016-2017**

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

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DE l'environnement, de l'énergie et de la mer

Haut 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, 75, dont 0,5 à titre provisoire	1 0, 50 0, 25	Annick CONSTANTIN E. DORMOND (à titre provisoire) Katina LONGCHAMPS	Adjointe Communication Assistante + réseau des référents	7 000 € consacrés en 2015 à la formation Budget de 20 000 € en 2016	

RESUME DES ENGAGEMENTS DU MEEM POUR 2016 :

En matière de politiques publiques :

- poursuivre la mise en œuvre du plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports,
- lutter contre les risques sanitaires et environnementaux liés aux perturbateurs endocriniens,
- accroître la part des femmes dans les métiers verts et verdissants.

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 le 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 :

Le plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports :

Ce plan, porté par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et le ministère de l'intérieur, a été annoncé le 9 juillet 2015. La mesure trois de ce plan, qui a été élaboré avec les principaux opérateurs de transport, prévoit que « les transporteurs intégreront la question du harcèlement sexiste et des violences sexuelles dans l'affichage et les outils de communication permanents sur les règles applicables aux voyageurs ».

La mise en œuvre de cette mesure sera poursuivie en 2016, en liaison avec les autres ministères concernés.

L'objectif relatif aux perturbateurs endocriniens :

Parmi les politiques de lutte contre les risques sanitaires et environnementaux, celle relative aux perturbateurs endocriniens a une importance toute particulière en matière d'égalité, notamment du fait de la sensibilité particulière à ces molécules pendant la période foeto-embryonnaire.

Le gouvernement a adopté le 29 avril 2014 la stratégie nationale sur ces perturbateurs endocriniens. Cette stratégie organise les actions de prévention des risques de ces substances, en mobilisant tous les leviers d'action (recherche, expertise, innovations industrielles, mesures réglementaires, actions volontaires et sensibilisation des professionnels et du grand public. La protection des femmes enceintes (et des jeunes enfants) est identifiée comme une priorité de cette stratégie.

L'action est d'ores et déjà lancée, en particulier dans les domaines suivants :

- recherche, avec un appel à projets mené en 2013 dans le cadre du Programme national de recherche sur les perturbateurs endocriniens (PNRPE). 8 projets sont en cours de réalisation en 2015, dont certains explicitement tournés vers l'étude de l'exposition des femmes enceintes aux perturbateurs endocriniens. Ces projets se poursuivront en 2016. Le PNRPE va aussi organiser en janvier 2016 un colloque international à l'Institut Pasteur, sur les perturbateurs endocriniens, leurs effets sur la faune sauvage et la santé humaine, afin de mettre en avant la recherche dans ce domaine ;

- expertise : l'Anses est chargée d'expertiser 5 substances par an depuis l'année 2014. Les résultats de l'expertise ont déjà permis d'engager des actions réglementaires au niveau communautaire. De plus, une réunion de concertation a eu lieu le 16 septembre 2015 pour associer les parties prenantes au choix des 5 substances à inscrire à son programme de travail pour l'année 2016. Parmi les substances examinées, la majorité présentent des propriétés oestrogéniques ;

- réglementation européenne : la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie s'est fortement mobilisée au niveau européen pour une bonne prise en compte des perturbateurs endocriniens dans la réglementation (interventions au Conseil environnement, auprès du Commissaire et des ministres des autres États membres...), en particulier pour obtenir le plus rapidement possible l'adoption d'une définition européenne des perturbateurs endocriniens.

Ces actions se poursuivent dans le Plan national santé environnement (PNSE3, 2015-2019) adopté le 12 novembre 2014. En particulier, les actions de sensibilisation du grand public, qui ne sont pas spécifiques aux perturbateurs endocriniens, mais sont communes aux expositions aux produits chimiques et aux pollutions environnementales, y sont précisées, et la protection des femmes enceintes constitue un axe prioritaire.

Enfin, le MEEM prépare un ouvrage de vulgarisation scientifique général sur la thématique des perturbateurs endocriniens.

Emplois verts et verdissants pour l'emploi des femmes :

Le MEEM examine actuellement les pistes suivantes pour accroître la part des femmes dans les métiers verts ou verdissants (cf. fiche sur l'emploi dans les métiers verts ou verdissants ci-jointe) :

- mener des actions de communication auprès des jeunes diplômées sur le vivier d'emplois de cadres qu'offre la filière, pour accroître encore leur nombre, ainsi que sur la réalité des métiers techniques ou salissants afin de les féminiser un tant soit peu ;

- mettre en valeur la créativité des métiers liés aux espaces verts pour attirer davantage les vocations féminines.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU MEEM ET AU MLHD :

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^{er} trimestre et fera l'objet d'une consultation au 2^{ème} 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 genrées 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 comparée 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 médiation 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 DU COMMISSARIAT GENERAL AU DÉVELOPPEMENT DURABLE :

Le bilan social du CGDD pour 2014 a été présenté en comité technique spécial en juin 2015 avec de nombreuses données genrées. Il s'est enrichi depuis l'année dernière d'un rapport de situation comparée, que le CGDD s'est engagé à compléter en 2016.

En 2015, un projet de plan d'action du CGDD "Egalité femmes-hommes" a été initié puis présenté aux représentants du personnel lors du comité technique spécial du 10 juin 2015. Il a donné lieu à un échange approfondi, diverses observations ont été formulées. Les représentants des organisations syndicales ont ensuite été conviés à une réunion de travail.

Il a été décidé de poursuivre en 2016 la réflexion sur ce projet de plan en associant les services, les représentants du personnel et en lien avec les documents nationaux attendus.

Un tableau d'indicateurs dédiés a, par ailleurs, été mis en place pour suivre l'évolution de la parité dans les opérateurs sous tutelle du CGDD (Météo France, Ifsttar, IGN, Cérema).

*
* *

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GRH DE PROXIMITÉ DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉNERGIE ET DU CLIMAT :

Il est prévu un plan d'action à la DGEC relevant des mesures 12 , 13 et 14 de l'axe 3 du *Protocole d'accord* du 8 mars 2013 et de la charte ministérielle du 3 novembre 2014, et consistant à :

- adopter un guide de bonne conduite concernant les réunions : mise en place d'horaires précis pour les réunions internes le matin, le soir, le mercredi,
- généraliser un dispositif d'entretien professionnel au moment du départ en congé maternité et au retour d'un congé maternité avec le supérieur hiérarchique et éventuellement en présence d'un représentant du bureau de RH de proximité.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GRH DE PROXIMITÉ DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT ET DE LA MER :

a) La DGITM a lancé le 7 avril 2015 un groupe de travail composé de représentants du personnel et de l'administration en vue de définir un plan d'action pour l'égalité professionnelle propre à la direction générale. Les membres du groupe de travail ont souhaité le pérenniser et en faire une « commission de suivi pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », émanant du comité technique spécial de la DGITM, ayant vocation à définir, suivre, évaluer des actions de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la DGITM, à travers notamment un plan d'action et un plan de communication. Cette commission se réunira cet automne pour poursuivre les premières pistes de réflexion posées en avril. Elle poursuivra ses travaux au cours des années suivantes.

b) Établissements publics, opérateurs sous tutelle, SNC rattachés :

Le 10 mars 2015, le référent égalité de la DGITM a saisi la DIT, la DST et la DAM d'une demande de diffusion dans les établissements publics de la charte égalité, en leur demandant d'inviter à cette occasion les établissements à désigner au moins un correspondant à l'égalité et à la diversité, et de faire savoir quelles actions ils mettent ou mettront en place en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le bilan reste à établir.

L'objectif de la feuille de route 2015 concernant les infrastructures de transport (interroger les opérateurs sur leurs actions en matière d'égalité) de la feuille de route 2015 reste pertinent. Probablement en prenant appui sur le futur plan d'action DGITM pour l'égalité professionnelle, un effort particulier sera réalisé en 2016 pour mieux identifier, en lien avec les bureaux et chargés de tutelle, les interlocuteurs chargés des sujets parité et égalité au sein des établissements sous tutelle services à compétence nationale rattachés à la DGITM, pour la bonne mise en œuvre de la charte ministérielle du 3 novembre 2014.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GRH DE PROXIMITÉ DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AVIATION CIVILE :

La DGAC et l'École nationale de l'aviation civile agissent toutes deux afin de décliner au mieux le protocole d'accord du 8 mars 2013 et les dispositifs législatifs qui contribuent à sa mise en œuvre.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est ainsi un des chantiers du protocole triennal signé le 23 octobre 2013 entre l'administration et les représentants du personnel.

Le souhait a été fait de confier ce chantier à un service en prise directe avec la gestion des compétences et des métiers et les services RH (mission GPEEC), afin de conserver une approche opérationnelle aux travaux menés.

Les résultats de cet état des lieux devront être présentés en comité technique de la DGAC.

Objectiver les situations et les ressentis :

Au-delà des données issues des systèmes d'information et de la gestion administrative individuelle, la DGAC souhaite toutefois donner davantage la parole aux agents, afin de mieux cerner les priorités d'action.

Trois questionnaires en sont la déclinaison pratique. Ils concernent pour partie ou à titre principal l'égalité femmes-hommes.

Une enquête portant sur le ressenti et les attentes en matière d'action sociale a été menée en 2013 et a permis de mesurer des besoins en matière de réservations de berceaux, de participation aux frais scolaires ou universitaires ou pour des prestations d'aide à domicile.

En octobre 2014, la DGAC a ouvert à l'ensemble de ses personnels un questionnaire qualité de vie au travail, grâce auquel peuvent être recueillis de premiers éléments sur le sujet de la lutte contre les discriminations, et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les résultats seront disponibles début 2016.

Enfin, la DGAC élabore un questionnaire spécifiquement consacré à l'égalité femmes-hommes, qui a été ouvert aux agents à la fin 2015. Ce questionnaire doit traiter des thèmes de la vie professionnelle, comme la mobilité, la promotion ; de l'articulation vie-professionnelle vie familiale, mais aussi des éléments relevant de la vie quotidienne, notamment en termes de partage des tâches.

Le croisement des réponses recueillies avec les données matérielles du RSC permettra de définir les actions à mener en priorité.

Poursuivre et amplifier en 2016 les actions déjà engagées :

Des consignes sont d'ores et déjà mises en œuvre, par exemple pour introduire une représentation équilibrée dans les instances de dialogue social.

En matière d'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels, l'École nationale de l'aviation civile poursuit des actions de sensibilisation des élèves et mène plus largement une politique d'action concrète pour l'accroissement de la diversité, figurant dans le contrat d'objectif et de performance (COP) qui lie l'École et la DGAC pour la période 2012-15.

Le suivi des carrières des agentes de la DGAC sera affiné en 2016, au vu des résultats du questionnaire précité et des données du RSC.

Des groupes de travail doivent aussi travailler à l'instauration d'une charte du temps à la DGAC ainsi que sur l'étude du télétravail, deux chantiers directement associés aux questions d'égalité femmes-hommes.

L'analyse du fonctionnement des comités de suivi locaux a vocation à contribuer à la baisse des situations difficiles sur les lieux de travail, et à objectiver notamment les situations potentielles de harcèlement moral ou sexuel. Ces instances locales ont pour objectif général de suivre et accompagner les situations individuelles signalées (maladie, autre..) et les questions de harcèlement en font partie.

Enfin, pour accompagner au mieux les agents, le réseau des conseillers mobilité carrière de la DGAC a été étoffé et porté à 5 agents en région. Ces derniers ont vocation à conseiller les agents et notamment les agentes qui souhaiteraient connaître les possibilités d'évolution professionnelle ou de mobilité, voire ceux ou celles qui souhaitent reprendre une activité à l'issue d'un congé ou d'une disponibilité.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GRH DE PROXIMITÉ DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AMÉNAGEMENT, DU LOGEMENT ET DE LA NATURE :

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 DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES :

a) atteindre la plus grande parité possible au sein du comité de direction élargi de la DGPR.

b) S'agissant des établissements publics sous tutelle :

A titre d'exemple, il existe une crèche d'entreprise à l'INERIS. Dans cet établissement, des modalités d'aménagement du temps de travail ont été mises en place. Le contrat d'objectifs et de performance 2016-2020 de l'établissement prévoit, conformément à la demande de la tutelle, un objectif sur la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de responsabilité (en pourcentage de postes pourvus par mobilité interne). A l'IRNS a été lancée une étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le positionnement dans la grille de classification et de rémunération.

*
* *

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 2014-2017 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 MEDDE et au MLETR (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 MEDDE et « Le fil actu » pour le MLETR : 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

ÉGALITE 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 %
Total type 1		2	7	22 %	78 %
Type n°2	Chef de service	1	0	100 %	0 %
	Sous-directeur	4	8	33 %	67 %
	EHN/DP	1	1	50 %	50 %
Total type 2		6	9	40 %	60 %
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 MEEM et au MLHD, 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'EGALITE 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 médiation à l'égalité.

La médiation, 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 :