



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT,
DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER



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
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

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

Isabelle ANTOINE

Date de la nomination officielle <i>(courrier cabinet ou publication au JO)</i>	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 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	- membre du comité de direction de la DRH - participation aux autres codirs et aux réunions des réseaux (DAC, DREAL, DIR,...) en tant que de besoin	1,35 dont 0,35 à titre provisoire	1 0,25 0,10	Annick CONSTANTIN Sylvie DUFOUR Clarisse MAGNEKOU	Adjointe Chef de service DREAL Toulouse Chargée de mission modernisation		

BILAN SYNTHÉTIQUE

(Synthèse de l'action du ministère en matière d'égalité femmes-hommes sur les 4 années passées depuis le CIDFE du 30 novembre 2012)

RÉSUMÉ :

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques portées par la Ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer :

Les femmes sont à la fois les principales victimes et les meilleures actrices de la résilience dans la lutte contre le changement climatique. Dans le cadre de l'accord de Paris entré en vigueur en octobre 2016, la Ministre a formulé six pistes d'action sur le thème « femmes et climat ».

Les perturbateurs endocriniens ont des effets genrés, en particulier par leurs effets reprotoxiques. Le troisième plan national santé et environnement a donc toute sa place dans la politique d'égalité conduite par le MEEM.

Le MEEM conduit, en liaison avec les opérateurs de transport un plan de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports.

Enfin, la réforme en cours de la composante solidaire de la politique énergétique bénéficiera prioritairement aux femmes, dans la mesure où les femmes sont sur-représentées dans la population pauvre et les familles monoparentales.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines du ministère :

La ministre a signé le 3 novembre 2014, avec le secrétaire d'État aux transports et la ministre du logement, une charte relative à l'égalité professionnelle pour les années 2014 à 2107.

Cette charte, très ambitieuse, traite de tous les aspects des inégalités professionnelles dans une approche intégrée.

Les ministres ont fait de l'égalité professionnelle, dès la signature de la charte, une priorité de leur agenda social. La mise en œuvre de la charte s'est poursuivie en 2016 et se poursuivra en 2017, conformément au plan d'action présenté en comité technique ministériel.

L'État exemplaire dans ses missions (blocs 2, 3 et 4) / exemplaire dans son organisation (bloc 1 et bloc 2.1) : comment votre ministère a-t-il contribué à cette évolution ?

1°) S'AGISSANT DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES :

1.1°) l'engagement de la ministre pour une juste place des femmes dans la lutte contre le changement climatique :

En tant que Présidente de la COP21, Ségolène Royal a souhaité apporter une impulsion politique à trois enjeux prioritaires pour l'action climatique.

En avril 2016, elle a pris l'initiative de lancer la préparation de trois rapports distincts : sur l'« Initiative africaine pour les énergies renouvelables », sur « la sécurité et le climat », et enfin, sur « les femmes et le climat ».

Le 20 avril 2016, à New-York, la présidente de la COP21 a contribué à un Panel de haut niveau sur les femmes lors du Forum « L'Afrique que nous voulons » organisé par l'Union Africaine, en marge de la cérémonie de signature de l'Accord de Paris. Elle y a annoncé six propositions concrètes pour promouvoir l'égalité des genres dans nos politiques de lutte contre le dérèglement climatique.

En effet, les femmes sont en première ligne face aux impacts du changement climatique. Ainsi, en 2014, le cinquième rapport du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) établit clairement que les inégalités de genre existantes sont accrues par les risques liés au climat.

Pour atteindre les objectifs des Nations Unies pour le développement durable, il est essentiel d'intégrer une approche genre dans toutes les politiques d'atténuation et d'adaptation au dérèglement climatique et de ne pas cantonner le sujet à un secteur spécifique. C'est l'esprit du préambule de l'accord de Paris sur le climat. Cette approche constitue un tournant. Elle englobe l'ensemble des politiques, et fait de l'intégration du genre non plus une contrainte mais un moteur de la résilience et de la transition énergétique.

Aussi la Ministre a-t-elle proposé de travailler sur 6 pistes d'action.

Celles-ci portent sur ce qui relève très spécifiquement du climat.

Toutefois, la démarche des Objectifs du développement durable repose sur l'idée que chaque ODD participe à l'aboutissement des autres.

Ainsi, la lutte contre le changement climatique (ODD 13) participera à l'aboutissement de tous les autres ODD.

En ce sens, certaines mesures telles que l'établissement d'état civil pour tous les citoyens d'un pays – y compris les femmes, la mise en place de systèmes de garde d'enfants, d'écoles, d'accès facilité à des toilettes, à l'alphabétisation et à l'éducation ne relèvent pas strictement du climat, mais faciliteront l'implication des femmes dans toutes les actions de lutte contre le changement climatique.

- Atténuer les émissions de gaz à effet de serre, s'adapter et transférer les technologies
- Renforcer la représentation des femmes au sein des instances de concertation et d'élaboration des politiques climat locales, nationales et internationales ;
- Les NDC constitueront un cadre de référence pour le développement durable des pays et ainsi leur action en matière de changement climatique. Dans ce contexte, l'inclusion du genre à toutes les NDC serait souhaitable ;
- Prendre des mesures d'incitation nationales pour favoriser la participation des femmes aux programmes de formation sur les technologies bas carbone et en particulier sur les énergies renouvelables ;
- Soutenir la formation des femmes dans les secteurs du développement, de la production, de la commercialisation et de l'utilisation des technologies vertes et conduire des campagnes de sensibilisation pour des technologies sûres, abordables et adaptées aux territoires et aux besoins des populations ;

- Créer des programmes et des centres d'information ciblant les femmes sur les opportunités liées aux énergies propres ;
- Établir des cibles pour la participation des filles et des femmes dans les écoles agricoles en Afrique, avec des programmes intégrant les énergies renouvelables et l'accès aux techniques agroécologiques ;
- Soutenir un programme massif de fourniture en appareils de cuisson au biogaz, de fours solaires, de foyers à combustion lente dans la logique de l'Alliance globale pour les foyers améliorés, dont l'objectif est de permettre à 100 millions de ménages de bénéficier de foyers améliorés dans le monde d'ici 2020 ;
- Faire progresser la parité dans les secteurs de la transition énergétique, encore largement masculins, en féminisant les filières d'éducation et de formation et en luttant contre les stéréotypes ;
- Financer l'action
 - Accroître la part des financements bilatéraux affectés à des projets climat comportant une dimension genre, en s'appuyant sur les marqueurs genre du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE. Le CAD a établi qu'en 2013, 29 % de l'aide bilatérale de ses membres en faveur de la lutte contre le changement climatique intégrait l'égalité femmes-hommes comme un objectif principal ou secondaire. Des objectifs graduels pourraient être fixés en cohérence avec les phases de revue prévues par l'Accord de Paris ;
 - Généraliser l'adoption d'une stratégie genre par toutes les institutions de financement travaillant avec la Convention Climat en s'assurant que leurs actions n'entraînent pas d'effets contre productifs sur les droits des femmes et sur les populations en général ;
 - Favoriser l'intégration du genre et des impacts sociaux dans les critères d'évaluation de l'efficacité des financements octroyés par ces mécanismes ;
 - Assurer au maximum l'éligibilité des organisations de femmes comme maîtres d'œuvre de financements climat et rendre possible l'obtention de micro-financements en adaptant les règles d'accès et les structures de redistribution de ces financements ;
 - Parvenir à la parité dans les instances décisionnelles des mécanismes et fonds climat, tels que le Fonds Vert pour le Climat (GCF), la Facilité pour l'Environnement Mondial (GEF), le Fonds d'Investissement pour le Climat, le Mécanisme de Développement Propre (CDM), et le Fonds d'Adaptation. À l'heure actuelle, les conseils d'administration de ces organes sont composés à moins de 15 % de femmes.
- Poursuivre la recherche et évaluer l'action mise en œuvre
 - Renforcer la coopération avec le GIEC pour une meilleure intégration de l'approche genre dans ses futurs travaux ;

- Intégrer une approche genre dans les communications nationales que remettent les Parties à la CCNUCC tous les quatre ans. Cette approche devrait figurer à toutes les étapes de préparation des communications, de l'état des lieux au rapport, en passant par les ateliers préparatoires ;
 - Faciliter les échanges d'expérience sur les évaluations de programmes avec une approche genre et sur l'intégration effective des résultats d'évaluation.
- Adopter un second programme de travail sous l'égide de la CCNUCC
- Commander une évaluation externe du programme de travail de Lima sur le genre, ses apports et les priorités d'action qui ressortent à l'échelle globale,
 - Préparer un nouveau programme de travail biennal de la Convention Climat sur le genre pour adoption par la COP22. Ce programme devrait s'appuyer sur les enseignements et recommandations issus des deux ateliers du programme de travail de Lima tenus en 2015 et 2016, des soumissions des Parties et des observateurs, du document technique publié par le Secrétariat de la Convention.

Plusieurs axes ressortent d'ores et déjà :

- ✓ Inscrire les femmes comme cibles privilégiées dans les stratégies des mécanismes dépendant de la Convention Climat, comme par exemple le Mécanisme international de Varsovie relatif aux pertes et préjudices,
 - ✓ S'engager pour la parité au sein de toutes les instances et mécanismes de la Convention Climat,
 - ✓ Renforcer la sensibilisation des délégations nationales à la participation des femmes aux processus de décision,
 - ✓ Préparer le dialogue facilité de 2018 en y intégrant une approche genre. L'exercice pourrait, dans une logique incitative, donner lieu à une revue et une valorisation des stratégies genre lorsqu'elles ont été prévues dans les contributions nationales,
 - ✓ Assurer la représentation de femmes de terrain aux sessions de négociation de la CCNUCC en mettant en place un cadre financier pérenne pour leur participation,
 - ✓ Pérenniser le travail de mise en œuvre et de coordination du Secrétariat de la CCNUCC en le soutenant financièrement,
- Intégrer une approche genre au sein de l'Agenda de l'action avant 2020
- Au sein de l'Initiative africaine pour les énergies renouvelables, qui a mobilisé 10 milliards de dollars lors de la COP21, consacrer la moitié des ressources dédiées aux productions décentralisées d'énergie à des projets portés par des groupes de femmes en circuit court,
 - Au sein de l'Initiative CREWS sur les systèmes d'alerte précoce, prévoir le financement à parité : la moitié des actions seront financées pour des femmes,

- Assurer l'intégration d'une approche genre dans la programmation de l'événement annuel de haut-niveau prévu par la décision 1/CP.21 de Paris lors de chaque COP,

- Consacrer un Technical Expert Meeting (TEM) aux co-bénéfices sur le développement durable d'une approche genre intégrée aux politiques climat. La décision 1/CP.21 prévoit de renforcer le « technical examination process on mitigation » sur la période 2016-2020 en étudiant les opportunités à fort potentiel d'atténuation et de co-bénéfices en matière d'adaptation et de développement durable, et en s'appuyant sur le dernier état de la science disponible.

- Renforcer la sensibilisation
 - Organiser et remettre un prix international annuel « Femmes d'Afrique et climat », intitulé Prix Wangari Maathai – Ségolène Royal, comme annoncé par la présidente de la COP21 en marge de la cérémonie de signature de l'Accord de Paris en avril 2016. Pour renforcer sa visibilité et travailler en synergie, ce prix pourrait, lors de la COP22, faire l'objet d'une cérémonie commune avec le prix international remis par le groupe d'observateurs « Femmes et genre ». Ce dernier prix, créé en 2015, a une vocation annuelle. L'AFD et la GIZ ont marqué leur intérêt à le soutenir.

 - Mener une campagne de sensibilisation en France dans les médias et au sein de l'Éducation Nationale visant à féminiser plus largement les filières universitaires et de la recherche scientifique liées aux secteurs de la transition énergétique.

L'accord de Paris est entré en vigueur en novembre 2016, dès avant la COP 22 qui se tient du 7 au 18 novembre au Maroc.

1.2°) le plan national santé et environnement (PNSE) :

Le troisième Plan National Santé Environnement (PNSE) a pour ambition d'établir une feuille de route gouvernementale pour réduire l'impact des altérations de notre environnement sur notre santé. Il permet de poursuivre et d'amplifier les actions conduites par les deux précédents PNSE dans le domaine de la santé environnementale. La France a par ailleurs adopté une stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens (SNPE) en avril 2014, mobilisant l'ensemble des leviers possibles pour diminuer l'exposition de la population et de l'environnement, en priorité les publics sensibles.

Le PNSE3 est un plan qui, conformément à l'article L. 1311 du code de la santé publique, doit être renouvelé tous les cinq ans. Il a été adopté pour la période 2015-2019. Sa mise en œuvre est placée sous le copilotage des ministères en charge de la santé et de l'écologie.

Ce troisième PNSE témoigne de la volonté du gouvernement de réduire autant que possible et de façon la plus efficace les impacts des facteurs environnementaux sur la santé afin de permettre à chacun de vivre dans un environnement favorable à la santé. Il s'articule autour de 4 grandes catégories d'enjeux :

- Des enjeux de santé prioritaires ;
- Des enjeux de connaissance des expositions et de leurs effets ;
- Des enjeux pour la recherche en santé environnement ;

- Des enjeux pour les actions territoriales, l'information, la communication, et la formation.

Les actions mises en œuvre en 2015 qui contribuent à l'action du gouvernement sur l'égalité entre les femmes et les hommes sont les suivantes :

Action n°14 : évaluer de manière plus précise et ciblée, le danger et l'exposition des populations et de l'environnement à certaines substances PE pour mieux les gérer

Dans le cadre de la SNPE, il est confié à l'Anses l'expertise d'au moins 5 substances par an, et à l'ANSM d'au moins 3 par an.

L'agence a ainsi publié en mai 2014 plusieurs rapports d'expertise et un avis portant sur cinq de ces substances :

- trois substances classées reprotoxiques de catégorie 2 :

1. le n-hexane, utilisé dans les produits de consommation en tant que solvant ;
2. le toluène, utilisé en tant que solvant ou intermédiaire de synthèse ;
3. le cis-CTAC, utilisé comme conservateur dans plusieurs produits, notamment certains produits répulsifs.

- deux substances identifiées comme potentiellement perturbatrices endocriniennes par la Commission européenne :

4. l'o-phénylphénol (OPP), utilisé pour ses propriétés biocides comme désinfectant et conservateur ;
5. le methyl tert-butyl éther (MTBE), utilisé comme additif dans l'essence.

L'Anses a publié en 2015 deux rapports, un relatif aux substances de la famille des perfluorés et un aux substances de la famille des phtalates.

Les résultats de l'expertise de l'Anses sur six autres substances ont été publiés en 2016 (4-chloro-3-méthylphénol ou p-chlorocrésol (n° CAS 59-50-7), 4-nitrophénol (n° CAS 100-02-7), 4-tert-octylphénol (n° CAS 140-66-9), DEGME (ou 2-(2-méthoxyéthoxy)éthanol) (n° CAS 11-77-3), 4-tert-butylphénol (n° CAS 98-54-4), 4-nonylphénol (n° CAS 104-40-5).

Les conclusions de l'expertise mettent en évidence des situations d'exposition potentiellement à risque pour le développement fœto-embryonnaire en lien avec une exposition de la femme enceinte au toluène, au n-hexane et au cis-CTAC contenus dans certains articles ou produits. **L'Agence, dans ses avis et rapports, formule des recommandations visant à réduire l'exposition des femmes enceintes, notamment en milieu de travail, à l'ensemble des substances étudiées.** Elle formule également des recommandations spécifiques à chacune de ces substances, notamment afin d'améliorer les connaissances sur les dangers de ces substances et leurs modes d'action, sur les possibilités de substitution, ainsi que sur les différentes voies d'exposition des populations.

Action n°20 : évaluer l'intérêt d'étendre le dépistage de l'imprégnation au mercure, actuellement mené chez les femmes enceintes dans certaines zones à risque chez les femmes en âge de procréer voire chez les enfants de moins de 7 ans dans l'ensemble des zones à risque

L'InVS a été saisi en septembre 2014 pour évaluer l'intérêt d'étendre le dépistage de l'imprégnation au mercure et a conclu en février 2015 que l'extension des dosages mercuriels à toutes les femmes en âge de procréer et aux enfants de 0 à 7 ans vivant dans les zones à risques était justifiée.

D'après l'institut, ce dépistage permettrait d'une part, de réduire le risque foetal associé aux expositions au mercure et d'autre part, de contribuer à évaluer l'efficacité des mesures correctives du programme de prévention mis en œuvre.

Consulté, le HCSP, propose que soient sollicitées les sociétés médicales compétentes pour les questions en lien avec les bonnes pratiques cliniques, et le Comité national d'éthique en ce qui concerne les considérations éthiques prenant en compte le contexte local.

La société française de toxicologie clinique (STC) travaille actuellement sur des recommandations pour le suivi et la prise en charge des femmes enceintes présentant des taux de mercure capillaire anormaux ainsi que ceux de leurs enfants. La rédaction de bonnes pratiques, dans le cadre de l'attribution du label de la Haute Autorité de Santé, est en cours. La finalisation des recommandations et leur diffusion est prévue pour fin 2016.

Action n°22 : lancer un plan d'action sur le plomb visant à abaisser le niveau de plombémie (poursuite des actions de prévention primaire, définition d'actions individuelles, poursuite des actions en matière de dépistage du saturnisme chez l'enfant et la femme enceinte)

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP), saisi par la DGS, a rendu public un rapport « Expositions au plomb : Détermination de nouveaux objectifs de gestion des expositions au plomb » en juillet 2014.

Par ailleurs, la deuxième étude de l'alimentation totale française (EAT2) menée par l'Anses permet d'indiquer que la contamination des aliments au plomb conduit à un risque ne pouvant être écarté, les enfants étant les plus exposés (via le lait, l'eau et les boissons rafraîchissantes sans alcool principalement). Les adultes sont eux exposés au plomb majoritairement via les boissons alcoolisées, le pain et l'eau.

L'activité de dépistage du saturnisme et ses résultats ont été présentés et il en ressort que l'activité de dépistage est très hétérogène d'une région à l'autre et diminue depuis 2004. Les taux de plombémies mesurés ainsi que le nombre de cas de saturnisme sont en baisse également.

- la Loi de modernisation de notre système de santé

La Loi de modernisation de notre système de santé prévoit qu'une information spécifique soit délivrée aux femmes enceintes lorsqu'un cas de saturnisme est découvert dans son entourage.

- Autres actions

Par ailleurs, des travaux sont également en cours s'agissant d'une évolution du système national de surveillance des plombémies piloté par l'InVS pour le simplifier et mieux connaître les plombémies réalisées chez les femmes enceintes.

Action n°68 : restreindre l'utilisation du BPA dans les papiers thermiques (tickets de caisse, reçus de carte bancaire)

Les autorités françaises portent un dossier de restriction du BPA dans les tickets de caisse et autres tickets à impression thermosensible, au titre du règlement concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques (REACH). Ce dossier a obtenu un vote favorable du comité réglementaire réunissant les États-membres auprès de la Commission européenne ; le texte légal sera publié d'ici la fin de l'année 2016.

En anticipation, la France a lancé la mise en place d'un label « ticket sans bisphénol A », ce qui s'inscrit dans le cadre des mesures annoncées pour accompagner la stratégie nationale contre les perturbateurs endocriniens.

Pour la mise en place du label, l'Ineris s'est rapproché des acteurs économiques auxquels ce label est destiné, s'agissant des papiers thermiques utilisés dans les tickets de caisse et reçus de carte bancaire : fabricants de papier thermique en Europe, filière papetière, entreprises de distribution et secteur bancaire. Parmi ces dernières entreprises, certaines ont anticipé l'interdiction du bisphénol A (BPA) dans les papiers thermiques proposée par la France, en substituant de manière volontaire le BPA. Le label vise à valoriser cette démarche et à inciter les autres entreprises à s'y engager.

Associé à l'interdiction du BPA dans les tickets thermiques au niveau européen, l'Ineris va élargir la labellisation aux autres tickets ne comprenant aucun composé de la famille des phénols, certains pouvant être préoccupants au même titre que le BPA.

Après le colloque organisé en début d'année à l'Institut Pasteur, la ministre a saisi ses homologues européens en s'appuyant sur la synthèse des travaux scientifiques présentés lors de cette conférence. Il s'agit de faire avancer le dossier d'adoption d'une définition des perturbateurs endocriniens au niveau européen, qui permette d'appliquer la réglementation concernant ces substances. Une étude d'impact sanitaire a estimé que les coûts pour la santé attribuables à l'exposition aux perturbateurs endocriniens en Europe sont de l'ordre de 150 milliards d'euros par an.

Le 15 juin 2016, la Commission européenne a proposé des critères scientifiques pour définir les perturbateurs endocriniens, dont l'examen est en cours par les États-membres et par le Parlement européen.

Afin d'apporter de nouvelles connaissances et un appui à la conduite des politiques publiques, un nouvel appel à propositions du programme national de recherche sur les perturbateurs endocriniens piloté par le ministère doit être publié en fin d'année 2016. Cet appel est ciblé sur les produits phytopharmaceutiques

1.3°) le plan de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports :

1/ Le MEEM (DGITM) a conduit en 2012 une étude exploratoire sur les violences faites aux femmes dans les transports collectifs terrestres. La synthèse de cette étude a été publiée le 8 mars 2015, journée internationale des droits des femmes.

Fondée sur une approche quantitative et qualitative, cette étude a permis de mesurer le phénomène et d'évaluer l'impact des violences vécues ou perçues sur le comportement de mobilité des femmes. Il en ressort notamment que si les femmes sont moins victimes d'atteintes à l'intégrité physique que les hommes, le sentiment d'insécurité qu'elles éprouvent est, en revanche, nettement plus important.

Ce sentiment d'insécurité exprimé par les femmes peut s'expliquer par le harcèlement quotidien qu'elles subissent, la drague insistante ou les commentaires sexistes qui échappent aux recensements statistiques. Ces faits, qui renforcent leurs inquiétudes, provoquent chez elles des réactions de vigilance ou d'évitement. En effet, l'étude révèle que les femmes contournent les lignes de transport qu'elles estiment dangereuses, évitent de voyager seules la nuit ou adaptent leur tenue vestimentaire.

Plusieurs pistes d'actions sont proposées par cette étude, et en particulier le développement des marches exploratoires sur la sécurité des femmes dans les transports, concept né au Canada il y a 25 ans et qui a fait ses preuves dans de nombreux pays. Cette démarche repose sur l'action participative de groupes de femmes qui parcourent un secteur donné afin d'identifier les espaces générateurs d'insécurité sur lesquels les acteurs du transport doivent agir (par exemple l'éclairage, la propreté, la signalétique, l'aménagement...).

Un autre levier d'action consiste à mener des opérations de sensibilisation au harcèlement sexuel et aux comportements sexistes intimidants auprès des voyageurs et des plus jeunes, sous forme d'interventions dans les établissements scolaires ou de campagnes de communication dans les transports.

2/ Au 1^{er} semestre 2015, les ministères chargés des droits des femmes, des transports et de l'intérieur ont œuvré avec l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP), le Groupement des autorités responsables de transport (GART), les grands groupes de transport et les associations à la définition et à la mise en œuvre d'un plan d'actions visant à lutter contre les violences commises envers les femmes dans les transports collectifs terrestres.

Présenté le 9 juillet 2015, le plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports constitue une véritable stratégie de prévention de ces violences pour lutter à la fois contre les atteintes sexuelles, les comportements sexistes intimidants et le sentiment d'insécurité.

Parmi les douze engagements répertoriés dans ce plan, certains sont au cœur de l'action conduite par les opérateurs et les autorités organisatrices de transport (AOT) :

- *développer les marches exploratoires ou participatives*. Plusieurs réseaux de transport ont réalisé ce type de marche : SNCF, RATP, le réseau de transport de l'agglomération lyonnaise...

- *informer les voyageurs et les inciter à marquer le refus de ces comportements inacceptables mais aussi à leur donner des clés d'action et de réaction face à ces situations* : de nombreux réseaux de transport ont relayé à partir de novembre 2015 la campagne gouvernementale « Stop – Ça suffit. Face au harcèlement, n'attendons pas pour réagir ».

- *faciliter la mobilité des femmes la nuit*. Ainsi, l'expérimentation de « l'arrêt à la demande » qui a eu lieu de novembre 2015 à avril 2016 sur le réseau de transport de Nantes Métropole est pérennisée depuis le 2 mai 2016. Cette mesure consiste à offrir à toute personne qui le demande, la possibilité de descendre entre deux arrêts pour la rapprocher de sa destination, dans le but de la rassurer et de lui éviter un trop long trajet à pied dans des espaces peu sécurisants la nuit.

- *déployer un numéro de téléphone d'urgence unique* : le 3117. Initialement réservé aux voyageurs de la SNCF, ce numéro a vocation à être déployé sur d'autres réseaux. À ce numéro, s'ajoute l'instauration de l'alerte par SMS (31177) depuis décembre 2015 qui permet à toute personne de signaler des cas de violences sexuelles ou de harcèlements sexistes de manière plus discrète. De même, une application d'assistance « alerte 3117 » qui géolocalise l'évènement est disponible gratuitement sur smartphone depuis juin 2016.

- *sensibiliser les personnels des entreprises de transport* à la question du harcèlement sexiste et des violences. Ainsi, la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) travaille avec l'UTP et les opérateurs de transport sur la création de modules de formation visant à sensibiliser les agents, notamment ceux au contact du public, sur l'accompagnement des victimes.

- *assurer un travail continu de suivi du phénomène*. À ce titre, la DGITM a engagé en 2016 une étude sur la mobilité des femmes et les violences qu'elles subissent ou redoutent dans les transports collectifs terrestres qui s'inscrit dans la continuité de celle réalisée à titre exploratoire en 2012. Elle a pour objectifs de compléter l'état des connaissances des pratiques de mobilité des femmes et d'analyser les atteintes commises à l'encontre des voyageuses et des agentes des opérateurs à partir d'une approche quantitative multi-sources (périmètre élargi aux agglomérations de province, données des opérateurs et des forces de l'ordre, données de contexte...). Un document de synthèse rassemblera des recommandations visant à améliorer le recueil et l'analyse des données selon le genre ainsi que des expériences et des bonnes pratiques développées par les réseaux.

3/ Dans le cadre du 5^e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes qui sera présenté en novembre 2016, la DGITM propose de porter trois actions.

- **Inscrire l'étude sur la mobilité des femmes et les violences qu'elles subissent ou redoutent dans les transports collectifs terrestres qui a débuté en 2016 et dont les résultats sont attendus pour le début de l'année 2017.**

- **Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité relative au déploiement du dispositif « arrêt à la demande » dans les bus.**

Dans le cadre du plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports, une expérimentation de « l'arrêt à la demande » a été menée sur le réseau de transport de Nantes Métropole (engagement n°4). Aujourd'hui pérennisée, cette mesure qui existe déjà depuis de nombreuses années dans les bus montréalais devient un nouveau service client à Nantes.

La réalisation de cette étude a pour objectif d'analyser l'impact de « l'arrêt à la demande » sur les réseaux de transport ayant mis en place ce dispositif (France et étranger) ainsi que l'opportunité et la faisabilité d'étendre cette mesure à d'autres réseaux de bus en France.

Cette étude comportera :

- un état des connaissances des dispositifs d'arrêt à la demande mis en place en France et dans le monde (recensement, analyse, mesure d'impact, bonnes pratiques...) ;
- un référentiel d'organisation et de mise en œuvre du dispositif « arrêt à la demande » dans les bus adapté aux besoins des AOT et des opérateurs à partir des meilleures pratiques identifiées. La réalisation du référentiel doit pouvoir accompagner les acteurs du transport dans la mise en place d'un tel dispositif.

Réaliser une étude relative aux marches exploratoires pour la sécurité des femmes dans les transports collectifs terrestres.

Le plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports recommande le développement de ces marches de femmes dans les espaces de transport (engagement n°1). Si certains réseaux de transport ont entrepris cette démarche (SNCF, RATP, Lyon), la plupart d'entre eux ne disposent pas d'informations suffisantes sur ce dispositif et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre cette mesure de prévention situationnelle.

C'est la raison pour laquelle le ministère chargé des transports lance une étude détaillée sur ce thème dont la finalité est l'élaboration d'un guide méthodologique destiné aux AOT et aux opérateurs. L'objet de ce guide est de promouvoir les marches exploratoires des femmes dans le domaine des transports et de transmettre les outils et bonnes pratiques pour faciliter leur déploiement.

Cette étude comportera :

- un état des connaissances des marches exploratoires pour la sécurité des femmes dans les transports réalisés en France et à l'étranger (recensement, caractéristiques, mesure d'impact, bonnes pratiques...) ;
- un guide méthodologique permettant d'accompagner les acteurs du transport dans la mise en œuvre de cette pratique.

1.4°) la réforme en cours de la composante solidaire de la politique énergétique :

La réforme en cours de la composante solidaire de la politique énergétique renforcera son effet d'égalité entre les femmes et les hommes car si les femmes représentent 51 % de la population, elles représentent 53 % de la population pauvre, soit 2,3 millions de femmes pauvres. Comme le rappelle le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh), le taux de pauvreté des familles monoparentales est de 32,4 % contre 10,8 % pour les couples. Or, dans 85 % des cas, la famille monoparentale est constituée d'une femme seule avec ses enfants.

En 2017 se poursuit l'expérimentation du dispositif du chèque énergie, instauré par la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, mis en place progressivement depuis mai 2016 dans les départements de l'Ardèche, de l'Aveyron, des Côtes d'Armor et du Pas-de-Calais, dans la perspective de sa généralisation qui aura lieu au plus tard le 1er janvier 2018. Le dispositif concernera alors 4 millions de foyers aux revenus modestes.

C'est un titre spécial de paiement qui vise à offrir un moyen de paiement aux ménages en situation de précarité, sous condition de ressources, pour leur permettre soit de régler une facture d'énergie (électricité, gaz, fioul, bois...), soit de réaliser des travaux d'économie d'énergie (« conversion » du chèque énergie en chèque travaux dont la durée de validité est de 3 ans). Il ne limite plus la solidarité énergétique à deux catégories de fourniture, l'électricité et le gaz distribués par réseaux.

Le chèque énergie remplacera à terme le Tarif de Première Nécessité (TPN) pour l'électricité et le Tarif spécial de solidarité (TSS) pour le gaz, pour lesquels le PLF 2017 prévoit une dépense de 403,1M€.

La dépense liée aux chèques émis en 2017 s'élève à 28 M€, dont 26 M€ pour la valeur des chèques et 2 M€ de frais de gestion de l'Agence de services et de paiement.

Celle liée aux chèques émis en 2016 s'élève à 28,7 M€, dont 26 M€ pour la valeur des chèques et 2,7 M€ de frais de gestion de l'ASP. Le PLF 2017 prévoit une dépense de 56,7 M€ l'an prochain.

Enfin et par ailleurs, en application des articles L. 337-3-1 et L. 445-6 du code de l'énergie, les fournisseurs d'électricité et de gaz naturel doivent proposer à leurs clients bénéficiant du TPN ou du TSS, et équipés d'un compteur communicant Linky ou Gazpar, une offre de transmission de leurs données de consommation d'énergie, exprimées en euros, au moyen d'un dispositif déporté d'affichage. Pour l'électricité, cet affichage doit être en temps réel. Les coûts correspondants sont compensés, dans la limite d'un montant unitaire maximal par ménage qui sera fixé par arrêté du ministre chargé de l'énergie. Les crédits nécessaires sont prévus au PLF pour 2017.

II°) LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MEEM ET DU MLHD :

La démarche : la charte égalité et l'agenda social des ministres

Un Haut fonctionnaire en charge de l'égalité et de la lutte contre les discriminations a été nommé en 2012. Le poste est devenu un poste à plein temps, sur emploi fonctionnel, en février 2014.

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 ainsi que le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche ont signé, le 3 novembre 2014, une charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2014 à 2017. La charte traite de tous les aspects des inégalités professionnelles dans une approche intégrée.

Elle a au préalable fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel, au sein d'un groupe de travail égalité et a 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, elle prévoit 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 MEEM et du MLHD. Ils sont pleinement inscrits dans le périmètre de la charte. À 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 a introduit l'une des toutes premières clauses d'« éga-conditionnalité » dans une administration de l'Etat.

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.

Dès la signature de la charte, l'égalité professionnelle a été inscrite parmi les priorités de l'agenda social des ministres pour 2015 et 2016.

Le plan d'action prévu par la charte a reçu l'avis favorable du CTM en 2015.

Les actions du plan menées à ce jour sont les suivantes :

La constitution d'une équipe en charge de l'égalité :

Outre la Haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe, un réseau de référents égalité a été constitué dans toutes les structures dotées d'un comité technique : directions générales d'administration centrale, DREAL, DEAL, DIR. Ce réseau s'étend progressivement aux établissements publics sous tutelle. Les DDT qui le souhaitent peuvent participer aux actions du réseau. Les DREAL sont par ailleurs invités à coordonner l'égalité dans la gestion des agents du ministère relevant de leur zone de gouvernance.

La connaissance et la réduction des inégalités

Le MEEM-MLHD produit depuis 2013 un rapport de situation professionnelle comparée, présenté annuellement au comité technique ministériel.

Trois années de statistiques genrées permettent de mesurer les premiers résultats de la politique d'égalité professionnelle.

Les femmes sont davantage reçues aux concours et aux examens professionnels :

% de femmes parmi :	En 2013	En 2015
- les inscrits	48 %	46 %
- les présents	45 %	42 %
- les reçus	43 %	49 %

La part des femmes dans les effectifs augmente :

	En 2013	En 2015
Part des femmes	38,4 %	40,9 %
Part des hommes	61,6 %	59,1 %

La part des femmes dans l'encadrement et l'encadrement supérieur augmente :

% de femmes dans chaque catégorie	En 2013	En 2015
A+	28 %	31 %
A	39 %	42 %
B	40 %	42 %
C	49 %	48 %
OPA	2 %	2 %

Les primo-nominations sur emplois fonctionnels et de direction augmentent :

	En 2012	En 2015
% de femmes	24 %	38 %

Les écarts de rémunération par macro-grade évoluent de façon contrastée :

En € bruts annuels	En 2013	En 2015
Catégorie A+	- 11 010 €	- 8 507 €
Catégorie A	- 3 727 €	- 3 920 €

Catégorie B	- 1 095 €	- 1 336 €
Catégorie C	- 463 €	- 895 €
OPA	+ 964 €	+2 316 €
PNT		- 6 015 €

En outre, les DG d'administration centrale et les services déconcentrés produisent chaque année des RSC et les présentent en comité technique.

Les RSC 2014 ont fait l'objet d'une analyse, publiée sur l'intranet du MEEM-MLHD en octobre 2016. Cette étude montre de grandes disparités entre les directions ; elle permet à toutes de se situer afin de mieux cibler les actions à mener localement pour faire progresser l'égalité.

Un projet de circulaire devrait à la fois simplifier le contenu des RSC locaux remontant à la DRH, et normaliser encore davantage, après une première étape de normalisation en 2014, la définition des indicateurs, afin de faciliter les comparaisons entre directions. Les représentants du personnel ont été consultés une première fois sur ce projet en septembre 2016.

Par ailleurs, une expérimentation est en cours avec la DREAL d'Occitanie, pour numériser les RSC locaux en 2017.

Les formations à l'égalité :

Sur trois ans, 1 700 personnes ont été formées à l'égalité, compte non tenu des jurys de concours.

Ont été privilégiées les formations initiales et de prise de poste. Tous les nouveaux sous-directeurs, directeurs adjoints, secrétaires généraux et responsables des ressources humaines des services déconcentrés ainsi que les élèves de l'ENPC et de l'ENTE sont formés à l'égalité ainsi qu'en 2016 les inspecteurs généraux exerçant des responsabilités en matière de ressources humaines au CGEDD.

A partir de 2017, elles seront étendues à la formation des 70 comités de direction des deux ministères.

Le ministère remettra à l'étude l'organisation d'une réunion de sensibilisation des correspondants juridiques de l'administration centrale.

La parité :

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 (ordonnance n° 2015-348 du 31 juillet 2015). 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 instituées par le décret n° 2015-354 en la matière) ;
- l'ordre des géomètres experts (ordonnance n° 2015-949 du 31 juillet 2015).

La parité parmi les représentants de l'administration dans les CAP et les CCP :

Au 31 décembre 2015, sur 134 représentants titulaires de l'administration en CAP comprenaient 82 femmes et 52 hommes ; les suppléants étaient 77 femmes pour 57 hommes.

Les représentants de l'administration en CCP étaient 17 femmes pour 1 homme parmi les titulaires et 15 femmes pour 3 hommes parmi les suppléants.

La parité dans les conseils d'administration des établissements publics pour lesquels le MEEM ou le MLHD 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 écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

En 2016 a été conduite avec l'ENPC une étude sur les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (cf. bloc 2 le résumé des résultats de l'étude et les suites prévues en 2017).

Les autres actions :

L'appui du CGEDD au repérage et à l'encouragement des hauts potentiels féminins :

Un groupe de travail composé de représentants du CGEDD, de la DRH, du délégué aux cadres dirigeants et de la Haute fonctionnaire à l'égalité a préparé une expérimentation sur le repérage et l'encouragement des hauts potentiels féminins par les inspecteurs généraux RH du CGEDD.

La création d'un réseau mixité :

Parallèlement a été préparée la création d'un réseau mixité, le Club Mixité Durable (cf. bloc 1 infra).

Les projets pour 2017 :

La simplification et l'harmonisation des RSC locaux :

Elle sera accompagnée par une numérisation actuellement expérimentée par la DREAL Occitanie.

La formation :

Les formations dans les écoles et en prise de poste seront reconduites. Elles seront accompagnées par la formation de tous les comités de direction du MEEM et du MLHD, sur trois ans.

La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Le groupe de travail DRH-ENPC formulera des propositions, sur la base des résultats de l'étude menée en 2016. Les recherches seront poursuivies avec l'ENPC.

Le « Club Mixité Durable » :

Le réseau mixité du MEEM et du MLHD sera lancé début 2017.

Le repérage et l'encouragement des hauts potentiels féminins :

L'expérimentation préparée en 2016 avec le CGEDD sera lancée.

La médiation à l'égalité :

le projet de médiation sera relancé, dans la perspective de la création d'une cellule d'écoute en vue d'une labellisation AFNOR diversité et égalité.

Le report du projet de charte des temps :

En revanche, le projet de charte des temps qui était prévu au plan d'action a dû être reporté devant l'opposition des représentants du personnel. Le projet sera repris dans un autre cadre.

Enfin, le MEEM et le MLHD préparent les labellisations AFNOR égalité et diversité demandées par le Gouvernement (cf. infra).

LES ACTIONS MENEES PAR CERTAINES DIRECTIONS GENERALES :

CGDD :

- Évolution de la parité dans les opérateurs sous tutelle CGDD: ci-joint le tableau annuel actualisé, qui marque un léger progrès. Par ailleurs, tous les COPs sont en cours de renouvellement, dans le cadre collectif nouveau défini par SG/SPES.

- Services déconcentrés : les chefs de service, correspondants du CGDD en DREAL, traitant des 4 missions du CGDD sont à 46 % des femmes, ce qui est notable. Réparties dans les SD suivants :

- Connaissance (données, informations géographiques, étude, prospective, documentation)
- Économie verte
- Évaluation environnementale
- Démarches de développement durable

Commissions dont le CGDD est plus particulièrement en charge :

- **Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement** (décret n° 2014-1629 du 26 décembre 2014) pris en application de la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte. Cette commission est chargée de veiller aux règles déontologiques s'appliquant à l'expertise scientifique et technique et aux procédures d'enregistrement des alertes en matière de santé publique et d'environnement. L'arrêté portant nomination a été publié au Journal officiel du 15 octobre 2016. La composition de la Commission respecte naturellement la parité telle que prévue par l'article 5 de la loi susvisée qui prévoit que « le décret en Conseil d'État précise les modalités de fonctionnement de la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement ainsi que sa composition, de manière à assurer une représentation paritaire entre les femmes et les hommes » ;

- **Conseil National de la Transition Écologique** : Évolution vers la parité, sur l'ensemble des collèges votants du CNTE. En mai 2015 : 29,8 % de femmes pour 70,2 % d'hommes. En mai 2016 : 36,1 % de femmes pour 63,9 % d'hommes. En septembre 2016 : 40 % de femmes pour 60 % d'hommes. Le nombre de femmes au sein du CNTE a donc augmenté de 34 %, tandis que celui des hommes a diminué de 14. La diminution de l'écart entre le nombre de femmes et celui d'hommes est significative (20 points d'écart en 2016 contre 40 en 2015). Quelques membres doivent encore renouveler leur délégation d'ici la fin de l'année 2016, ce qui pourrait permettre encore une progression.

- **Club développement durable des Établissements et Entreprises publics (CDDEP)**

Créé en octobre 2006, (il fête ses 10 ans, le 22 novembre prochain), le club regroupe environ 70 adhérents dans le but de favoriser la réflexion stratégique et la mise en oeuvre du développement durable dans les organismes publics. Il est animé par le CGDD via la délégation au développement durable.

Les établissements publics engagés dans le "Club développement durable des Établissements et Entreprises publics" (CDDEP), qu'ils soient sous tutelle du MEEM/MLHD ou d'autres ministères, sont engagés dans un travail de fond sur la responsabilité sociétale. À ce titre, des actions sont mises en oeuvre de façon volontaire par les établissements, à l'image de l'Institut Français du Pétrole Énergies Nouvelles (IFPEN), qui a adopté plusieurs actions innovantes destinées à permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (voir fiche en annexe)."

DGEC :

Comme chaque année, la DGEC a présenté en 2016 en CTS son rapport de situation professionnelle comparée lors de la même séance que le bilan social. La DGEC met en oeuvre son plan d'action 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 (respect d'horaires précis pour les réunions internes le matin, le soir et le mercredi) et proposer un entretien professionnel au moment du départ en congé de maternité et au retour d'un congé de maternité avec le supérieur hiérarchique et éventuellement en présence d'un représentant du bureau de RH de proximité.

DGPR :

I - Participation à la feuille de route 2014 du MEDDE concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Approfondir la politique de ressources humaines pour l'égalité professionnelle

⇒ Déclinaison de la charte ministérielle en présentant le RSC (Rapport de situation comparée) au niveau de la DGPR, lors du CTS de fin d'année.

Un rapport de situation comparée a été élaboré au titre de l'année 2014. Celui pour l'année 2015 sera présenté au comité technique spécial de la DGPR du 20 octobre 2016.

- Étendre la parité aux institutions rattachées au ministère

⇒ Veiller particulièrement auprès des opérateurs sous tutelle DGPR (IRSN, INERIS) que la parité soit prise en compte dans les instances qui leur sont rattachées : conseil d'administration (obligation légale de pourcentage de femmes à respecter), conseils scientifique et de recherche, ainsi que dans le mode d'organisation de l'établissement.

Exemples : existence d'une crèche d'entreprise à l'INERIS, modalités d'aménagement du temps de travail mises en place. A l'IRSN, lancement d'une étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le positionnement dans la grille de classification et de rémunération

- Inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes dans le fonctionnement du ministère :

⇒ Inciter les juristes de la DGPR et les agents impliqués dans le suivi des textes de loi et réglementaires à participer à la formation spécifique sur la rédaction des études d'impact spécifiques sur les inégalités femmes-hommes

II - Plan d'action DGPR 2016/2017 :

1- Actions transversales :

- présenter pour la 1^{ère} fois un Rapport de Situation Comparée (RSC) au comité technique spécialisé de la DGPR de fin d'année. La DGPR a tenu son engagement de publier tous les indicateurs obligatoires (soit une dizaine) dès 2014.

A ce titre le rapport de situation comparée de la DGPR pour l'année 2013 a été présenté au CTS de la DGPR qui s'est tenu le 21 novembre 2014. Le RSC 2015 fera l'objet d'une présentation au CTS prévu pour la fin du mois d'octobre 2016, comme le RSC de 2014.

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

A la fin de l'année 2015, la directrice générale de la prévention des risques a été remplacée par Marc MORTUREUX.

Néanmoins, à la suite d'un départ en retraite Mme Laure TOURJANSKY a été nommée le 1^{er} octobre 2016 cheffe du service des risques naturels et hydrauliques.

Par ailleurs au sein du comité de direction une femme est chargée de la sous-direction santé-environnement, produits chimiques, agriculture.

Enfin 6 femmes occupent au sein de la DGPR les fonctions de chef de bureau.

- Dans le cadre du projet d'ordonnance relatif à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes, un article 7 a été inséré concernant la composition du collège de l'autorité de sûreté nucléaire. Il permet de

parvenir à maintenir un écart égal à un entre le nombre de femmes et d'hommes parmi les 5 membres de ce collège."

- Le nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'INERIS 2016-2020 prévoit, conformément à la demande de la tutelle, un objectif sur la représentation F/H dans les postes à responsabilité (en pourcentage de postes pourvus par mobilité interne).

- "Dans le cadre de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'article L. 592-2 du Code de l'Environnement a été complété avec l'alinéa suivant concernant la composition du collège de l'autorité de sûreté nucléaire (ASN) : "Parmi les membres désignés par le Président de la République, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un. Pour le renouvellement des autres membres, le membre succédant à une femme est un homme et celui succédant à un homme est une femme."

Fin 2016, ceci va conduire à un collège de l'ASN composé de trois femmes et deux hommes."

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

FORMATION

Résultats attendus fin 2016 :

Un marché de formation a été passé pour les années 2014 à 2016. La haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe assurent également des formations en direct. Sept cents personnes ont été formées en 2014 et quatre cents en 2015 et 2016. Ont été privilégiées en 2016 les formations initiales et de prise de poste : élèves de l'École des Ponts (ENPC), Ecole nationale des techniciens de l'environnement, prises de poste de sous-directeur, de directeur adjoint, de secrétaire général et de responsable RH de service déconcentré.

Les membres du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) en charge du suivi des cadres supérieurs du ministère (IGRH) ont été formés à l'égalité car ils sont associés à une action de repérage et d'encouragement des hauts potentiels féminins, dans le cadre de la charte égalité professionnelle MEEM-MLHD (cf. infra).

Perspectives 2017 :

Le plan de formation à l'égalité sera réorienté, afin de mieux accompagner les cadres dirigeants du ministère dans le déploiement de la politique d'égalité. Plutôt que de proposer des formations longues, peu suivies faute de temps, ou de brèves sensibilisations lors de réunions des DREAL ou des DIR comme actuellement, ce seront les comités de direction qui seront formés lors de séances d'une demie-journée. Les soixante-dix comités de direction seront formés en trois ans. La formule sera testée en 2016 sur trois comités de direction. La formation inclura également la diversité.

Parallèlement, toutes les formations dans les écoles ou de prise de poste seront bien sûr poursuivies.

IMPACT BUDGÉTAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

Inscrire la promotion de mesures visant à favoriser la parité et l'égalité professionnelle dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) ou convention d'objectifs et de gestion (COG) conclues entre les ministères et les organismes sous tutelle (Établissements publics).

Résultats attendus fin 2016 :

La charte égalité professionnelle MEEM-MLHD 2014-2017 prévoit que tous les contrats d'objectifs et de performance signés avec les établissements publics sous tutelle doivent comprendre un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Cent-un établissements sont concernés : soixante-huit sous tutelle MEEM, trente et un sous tutelle MLHD et deux sous tutelle partagée.

Le « Guide d'élaboration d'un COP » diffusé en octobre 2016 à destination des tutelles et des établissements détaille les modalités de mise en œuvre, et prévoit un socle minimal d'engagements :
« - désigner des correspondants à l'égalité et à la diversité qui participeront au réseau des référents mis en place par les ministères ;

- publier des rapports de situation comparée annuels relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et mettre en place si nécessaire un plan d'action correctrices ;

- veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des équipes de direction et des instances de gouvernance ».

Certains établissements, et notamment certaines écoles (ENPC, ENAC, ENTE) vont bien au-delà de ces engagements minimaux.

Perspectives 2017 :

La démarche sera poursuivie au fur et à mesure des renouvellements des COP.

ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

Résultats attendus fin 2016 :

La nécessité d'accompagner les projets de loi et de décret par des études d'impact genrées a été rappelée aux référents égalité d'administration centrale, à charge pour eux de relayer l'information auprès des juristes de leur direction générale.

Perspectives 2017 :

STATISTIQUES, DONNÉES

Résultats attendus fin 2016 :

Perspectives 2017 :

(cf. supra)

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

Résultats attendus fin 2016 :

Perspectives 2017 :

(cf. supra)

RÉSEAU DE FEMMES

Résultats attendus fin 2016 :

La création d'un réseau mixité, intitulé Club Mixité Durable, a été présentée aux référents égalité en mai 2016. Elle a fait l'objet d'une première consultation des représentants du personnel en septembre 2016. Une seconde consultation est prévue d'ici la fin de l'année 2016, avant une présentation pour information en comité technique ministériel début 2017.

Ce réseau est ouvert à tous, femmes et hommes. Ses objectifs sont de fédérer tous les agents, hommes et femmes, désireux de s'engager pour l'égalité, d'accompagner les femmes dans le déroulement de leur carrière, d'être force de proposition dans le cadre de la modernisation du MEEM-MLHD.

Perspectives 2017 :

Le Club Mixité Durable sera créé début 2017.

COMMUNICATION INTERNE

Résultats attendus fin 2016 :

La communication fait partie intégrante de toute politique d'égalité.

Plusieurs supports de communication sont utilisés :

- une mailing list des référents égalité d'administration centrale, des services déconcentrés et, de plus en plus, des établissements publics, permet de diffuser une information détaillée à l'attention des « professionnels de l'égalité » au sein du MEEM-MLHD, soit une centaine de personnes en incluant les responsables des DDT qui ont choisi de s'inscrire bénévolement dans la démarche,
- les intranets du MEEM et du MLHD diffusent des informations soit en première page dans la rubrique « Actualités », soit dans la rubrique « Egalité » de la DRH,
- des points d'information sont présentés plusieurs fois par an lors des réunions des DREAL, des DEAL, des DIR et des responsables de zone de gouvernance,
- des articles sont régulièrement diffusés dans les newsletters électroniques du MEEM et du MLHD, le Fil Info et le Fil Actu,
- toujours dans le Fil Info et le Fil Actu a été entrepris un « Tour de France de l'égalité », afin de mettre en valeur des initiatives locales.

Perspectives 2017 :

Il est probable que les actions de communication interne sur l'égalité devront être réduites à l'avenir, du fait de la nécessité d'assurer la communication interne du Club Mixité Durable d'une part, d'autre par des exigences de communication externe liées aux labellisations.

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIELLE

Diagnostic et observations :

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

2015 :

En 2015, les primo nominations ont concerné 20 hommes et 12 femmes, soit 37, 5 % des nominations.

Au 31 décembre 2015, 19, 3 % des postes d'encadrement supérieur ou de direction étaient occupés par des femmes.

2016 :

A mi-octobre, les femmes représentaient 33 ; 3 % des primo-nominations.

Rapport de situation comparée – Egalité salariale

Résultats attendus fin 2016 :

(cf. supra, au chapitre RSC, les chiffres des écarts de rémunération).

La charte égalité 2014-2017 des MEEM-MLHD prévoit que « les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes seront analysés et le moyen de les réduire sera recherché ».

Une première étude a été conduite en 2015 par la DRH des ministères, sur les parcours professionnels comparés des agentes et des agents appartenant aux corps des AAAE, des SACDD, des TSDD, des AAE et des ITPE.

Une seconde étude a été menée en 2016 par quatre élèves ingénieurs de l'École des Ponts-ParisTech, encadrés par deux enseignants-chercheurs.

Les données mises à disposition des chercheurs sont les données de paye et de carrière de l'ensemble des agents rémunérés par le ministère sur cinq ans. En pratique, dans le délai imparti, ont été analysés les bulletins de salaire sur cinq ans des agents rémunérés par le ministère et appartenant aux corps des AAAE, AAE, SACDD, TSDD, ITPE et IPEF, ce qui représente 60 % des effectifs, ainsi que les données de carrière des IPEF.

Les modèles utilisés permettent de conclure à une corrélation significative entre le traitement brut perçu et le genre.

L'étude montre un écart de rémunération moyen de 30 %, qui s'explique bien entendu par des effets de structure, mais également par des phénomènes de plafond de verre et de temps partiel ; surtout, l'un des principaux enseignements de l'étude est l'importance des phénomènes de parois de verre, les corps les plus masculinisés étant également les mieux payés à qualification égale. A corps et âge égal, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, estimé par corps et année de naissance puis pondéré en fonction des effectifs, est de 3 %.

Label égalité et label diversité

Un audit à blanc a été réalisé en 2016 sur la labellisation égalité.

Sur la labellisation diversité, les procédures existantes à la DRH ont été recensées et analysées en 2016, mais elles seront modifiées avec la réorganisation en cours. Un état des lieux a par ailleurs été demandé au CGEDD. Ses résultats devraient être disponibles fin 2016.

Perspectives 2017 :

Sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Deux suites sont prévues à l'étude sur les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- d'une part, il est prévu de poursuivre les travaux de recherche pour affiner encore l'analyse,
- d'autre part, et sans attendre ces travaux complémentaires, un groupe de travail a commencé de réfléchir, au sein de la DRH, aux mesures de remédiation envisageables dans un contexte budgétaire très contraint.

Sur les labellisations égalité et diversité :

La demande de labellisation égalité sera déposée au premier trimestre 2017 sur l'ensemble du périmètre des deux ministères.

Parallèlement, la labellisation diversité sera préparée, pour autant que des moyens supplémentaires puissent être dégagés.

Identification des éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

Résultats attendus fin 2016 :

Perspectives 2017 :

Plan d'action

Résultats attendus fin 2016 :

Perspectives 2017 :

Mixité des métiers : quelles actions en GRH interne sur cette thématique ?

Les actions en ce domaine sont conduites par les écoles sous tutelle du ministère plutôt que par le ministère lui-même.

La mixité est un sujet prioritaire au sein des écoles relevant du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM), traduisant la volonté de permettre aux jeunes femmes d'accéder à des métiers considérés comme techniques.

On constate que les effectifs au bac scientifique sont majoritairement féminins. Toutefois, le passage dans le supérieur – filières techniques et scientifiques, fait l'objet d'une certaine retenue de la part des jeunes femmes (environnement social, parental, crainte de s'engager dans une formation longue aux dépens d'une vie de famille...).

Les écoles du MEEM pour lesquelles le recrutement se fait via les concours communs faisant suite à des classes préparatoires ont une faible marge de manœuvre, si ce n'est de communiquer sur des métiers ouverts aux jeunes femmes comme aux hommes.

Le tableau ci-dessous présente le taux de féminisation dans les onze établissements d'enseignement supérieur du réseau des écoles supérieures du développement durable relevant du MEEM au regard à la fois du niveau de mixité dans les classes préparatoires (environ 25 %) ou dans l'ensemble des écoles d'ingénieurs (28 % - source : observatoire des métiers).

École	Nombre d'élèves en formation initiale	Taux féminisation
École nationale d'aviation civile	2745	28 %
École nationale d'application des géosciences	14	43 %
École nationale de la météorologie	205	39 %
École nationale des ponts et chaussées	834	25 %
École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer	40	45 %
École nationale des sciences géographiques	303	31 %
École nationale supérieure maritime	1300	8 %
École nationale des techniciens de l'équipement	237	37 %
École nationale des travaux publics de l'État	572	38 %
IFPSchool	852	25 %
Institut national des sciences et techniques nucléaires	856	35 %

La diversité des voies de recrutement explique pour partie ces données, de même qu'un attrait des jeunes filles pour les métiers de l'environnement et plus généralement pour le secteur public.

À noter également que la parité est également recherchée dans les instances de gouvernance de ces écoles (conseil de direction, personnalités qualifiées au Conseil d'administration, membres des conseils scientifiques...), ainsi qu'en ce qui concerne les enseignants et chercheurs.

Les écoles entreprennent de nombreuses actions présentées ci-dessous :

ENAC

Dans le cadre de sa politique de promotion de l'égalité femme/homme, l'ENAC a mis en place une charte d'établissement et a établi un plan d'action visant à une plus grande mixité dans les formations ENAC.

Ce plan d'action se traduit par la mise en place de partenariats avec des associations telles que « Elles bougent », « Women In Aerospace », « Femmes et Sciences » qui entreprennent des actions de sensibilisation, conjointement avec l'ENAC, vers les étudiant-es. Les objectifs de ces actions conjointes visent à :

- Une affirmation de la mixité et l'acquisition d'une culture de l'égalité entre les sexes qui prennent la forme de travail sur les plaquettes de formation, support de com/vidéo, l'encouragement

de la parité dans les listes étudiantes de l'ENAC lors des diverses élections, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation pour les étudiants et les personnels

- L'engagement pour une plus grande mixité des filières de formation qui se traduit par des interventions dans les collèges, les lycées, les classes préparatoires de la région ainsi que la mise en place de jurys de concours composés au moins de 40 % de femmes.
- Le renforcement de l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les femmes et les hommes avec des informations spécifiques sur l'accès à la contraception, la prévention des grossesses non désirées, l'interdiction du bizutage, la prévention des violences sexistes et sexuelles ainsi que la mise en place de cercles de parole.

ENSM

En conformité avec les valeurs de l'école et les orientations définies dans la Charte pour la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, le contrat d'objectifs et de performance prévoit de donner un objectif spécifique relatif à l'accroissement de la diversité dans ses diverses composantes (accès aux études pour les jeunes socialement défavorisés, accroître la féminisation dans les formations...).

L'ENSM, dans ce cadre de la féminisation, participe activement à l'observatoire "Cap sur l'égalité professionnelle" lancé par le Cluster Maritime Français.

Pour atteindre l'objectif de 20 % de candidates au concours d'ingénieur en 2017 (contre 10 % en moyenne ces dernières années), l'ENSM fait également appel à ses élèves féminines pour être très présentes aux salons étudiants et autres activités extra-scolaires.

ENTE

La problématique de la parité est également prise en compte. Une intervention de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations est assurée chaque année à Aix-en-Provence.

INSTN

Une référente égalité a été nommée au sein de l'Institut. L'INSTN organise l'Exposition infinités plurielles en février prochain pour valoriser les femmes scientifiques. Une conférence a eu lieu le 18 février avec la participation de Madame Valérie Masson-Delmotte, directrice de recherches au CEA, laboratoire des sciences du climat et de l'environnement (LSCE, laboratoire mixte CNRS/CEA/UVSQ) et co-présidente du groupe de travail numéro un du GIEC.

PLAN INTERMINISTÉRIEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Sans objet

ENTREPRENARIAT

Sans objet

MIXITÉ DES MÉTIERS

Résultats attendus fin 2016 :

Des plans mixité ont été établis dans les transports et le bâtiment.

Perspectives 2017 :

Un plan mixité est en cours de préparation dans les métiers verts. En outre, France-Agrimer conduit une étude sur « la place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture ».

INSERTION PROFESSIONNELLE

Sans objet

BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

Résultats attendus au 25 novembre 2016 :

Perspectives 2017 :

Une campagne de communication sur les situations de harcèlement sexuel et moral va être engagée. Fondée sur des fiches réflexes, elle s'adressera non seulement aux agents, mais également aux chefs de service, à l'encadrement, aux acteurs de la prévention ainsi qu'aux représentants du personnel. L'objectif est notamment d'informer sur les moyens d'identifier ces situations, sur la conduite à tenir, de préciser le cadre de protection défini par le statut général des fonctionnaires et d'agir en amont des facteurs de risque qui pourraient conduire à ces situations.

FORMATION

Sans objet

PRÉVENTION

Sans objet

PROTECTION

Accompagnement social

Sans objet

Accompagnement juridique

Sans objet

Prise en charge sanitaire

Sans objet

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

Sans objet

DISPOSITIFS RELATIFS AUX PARCOURS DE SORTIE DU SYSTEME PROSTITUTIONNEL

Sans objet

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

Sans objet