



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU LOGEMENT  
ET DE L'HABITAT DURABLE



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

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

**FEUILLE DE ROUTE  
2016-2017**

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

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE Du logement et de l'habitat durable**

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

**Isabelle ANTOINE**

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)*

*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 ?*

### **I°) S' AGISSANT DE LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES :**

#### **I. - Dans le cadre de l'accompagnement de la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, le ministère du logement a mis en place des mesures qui contribuent à améliorer la connaissance du sujet et ou l'accès au logement des femmes victimes de violence.**

1. La DHUP dispose de systèmes d'information performants qui permettent de suivre la demande de logement social et les attributions : ainsi le système national d'enregistrement permet de savoir que, en 2015, 7 686 personnes faisant figurer le motif « victime de violence » dans leur formulaire de logement social ont été relogées dans le parc social, dont 90 % sont des femmes.

L'outil de gestion et de pilotage du contingent de logements réservés de l'État, SYPLO, permet de coter les demandes : les points de cotation peuvent être adaptés en fonction des priorités locales. Les critères peuvent donc faire l'objet d'une cotation plus ou moins importante selon les départements. Le ministère du logement estime que cet ordre doit rester libre pour permettre d'adapter les priorités aux situations particulières des départements. Par exemple, à Paris, le motif « violence familiale » donne droit à une majoration du nombre de points. Par ailleurs, des situations d'urgence peuvent également être mentionnées dans les critères choisis au niveau départemental. Les situations qualifiées de « Très urgentes » engendrent 2 points d'urgence aux demandeurs concernés.

2. Dans le cadre du programme lancé par l'État et l'USH dits « 10 000 logements sociaux accompagnés » qui prend la forme d'appels à projets ouverts aux bailleurs sociaux intervenant en collaboration avec des associations pour le logement dans un logement ordinaire avec un accompagnement social, l'accent a été mis sur certaines catégories de publics, dont les femmes victimes de violence. 7 projets ont été retenus dans le cadre des appels à projets ce qui a permis la mise en place d'un accompagnement auprès de 115 ménages depuis 2014.

#### **II. – Perspectives 2017**

a) La révision des plans départementaux d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) sera encouragée en 2017, à la fois pour tenir compte des diagnostics à 360° qui permettent d'y voir clair sur la situation de publics tels que les femmes victimes de violence et pour faire suite à la publication du décret d'application PDALHPD en cours d'élaboration. La mobilisation des différents contingents de réservation de logements sociaux et des logements non réservés des bailleurs en faveur des femmes victimes de violence sera renforcée, aux deux niveaux : départemental et intercommunal, grâce aux **perspectives offertes par le projet de loi Egalité Citoyenneté en tant qu'il accroît les obligations des partenaires du logement social en faveur du logement des publics prioritaires et complète la politique intercommunale des attributions prévue par la loi ALUR.**

**Ainsi, il est envisagé une circulaire ad hoc visant à inciter les préfets à promouvoir l'attribution de logements aux femmes victimes de violence. Elle portera sur les deux niveaux :**

- Au niveau départemental, dans le cadre des PDALPHPD révisés, les préfets seront invités à mettre l'accent sur les actions nécessaires au niveau départemental en faveur des femmes victimes de violence. Cette action sera intégrée dans la révision des accords collectifs départementaux (qui resteront en dehors des territoires des EPCI concernés par les futures conventions intercommunales). En revanche, il n'est pas souhaitable d'identifier individuellement les logements destinés à l'accueil des publics fragiles, car le ministère encourage la gestion des logements réservés en flux, qui donne davantage de souplesse et de réactivité au système d'attribution.

Il sera recommandé de placer à un niveau élevé la cotation du critère « victime de violence » dans la grille de cotation de l'application SYPLO (gérant les demandes de logement du contingent préfectoral).

En outre, l'accent sera mis sur ce public dans la mise en œuvre des obligations imparties aux collectivités territoriales et à Action Logement sur leurs logements réservés, ainsi qu'aux bailleurs sur les logements non réservés, de consacrer au moins un quart des attributions réalisées aux publics prioritaires.

- Au niveau intercommunal :

- Dans les conférences intercommunales du logement, chargées d'élaborer des orientations relatives aux attributions de logement, à laquelle participent les principales associations œuvrant pour le logement des personnes en difficultés : les préfets seront invités à inclure les associations qui aident les femmes victimes de violence dans la composition de cette conférence qu'ils co-président avec le président des établissements publics de coopération intercommunales (EPCI) concernés.

- Dans les futures conventions intercommunales d'attribution, qui se substitueront aux accords collectifs départementaux sur le territoire des EPCI concernés par la réforme et qui seront l'occasion d'interroger la politique suivie sur les territoires en matière d'accès au logement des publics en difficulté : la circulaire envisagée demandera aux préfets d'inciter les partenaires à prendre en charge le sujet de manière spécifique, en incitant à l'attribution de logements aux femmes victimes de violence (avec bail glissant). L'appui d'associations spécialisées dans l'aide aux femmes victimes de violence sera sollicité pour aider à mettre en relation le public visé et les bailleurs.

- Dans les critères partagés d'attribution et dans les barèmes de cotation de la demande pour les EPCI ayant décidé de coter la demande, la circulaire pourra recommander de mettre en avant certaines priorités. Il n'est pas souhaitable de fixer des objectifs chiffrés, peu pertinents compte tenu de la diversité des contextes territoriaux.

- Enfin, la circulaire invitera à considérer le besoin de traitement particulier de situations d'urgence des femmes victimes de violences bénéficiant d'une décision du juge liée à une ordonnance de protection et à l'octroi d'un téléphone « grave danger » : en cas de cumul des violences et du danger ou de la menace de danger attestés par une décision de justice, s'agissant de femmes (souvent avec enfants) en danger devant changer de domicile et pour lesquelles il n'est pas opportun de recourir à l'hébergement. Pour ces personnes, il est nécessaire de procéder à l'attribution de logement en urgence. Les préfets inciteront les partenaires à intégrer ce cas

particulier dans la révision des PDALHPD, les accords collectifs départementaux et les futures conventions intercommunales. Par exemple, à RENNES, un dispositif spécifique existe pour les ménages qui ne peuvent attendre leur tour dans la file d'attente organisée via la cotation. Les acteurs et partenaires locaux du logement ont ainsi pris en compte le critère du danger auxquels les personnes sont exposées pour traiter en urgence la situation. Les préfets seront invités à promouvoir un dispositif analogue pour les ménages éligibles au contingent préfectoral.

b) Déconstruire l'image négative des familles monoparentales dans les commissions d'attribution : la jurisprudence des commissions est hétérogène et révèle que les familles monoparentales souffrent d'une image dévalorisée sans qu'aucune étude sérieuse ne vienne le corroborer. L'attention des préfets pouvait être appelée sur le sujet. Une étude visant à déconstruire les stéréotypes de cet ordre pouvait être lancée en lien avec les établissements publics de coopération intercommunale, en particulier les EPCI volontaires pour être lieu d'expériences dans le cadre de la nouvelle politique d'attribution des logements sociaux. La réalisation d'une étude sur ce champ est apparue plus complexe qu'il était envisagé (suivi en cohorte, c'est-à-dire suivi à la personne de son évolution dans le temps) et peu opérante si elle était limitée au champ du logement sans appréhender aussi l'hébergement.

Il s'agit d'une action envisagée dans la feuille de route 2014/2016 qu'il est proposé de réorienter comme suit : **confier à la DIHAL et/ou l'ONPES cette étude, dans le cadre de sa mission d'animation interministérielle et de conduite d'opération.**

c) Mener des actions de formation des acteurs du logement sur l'attention à porter aux femmes victimes de violence : des actions existent par exemple en direction des travailleurs sociaux (formations du CNFPT) et le public est mentionné dans les formations organisées par la DGALN sur la politique sociale du logement. Mais il pourrait être fait davantage pour toucher plus largement les acteurs du logement, d'une part, et mettre l'accent sur ce public des femmes victimes de violence. Des formations en mode e-learning pourraient être déployées par les structures de formation du ministère du logement, sous pilotage de la DGALN/DHUP.

#### **Synthèse des propositions pour 2017 :**

- Prendre une circulaire pour inciter les partenaires du logement social à prendre en compte le public considéré dans leurs documents programmatiques et contractuels aux niveaux départemental et intercommunal ;
- Confier une étude à la DIHAL sur les familles monoparentales et la perception de cette population dans les commissions d'attribution de logement social et les instances d'hébergement ;
- Mener des actions de formation.

---

#### **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. 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 a 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.

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.

À 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 :**

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

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).

## 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), École 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 demi-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, DONNEES****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 :**

À 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 INTERMINISTRIEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**



## ENTREPRENARIAT

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

## 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

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

## BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

### L'HÉBERGEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE

#### I - Rappels

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

Pour suivre cet objectif, un indicateur de suivi des places dédiées aux femmes victimes de violence a été ajouté dans l'enquête semestrielle que la DGCS effectue auprès de ses services (AHI) à partir de 2013.

Depuis 2013, des points réguliers ont été effectués à l'occasion des réunions de pôles sociaux avec les services déconcentrés pour améliorer la collecte des données et leur fiabilisation dans les enquêtes et plus généralement améliorer la connaissance des parcours des personnes victimes de violence.

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

Parallèlement, la démarche dite de diagnostic à 360°, issue du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale a été lancée avec l'objectif d'associer sur chaque territoire l'ensemble des

acteurs, et en particulier les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes, afin d'identifier précisément les besoins et l'adéquation entre les réponses et les besoins.

Elle a été complétée par une enquête, menée pendant l'été 2015 par les équipes territoriales aux droits des femmes et à l'égalité, en lien avec les associations concernées, pour disposer d'une vision plus détaillée des réponses apportées en termes d'hébergement et de relogement des femmes victimes de violences (notamment en structure spécialisée, en structure généraliste, en matière d'accès au logement et de partenariats).

## II - Bilans

### Bilan de l'enquête semestrielle sur les capacités du parc AHI de juin 2016

Les données recueillies au 30 juin 2016 dans l'enquête semestrielle du secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion (AHI) font ainsi état :

A. de la création de **1515** places dédiées aux femmes victimes de violence. Cette hausse constante du nombre de places créés depuis 2013 traduit la dynamique engendrée par la fixation d'objectifs dans le cadre du plan **(92 % de l'objectif)**.

B. d'un taux d'occupation des places dédiées aux femmes victimes de violence de 95 %.

### Rappel du bilan de l'enquête SDFE de l'été 2015

Cette dernière enquête a permis de mettre en évidence les enseignements (*ou les tendances*) suivants :

- A. L'existence de dispositifs spécialisés pour les femmes victimes de violences sur les territoires, portés majoritairement par des associations (à plus de 95 %), appartenant (pour 64,4 % d'entre elles) au réseau de la FNARS ou de la FNSF, avec la répartition suivante : FNSF (27,3 %), CNIDFF (6,8 %), FNARS (37,1 %), INAVEM (4,6 %), collectivités territoriales (4,6 %), associations (12,1 %), Croix Rouge Française (3 %), FAPIL (0,75 %), ANEF (0,75 %), FEHAP (1,5 %), Sauvegarde de l'enfant (0,75 %) et Restaurant du cœur (0,75 %).
- B. l'absence de corrélation entre le nombre de dépôt de plainte et le nombre de demandes d'hébergement<sup>1</sup> ;
- C. une réponse globalement insuffisante aux besoins d'hébergement des femmes victimes de violences (taux de réponse de 61 %) mais variable d'un département à l'autre ;
- D. une réponse globalement insuffisante aux besoins de relogement des femmes victimes de violences (taux de réponse de 41 %) dans la majorité des départements.

Pour répondre à ces besoins, différentes actions sont engagées sur les territoires, en particulier un renforcement du partenariat entre les différents acteurs concernés :

- I. 78 % d'entre eux (soit 71 départements) font ainsi état d'un partenariat formalisé sur cette problématique ;
- II. 61 % d'entre eux (soit 55 départements) déclarent la mise en place d'une instance dédiée autour de ce sujet, avec des partenaires variés, associant notamment le SIAO, la DDCS, le 115 des associations spécialisées sur ce champ (des réseaux de la FNSF et du CNIDFF) ;
- III. 57,7 % d'entre eux (soit 52 départements) précisent que ce partenariat est formalisé au sein de conventions, notamment une déclinaison de la convention entre SIAO et les associations spécialisées en charge des femmes victimes de violences (pour 28<sup>2</sup> départements).

---

<sup>1</sup>Le nombre de dépôt de plainte étant globalement beaucoup plus important que le nombre de demandes d'hébergement

## Bilan des diagnostics à 360° et des projets innovants

L'analyse des 85 diagnostics à 360° remontés en 2015 et 2016 ainsi que de quatre projets concernant ce public (sur les vingt retenus au titre l'appel à projet innovation sociale porté par la DIHAL en 2013) a fait ressortir plusieurs facteurs de réussite et d'efficacité des dispositifs mis en place :

- lorsque les acteurs locaux (DDCS, délégation des droits aux femmes, conseil départemental, réseau associatif, SIAO, 115, forces de l'ordre...) ont organisé un **partenariat** pérenne (comité de pilotage par exemple) ;
- lorsqu'il y a eu une mutualisation des places et une mobilisation de **plusieurs modes d'accueil** – rendus possibles par les partenariats organisés – pour faire face à l'urgence dans un premier temps (centres d'hébergement d'urgence, nuitées hôtelières, CHRS dédié à l'accueil d'urgence, CHRS dédié aux femmes victimes de violence) mais aussi pour favoriser la recherche de solutions plus durables et si possible avec un accès direct (logements adaptés ou logement ordinaire) ;
- lorsque que les réponses sont adaptées aux **territoires** : équipes mobiles en zones rurales pour « aller vers » les personnes très rapidement, solutions interdépartementales en matière d'hébergement et de logement pour tenir compte de l'éloignement géographique entre la femme victime de violence et lieu de vie du conjoint ;
- lorsqu'un **accompagnement spécialisé** et pluridisciplinaire est mis en œuvre pour tenir compte de la vulnérabilité des personnes et de la complexité des situations.

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

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

## Les relations avec les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO)

27 conventions avaient été signées fin 2014 et une vingtaine étaient en cours d'élaboration début 2015. Un bilan, réalisé en 2016, fait ressortir que **92 SAIO ont établi un partenariat avec les associations spécialisées**

L'enquête réalisée par la Fnars en 2014 portant sur les modalités d'articulation entre les SIAO et les associations accompagnant les personnes victimes de violence met en lumière le fait que lorsqu'il n'existe pas de cadre formalisé, un partenariat fonctionnel entre le SIAO et les structures d'accueil existe malgré tout. Tous les SIAO représentés dans l'enquête de la FNARS sont en lien direct avec les

---

<sup>2</sup>Dordogne, Gironde, Pyrénées-Atlantiques, Haute-Loire, Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Ardennes, Aube, Doubs, Seine-et-Marne, Seine-St-Denis, Gard, Aveyron, Haute-Garonne, Hautes-Pyrénées, Lot, Tarn, Nord, Maine-et-Loire, Vendée, Charente, Deux-Sèvres, Var, Rhône, Vaucluse, Ardèche et Guadeloupe.

structures spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violences conjugales soit par convention, partenariat ou via une communication directe entre les acteurs locaux. Toutefois, le conventionnement permet de clarifier, préciser les modalités de travail communes entre les structures spécialisées dans l'hébergement et celles menant des missions d'accompagnement social des personnes victimes de violence et de prévoir des temps de formation des acteurs aux problématiques des personnes victimes de violence.

### III- **Orientations et actions pour le cinquième plan** de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes **(2016-2018)**

#### Sur la connaissance :

- 1- Intégrer dans l'application du système d'information des SIAO (« **SI SIAO** ») un item spécifique « personnes victimes de violences au sein du couple » pour faciliter, à moyen terme le suivi de ces places.

#### Sur l'offre :

- 2- **Pérenniser les 1650 places** dédiées aux femmes victimes de violence au terme du plan pauvreté.
- 3- Créer sur la durée du nouveau plan **100 places** destinées **aux jeunes filles âgées de 18-25 ans sans enfants.**
- 4- **Mobiliser plus de CHRS autour du dispositif d'Accueil sécurisé dit Ac.sé** en faveur de l'hébergement des victimes de la TEH à des fins d'exploitation sexuelle tenant ainsi compte de l'intégration de la prostitution dans le prochain plan violence : sensibiliser les acteurs tels que les DDCS, les DRJSCS, et les SIAO sur la problématique de la TEH et de ses spécificités par une présentation du dispositif Ac.sé (information, instruction). À ce jour le besoin identifié est **d'une vingtaine de places supplémentaires**, ce qui implique de faire adhérer 20 CHRS.

#### Sur la communication :

Des outils de formation ont déjà été élaborés en ce domaine par la MIPROF (disponibles sur le site [stop-violences-femmes.gouv.fr](http://stop-violences-femmes.gouv.fr)) et pourraient être diffusés auprès des acteurs concernés.

- 5- **Diffuser et valoriser les supports de formation existants (MIPROF) auprès des acteurs concernés :**
  - Les réseaux des services déconcentrés : pôles sociaux des DRHSCS et DDCS
  - les principales têtes de réseaux hébergement,
  - Les SIAO / 115

#### Sur la formation des acteurs du secteur de l'hébergement :

- 6- **Renforcer les formations (initiales et continues) des :**
  - Personnels des SIAO / 115
  - Travailleurs sociaux des structures

#### Sur le renforcement du partenariat local :

- 7- poursuivre le **conventionnement de partenariat entre les SIAO** et les associations spécialisées (circulaire de 2013), développer les échanges entre acteurs locaux en ce domaine au niveau départemental en s'appuyant sur une mobilisation des DDCS pour construire des réponses alternatives adaptées aux femmes victimes de violences.
- 8- **Valoriser les pratiques inspirantes qui ont été initiées sur les territoires au niveau local**, capitaliser ces bonnes pratiques au niveau national  
*Par exemple, dans le Tarn-et-Garonne, quand les places dédiées à l'hébergement des victimes de violences sont occupées, l'accueil se fait sur les places d'urgence de droit commun. Néanmoins, les*

*victimes bénéficient d'un dispositif d'orientation vers des unités spécialisées dans l'évaluation des situations de violences (Porteur : association Reliance 82/ Contact : 115)*

Sur l'accompagnement :

9- Élaborer des **recommandations de bonnes pratiques** en matière de repérage et d'accompagnement des femmes victimes de violence dans les structures d'hébergement, dans le cadre du programme **de l'ANESM**.

#### **BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN**

Sans objet.