



**Ministère de l'écologie, du développement durable
et de l'énergie
Ministère délégué en charge des transports, de la
mer et de la pêche**

**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**





COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'ECOLOGIE, DU DEVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ENERGIE DU MINISTERE DELEGUE EN CHARGE DES TRANSPORTS, DE LA MER ET DE LA PECHE

Nom du Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

Thierry VATIN

INTRODUCTION SYNTHETIQUE (mot du ministre MEDDE)

Dans le cadre de la politique du gouvernement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a placé l'égalité professionnelle comme l'une des sept priorités de son agenda social. En tant qu'acteur public, porteur de politiques publiques qui dessinent l'avenir, nous nous devons d'être exemplaires. Je sais que la prise de conscience collective de la nécessité de progresser vers l'égalité professionnelle entre hommes et femmes se construit au fil des actions qui sont décidées dans ce domaine, même celles qui paraissent mineures.

La direction des ressources humaines du ministère et les organisations syndicales élaborent une nouvelle charte ministérielle de l'égalité professionnelle pour la période 2013-2017, qui sera une déclinaison du protocole d'accord du 8 mars 2013 entre le ministère de la Fonction publique et les organisations syndicales représentatives du secteur public.

J'ai tenu à ce que des référents « égalité » soient désignés au sein de mon cabinet et de celui du Ministre délégué aux transports. Avec la nomination de Thierry Vatin, haut fonctionnaire à l'égalité des droits auprès du Secrétaire général du Ministère et la construction du réseau des référents égalité, aujourd'hui achevée, nous avons un dispositif à même d'animer la démarche tant en administrations centrales que dans les services déconcentrés. Un programme de formation sera lancé à la fin de l'année.

Je compte mobiliser rapidement les 68 opérateurs du Ministère, et tout particulièrement les écoles et organismes de formation du MEDDE, pour à la fois connaître l'état des lieux et coordonner les actions nécessaires partout.

Au-delà de l'égalité au sein de notre Ministère, il s'agit aussi de faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité dans les politiques publiques qu'il pilote et met en œuvre. De nombreux métiers doivent et peuvent s'ouvrir davantage aux femmes dans les domaines de l'énergie, de la biodiversité et du génie écologique, de la préservation de l'environnement et la gestion des ressources en eau, de la gestion, valorisation et recyclage des déchets... Je souhaite que nous menions ensemble une réflexion qui nous permettra de lutter contre les stéréotypes de genre dans tous ces domaines. J'y attache une grande importance. Je sais que c'est un travail de longue haleine qui doit être mené dans tous les secteurs. C'est pourquoi, je souhaite que tous les agents du MEDDE puissent s'y impliquer pour contribuer au changement.

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

(mot du ministre délégué en charge des transports, de la mer et de la pêche)

Le ministère délégué aux transports est très engagé avec ses opérateurs depuis plusieurs années dans cette politique de l'égalité des droits femmes-hommes et sa traduction dans les différents secteurs professionnels. Certains de ces opérateurs sont d'ailleurs en pointe dans cette action comme la RATP et la SNCF et ils continuent sous mon impulsion et grâce à l'action volontariste du gouvernement à faire progresser ces droits dans toutes leurs branches d'activités et notamment là où les métiers étaient traditionnellement réservés aux hommes. De nouveaux opérateurs comme VNF s'engagent résolument dans cette action, c'est ce que traduit l'accord récent conclu au sein de cet établissement.

Cet engagement dans la promotion de la parité et de l'égalité auprès de tous les opérateurs sous tutelle du ministère délégué aux transports va se développer encore en 2014. Je co-signerai avec le ministre de l'écologie une lettre à tous les opérateurs pour leur demander d'être exemplaires en la matière. Nous ferons tout d'abord un état des lieux sur les actions menées en faveur de l'égalité femmes / hommes au sein de leur structure et nous définirons avec chaque directeur les actions de progrès sur une période de 3 ans en cohérence avec le plan interministériel 2013-2017 et les orientations transversales du MEDDE.

Il faudra agir aussi auprès des écoles sous tutelle et des fédérations professionnelles pour que cette action soit globale et coordonnée. Plus largement, il s'agit aussi de faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité dans les politiques publiques pilotées et mises en œuvre par le ministère. Le domaine des transports est sans doute un de ceux où les stéréotypes sur les métiers réservés aux hommes sont les plus forts. Je m'engagerai aux côtés de la ministre des droits des femmes pour que ces stéréotypes disparaissent.

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- De nombreuses actions ont été engagées depuis la mise au point des feuilles de route ministérielles et le CIDFEHF du 30 novembre 2012 :
- Dès le départ cette feuille de route a été placée dans les chantiers prioritaires de l'agenda social du MEDDE par la ministre. Dans ce cadre une concertation avec les organisations syndicales a été engagée dès le début de l'année 2012 pour définir la déclinaison du protocole d'accord fonction publique du 8 mars 2013 sur l'égalité. 8 réunions ont été programmées sur l'année 2013 pour une conclusion des travaux en janvier 2014 (nouvelle charte ministérielle avec accord sur l'égalité).
- Mobilisation des directeurs généraux et des DREAL par le secrétaire général au travers de la lettre d'objectif annuelle dans laquelle cette politique fait l'objet d'une action prioritaire.
- Rencontre du HFED avec l'ensemble des directeurs généraux de centrale pour présenter les feuilles de route et expliquer les actions à engager (politiques publiques, plan égalité 2013-2017 et RSC pour chaque direction). Une note est en cours de préparation pour détailler l'attente sur ces deux documents.
- Communication auprès des directeurs de SD portant sur le même sujet. Le SG a placé l'égalité F/H comme un des objectifs des lettres de mission des DREAL pour les responsabiliser sur le sujet.
- Un réseau de référents égalité auprès de chaque directeur a été constitué. Ce réseau est aujourd'hui complet et une journée nationale a permis de le réunir et de lancer son programme d'action le 23 mai 2013. Des sous-groupes en cours de constitution vont travailler sur des sujets choisis par eux, menés par la chargée de mission et 3 têtes de réseau en région.
- Plan de communication : à la faveur de la journée internationale des droits des femmes, une première série de témoignages sur la manière de concilier vie professionnelle et vie privée a permis à des femmes cadres supérieures de nos équipes de témoigner sur la possibilité d'accéder à des postes de haut niveau en étant mamans. D'autres films vont être programmés avec différentes catégories (en cours de montage : témoignage d'une femme jeune maman à la DIRIF). Par ailleurs, toutes les actions engagées font l'objet d'une communication sur l'intranet.
- Enfin, le marché de sensibilisation et de formation sur l'égalité (50 K€) est en cours d'attribution pour débiter à fin 2013 (9 publics distincts dont celui des rédacteurs de textes juridiques pour étude d'impact spécifique femmes-hommes).
- Intégration des 27 indicateurs du RSC (Rapport de Situation Comparée) en cours dans le bilan social commun METL et MEDDE 2012.

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

MESURE 1 : REVISER LA CHARTE MINISTERIELLE (2010-2013) EN FONCTION DU PLAN D'ACTIONS INTERMINISTERIEL 2013-2017

Action 1 (refonte de la charte en faveur de l'égalité) : mise en œuvre entamée en 2013

Description : Le projet consiste à intégrer dans la nouvelle charte égalité METL/MEDDE les 3 composantes suivantes :

La déclinaison dans nos ministères du protocole d'accord FP du 8 mars ;

Un plan d'actions transversal correspondant aux grandes orientations du PAI 2013-2017 qui peuvent être déclinées au METL et au MEDDE

Chantier prioritaire de l'agenda social METL / MEDDE : La déclinaison du protocole d'accord de la FP sur l'égalité fait partie des 7 chantiers prioritaires de l'agenda social de nos deux ministères. Un groupe de travail qui a débuté fin mai (suite au protocole du 8 mars) et ses travaux vont se poursuivre jusqu'à la fin de l'année 2013 (8 réunions). Les propositions d'actions du groupe de travail feront l'objet d'un examen en CTM en janvier 2014. Ses conclusions seront intégrées dans la charte égalité METL/MEDDE.

La charte intégrant la déclinaison du protocole d'accord FP, les grandes orientations transversales de nos ministères sera examinée au CTM en janvier 2014.

Action 2, mise en œuvre achevée dès 2013 :

Le réseau des référents, aujourd'hui au complet, aidera par ailleurs à l'élaboration des plans d'actions internes à chaque structure [plus de 95 membres : toutes les DAC et Directions régionales ainsi qu'une quarantaine de DDT(M)].

Quelques directions métiers (DGAC notamment) et quelques DREAL ont mis en place en 2013 un plan d'action égalité.

Action 3 : reportée sur la mesure 2 pour plus de cohérence :

Action 4 (rééquilibrage des emplois supérieurs du METL en faveur des femmes) : mise œuvre entamée en 2013 (action permanente) :

Les bilans pour 2012 et le 1^{er} semestre 2013 sont positifs (communs au METL et MEDDE). Se pose aujourd'hui la question des viviers manquants qui ne permettront pas de suivre cette progression pour fin 2013 et 2014.

L'action devra porter en 2014, avec la délégation aux cadres dirigeants du SG METL-MEDDE, sur les leviers d'action permettant de constituer ces viviers très en amont des nominations. Le manque de candidates sur les postes de déconcentré est tout particulièrement une difficulté pour arriver à un équilibre (cf. bilan social 2012 joint).

Action 5 et action 6 (offre d'information et de formation sur l'égalité en interne – modules de sensibilisation) : mises en œuvre débutée en 2013

Le marché de formation préparé par la MIQ et comprenant 9 publics distincts a été publié en juillet 2013. Il est en cours d'attribution et débutera fin 2013.

MESURE 2 : ÉLARGIR L'ÉVENTAIL DES INDICATEURS RESSOURCES HUMAINES EN INTRODUISANT DE NOUVEAUX ITEMS PERMETTANT UN MEILLEUR SUIVI DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, NOTAMMENT SUR LA RÉMUNÉRATION

Attention : action 3 de la mesure 1 (Inscrire progressivement les 27 indicateurs du RSC dans le bilan social) insérée dans la mesure 2

Le 17 mai 2013, une réunion de préparation des contributeurs du bilan social ministériel (commun au MEDDE et au METL) s'est tenue à l'initiative du bureau des relations sociales de la DRH. La chargée de mission parité-égalité des chances est venue expliquer l'esprit et les enjeux du rapport de situation comparée (rapport sur l'égalité) à mettre en œuvre dans le cadre du bilan social sur données 2013 : les 27 bis indicateurs ont été listés pour voir ce qu'il était possible ou non de produire d'ores et déjà (le mot d'ordre est de se mettre en ordre de marche dès le bilan social sur données 2012). La plupart des indicateurs demandés pourront être produits, avec quelques variantes ou incomplétudes, d'autres demandent un travail conjoint de plusieurs bureaux.

Pour les rémunérations : un item a déjà introduit dans le bilan social 2011 dans la partie « parité, égalité des chances ». Pour le BS 2012, il sera dans la partie rémunération, par sexe et catégorie, mais toujours pas par PCS, car cette donnée n'est pas disponible pour l'instant.

Au-delà du simple exercice RH, la chargée de mission a souligné que le RSC devait servir de base à un accord interne sur l'égalité : il ne s'agit pas seulement de produire des indicateurs mais de s'en servir pour faire évoluer l'égalité dans notre structure (= base dialogue social).

Pour le bilan social 2012, un bilan de 6 pages consacré au seul sujet des femmes est rédigé (en cours de validation pour CTM). En plus d'un point sur les rémunérations, il fait pour 2012 un focus sur les jurys d'examens et de concours sur l'angle de la parité et sur le taux de réussite des femmes aux épreuves selon la nature de l'examen.

Des progrès ont d'ores et déjà été faits en 2013 dans la composition des jurys de concours.

La circulaire d'application du protocole sur l'égalité FP-OS a été diffusée en inter-DAC par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits.

Point de blocage :

Les données sur les rémunérations par PCS non disponibles. Indicateurs à affiner.

UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS
L'ORGANISATION DU MINISTERE ET LE CAS ECHEANT DE SES OPERATEURS

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

MESURE 1 : FAIRE CONNAÎTRE ET EXPORTER L'EXIGENCE D'EGALITE ET DE PARITE DU MEDDE AUPRES DE SES DIFFERENTS OPERATEURS, AGENCES, ETABLISSEMENTS PUBLICS SOUS TUTELLE ET AUTRES PARTENAIRES (ASSOCIATIONS, GRANDES ENTREPRISES PUBLIQUES OU PRIVEES...) : ex : VNF, EPSF, AFITF, IFSTTAR, SNCF, RATP

Action 1 (selon le degré de tutelle, exiger ou encourager la parité dans la composition de leurs organes de gouvernance et de direction) : action entamée en 2013

Cette action en cours auprès des directions métiers. Demande de leur part qu'une impulsion politique auprès de tous les opérateurs et établissements sous tutelle soit engagée au préalable (voir en annexe liste des 68 opérateurs MEDDE).

Pour répondre à cette action, le DGITM a d'ores et déjà pris contact avec les dirigeants des deux plus gros opérateurs, la SNCF et la RATP, afin de faire le point avec eux sur leurs actions en faveur de la parité et de l'égalité tant dans leurs équipes que sur le plan de l'attractivité des métiers.

La SNCF a transmis les documents attestant de son implication dans cette politique (1 - Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité ; 2 – Engagements de l'entreprise sur la politique mixité/égalité professionnelle F/H ; 3 – Convention cadre en faveur de l'égalité F/H signée entre la ministre des droits des femmes et la SNCF début avril 2013 – cf. PJ).

La RATP : engagée dans une dynamique de solidarité, d'ouverture, de recherche et de promotion de l'égalité des chances, la RATP s'est également positionnée en matière de non-discrimination. Elle promeut la mixité, élément parmi d'autres de diversité, comme stimulateur de performance et de progrès pour l'entreprise (voir note jointe à cette feuille de route).

Les objectifs de la RATP pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définis dans le cadre de protocoles d'entreprise depuis 2003 ; le protocole signé le 8 août 2012 en est la « troisième génération ». Fondé sur un large consensus avec les partenaires sociaux, il s'est inscrit en application du décret du 7 juillet 2011 relatif aux obligations de négociation ou de définition de plan d'actions par les entreprises s'appuyant sur les acquis des accords antérieurs. Conclu pour trois ans, il en a élargi les perspectives, en anticipation du décret du 18 décembre 2012.

Par ailleurs, dans son accord salarial, VNF a introduit parmi ses 5 mesures le respect de l'égalité femmes/hommes. Il est prévu que début 2014 le DGITM examine avec le DG de VNF le prolongement de cette action sur l'ensemble du personnel de l'établissement.

DPMA : la directrice de la DPMA, dans les courriers qu'elle a adressés à l'ensemble des familles professionnelles, a expressément encouragé ces filières à faire émerger des candidatures féminines. Les résultats de cet appel seront connus dès l'installation du Conseil spécialisé des produits de la mer et de l'aquaculture – instance représentant l'ensemble des filières DPMA au sein de l'établissement public FranceAgriMer, qui a été renouvelée (sous tutelle DPMA pour partie).

Un état des lieux a été fait par le CGDD sur la parité dans les établissements sous tutelle du CGDD/DRI :

Répartition F/H au sein des instances de gouvernance des établissements publics sous la tutelle de la DRI (IGN, Météo France et IFSTTAR) : la proportion des femmes y varie de 17% (CA de MF) à 43% (CA de l'IFSTTAR) et n'a pas évolué favorablement au cours de cette dernière année.

Répartition F/H dans les conseils scientifiques des programmes de recherche de l'ancien programme 189 (ex-Écologie) ainsi que dans deux instances placées auprès du ministre (CPP et CSPNB). Les programmes ex-Équipement qui mêlent conseil scientifique et comité d'orientation et dont les membres sont largement nommés *ès-fonctions* n'ont pas été intégrés à cette analyse. La proportion de femmes dans ces instances s'élève actuellement à 27 % environ. Cette proportion, encore relativement faible, est cependant en croissance dans la mesure où un effort particulier a été fait pour féminiser les instances lors des derniers renouvellements. À titre d'exemple, quatre des cinq membres nommés lors du récent renouvellement du CSPNB sont des femmes. Il en est de même pour le conseil scientifique du programme "Pesticides" qui compte sept femmes sur dix-neuf membres : trois des cinq nouveaux membres nommés en 2013 sont des femmes.

Cette action sera à conclure fin 2013 par une lettre du ministre et du ministre délégué aux opérateurs du MEDDE (voir mesure spécifique proposée pour 2014).

Mesure 1, action 2 (encourager les fondations des grandes entreprises à financer actions en faveur des femmes) : action non réalisable.

Après discussion avec les directeurs généraux du MEDDE, il s'avère irréaliste d'agir sur ces fondations et très en marge de notre degré de tutelle et de légitimité.

Il est donc décidé de ne pas poursuivre cette action en 2014.

L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INSCRITE DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

MESURE 1 : MIEUX SUIVRE LES INDICATEURS « GENRES » DONT DISPOSENT LE MINISTERE ET LE MINISTERE DELEGUE, EN INTERNE COMME EN EXTERNE

NB : Action 1 reportée sur partie RH (RSC) pour plus de cohérence

Actions 2 et 3 (suivre et analyser les indicateurs dont dispose le ministère et le ministère délégué dans le cadre de leurs politiques publiques + prendre en compte le genre dans les statistiques du CGDD) : mise en œuvre entamée en 2013 :

Description : chaque direction métier doit intégrer des indicateurs différenciés en fonction du sexe (quand cela est possible) dans ses propres indicateurs métiers.

Cette demande a été faite à chaque DG lors des entretiens 2013 avec le HFED. Pas de retour pour l'instant des directions générales, mais premier travail fait avec le CGDD en 2013 pour lister les indicateurs dont il dispose et voir si le fait de les genre est pertinent.

À titre expérimental, un travail particulier a été mené pour affiner les données genrées sur les emplois verts et verdissants en collaboration avec le SOeS (cf. PJ), qui permet désormais (données

2008-2010) de suivre au fil des ans la progression de ces emplois avec les réserves suivantes, dues à des limites méthodologiques :

- liées à la source de données, le recensement de la population 2010 : les données traitées ne portent que sur une seule année. Étant donné la méthodologie du recensement, cela peut poser un problème de représentativité, d'autant que les professions vertes représentent un volume d'effectifs assez faible (environ 139 700 personnes exercent une profession verte en 2010).

- liées au périmètre des professions vertes et verdissantes défini dans le cadre des travaux de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. Ce périmètre a été identifié à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Compte tenu de la construction de cette nomenclature (qui ne reflète pas complètement l'évolution des métiers liés à l'économie verte), peu de professions ont été "étiquetées" "vertes". Cette liste est par conséquent non exhaustive. Il en est de même pour les professions verdissantes pour lesquelles s'ajoute la surestimation de l'emploi liée à la difficulté d'estimer la part "verdissante" de chaque profession.

Point de blocage :

Une analyse de la production d'indicateurs genrés dans la production statistique du CGDD a été menée. Au final, la prise en compte du genre dans les statistiques, ne pourra être que limitée.

En effet, à court terme, le CGDD ne dispose d'une décomposition hommes/femmes que dans les statistiques relatives aux domaines du transport routier de marchandises et du transport routier de voyageurs, pour les salariés (avec aussi d'autres informations sur la formation, voire les absences au travail).

De manière générale, si le CGDD n'a pas plus de statistiques "genrées", c'est essentiellement parce le CGDD/Service de l'Observation et des statistiques (SOeS) produit principalement des indicateurs économiques et peu d'indicateurs de démographie humaine et sociale, sur les questions de production d'énergie, de logement, de service de transport, sur les pressions/réponses au niveau de l'environnement. La décomposition femmes/hommes ne s'applique pas à ces indicateurs.

Perspectives :

Dans le cadre de la nouvelle politique de « transition énergétique » et des orientations données le 20 septembre 2013 par le Président de la République, lors de la conférence environnementale, un travail sera néanmoins conduit en 2014 pour sélectionner les indicateurs pertinents sur l'égalité F/H dans les données statistiques du CGDD/SOeS.

De même, le Conseil national de la transition écologique (CNTE), mis en place le 11 septembre 2013, va comprendre une commission spécialisée chargée de l'élaboration des indicateurs nationaux de la transition écologique et de l'économie verte, présidée par le chef du SOeS. Le CGDD va charger la Commission spécialisée d'intégrer la problématique de production d'indicateurs genrés dans ces travaux et d'examiner les possibilités de décomposition femmes/hommes des indicateurs.

MESURE 2 : PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT MINISTERIEL EN FAVEUR DE LA PARITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES

Description :

Travail avec la DICOM (direction de la communication) à un plan de communication pour mettre en valeur sur le site intranet du MEDDE les actions en faveur de l'égalité professionnelle (article sur le

Haut fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les feuilles de route, sur la journée nationale des référents égalité du 23 mai 2013) + film interview de 3 femmes cadres supérieures témoignant de leur parcours et solutions/difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. Ce film marque le début d'une série sur des parcours de femmes (actuellement en cours de montage pour début novembre 2013 : interview d'une femme affectée à la sécurité des autoroutes à la DIRIF)

Engagement du secrétariat général (HFED et chargée de mission) avec la Fonction publique dans un groupe de travail en interministériel (notamment sur formation).

Point de blocage : aucun

<p>LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</p>

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

MESURE 1 : APPREHENDER EN AMONT LA POLITIQUE DE COMMUNICATION DU MINISTERE ET DU MINISTERE DELEGUE ENVERS LE PUBLIC ET SES PARTENAIRES SOUS L'ANGLE DE LA PARITE ET DE L'EGALITE

Action 1 : Travailler à son image via internet et ses publications pour sortir de l'image d'un ministère « masculin »

La DICOM du ministère est déjà très sensibilisée à ce sujet.

Contacts du HFED avec les DG pour leur porter ce message d'une attention à prêter au quotidien dans les formulations ou les publications conçues par chaque direction.

Le SG a engagé une campagne de communication sur la valorisation des femmes sur tous les métiers du ministère (DICOM)

Un film, en cours de montage par la DICOM, s'intéresse à une jeune-femme, mère de 2 enfants, travaillant à la DIRIF pour « casser » l'image d'un métier réserver exclusivement aux hommes.

La DPMA a un projet de brochure sur les femmes marins-pêcheurs et aquacultrices qui sera finalisé en 2014.

Action 2 : Renforcer auprès des femmes et des jeunes-filles l'attractivité des métiers traditionnellement masculins, liés aux champs de compétences du MEDDE ou des écoles qui y forment

SG/DRH : le marché formation 2013-2014 vise en particulier les écoles sous tutelle pour les inciter à valoriser les métiers du ministère auprès des femmes

La DGAC a mis en place en 2013 avec son école sous tutelle, l'ENAC, un projet de stratégie et un plan d'action égalité hommes-femmes qui s'articule autour de 3 axes : une action pédagogique, un employeur engagé et une structure de veille active pour les étudiant-e-s et les personnels. Elle

concrétise le travail de sensibilisation au sujet des écoles, qui sera mené par le titulaire du marché égalité auprès des écoles du MEDDE dès 2014.

Action 3 : valoriser auprès des jeunes-filles et des femmes les nouveaux métiers de la filière verte, non encore marqués par le genre

Avant de valoriser cette filière, il a été nécessaire d'en connaître les réalités. Un point a été fait à la mi-2013 sur le degré de féminisation des emplois verts et verdissants (2008-2010) et des propositions d'action dégagées (cf. PJ). Cette action sera donc prolongée en 2014 par des actions de communication auprès du public concerné.

Pour la région PACA, une étude a été engagée en 2013 sur ce thème par le CGDD et confiée à l'ARPE (Agence Régionale pour l'Environnement PACA - Réseau TEE) : "Anticiper les opportunités d'emploi pour les femmes au sein de l'économie verte et verdissante" (voir pièce jointe).

Rapport d'analyse final ci-joint et journée de restitution le 17 septembre 2013.

[Cliquer pour obtenir la pièce jointe :](#)



D:\Mes documents\
ARPE. Emploi des fem

MESURE 2 : DEVELOPPER UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES FEMMES ET DU VOLET PARITE-EGALITE DANS LES POLITIQUES SECTORIELLES PILOTEES PAR LE MEDDE :

Action 1 : mieux prendre en compte les femmes et cette politique dans la production des normes et impliquer davantage les femmes dans les choix stratégiques en renforçant leur présence dans les instances de décision

Cette action n'a pas été mise en œuvre en 2013, car ni le CGDD, ni le SG/DAJ n'ont autorisé sur les directions métiers dans leur production de projets de textes (lois, décrets) ou de normes. Ils ne sont pas non plus systématiquement impliqués dans le processus de production.

Il convient donc de redéfinir l'objectif de cette action en faisant au préalable une étude sur son périmètre, ses enjeux, ses limites et les modalités de son organisation.

Le cabinet du MEDDE fera une commande conjointe au Secrétaire Général et au Commissaire Général du Développement Durable sur ce sujet

Action 2 : renforcer la dimension parité dans les grands projets liant l'État et les régions notamment dans le référentiel d'évaluation des agendas 21 :

Le référentiel pour l'évaluation des agendas 21 locaux et projets territoriaux de développement durable intègre déjà l'objectif de l'égalité femmes-hommes.

Le bilan sur ce thème, réalisé par le CGDD, permet de constater qu'un certain nombre d'agendas 21 intègrent des objectifs ambitieux sur l'égalité femmes-hommes (voir note jointe du CGDD).

Après huit sessions, le dispositif de reconnaissance va faire l'objet d'une actualisation. L'ensemble des problématiques liées au développement durable dont l'égalité femmes-hommes continuera d'être porté auprès des collectivités locales. Le CGDD au sein du ministère, en charge de l'instruction des dossiers, veillera à renforcer le message en faveur de la parité et de l'égalité.

Action 3 : Appréhender les problématiques spécifiques à l'ouverture aux femmes des métiers traditionnellement réservés aux hommes au moment même de la formation professionnelle

Le MEDDE n'a pas de capacité à conduire des actions dans ce domaine avec les fédérations professionnelles concernées. Cette mesure sera recentrée sur la formation initiale en 2014 et intégrée dans le courrier des ministres aux opérateurs.

MESURE 3 : ENGAGER DES REFLEXIONS SUR LES IMPACTS SPECIFIQUES SUR LES FEMMES, NOTAMMENT LES PLUS FRAGILES (AGEES, SEULES OU CHARGEES DE FAMILLE) DE LA PRECARITE ENERGETIQUE POUR DEFINIR UN PLAN D'ACTION

Pas de suite donnée en 2013

Proposition d'engager en 2014 une action dans le cadre de la loi sur la « transition énergétique » et d'étudier l'impact de la loi sur le volet égalité femmes-hommes. Une étude pourrait être engagée avec le commissariat général à la stratégie et à la prospective (PM). Cette proposition doit être étudiée avec la DGEC au préalable.

MESURE 4 (actions 1 à 2) : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES DES FEMMES AU VOLANT

Mesure non reconduite en 2014 pour le MEDDE, étant désormais du ressort de l'Intérieur

**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES
ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et se développer de nouvelles actions :

APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1 : DECLINAISON DE LA CHARTE MINISTERIELLE DANS CHAQUE DAC ET DIRECTION REGIONALE

Action 1 : De façon à ce que cette nouvelle charte soit portée par l'ensemble des composantes du METL, un plan d'action pour la mixité des métiers de l'équipement sera établi dans chaque direction générale et dans chaque direction régionale. Chaque structure sera responsable à la fois de la mise en œuvre des lignes directrices ministérielles et du plan d'action propre à ses agents et à ses activités, qu'elle aura proposé en faveur de l'égalité.

Calendrier de réalisation : 2014

Action 2 : Déclinaison du RSC par direction métier et direction régionale

Calendrier de réalisation : 2014

ETENDRE LA PARITE AUX INSTITUTIONS RATTACHEES AU MINISTERE

L'article 23 du projet de loi pour l'égalité entre femmes et hommes vise à concrétiser le principe de parité dans le fonctionnement des institutions.

Le ministère assurera le recensement de l'ensemble des commissions consultatives ou délibératives relevant de son autorité. Pour toutes les commissions créées ou renouvelées, il mettra en œuvre le principe de parité ou à défaut de représentation équilibrée.

MESURE 1 : SUITES DE LA NOTE DU MINISTRE AUX OPERATEURS FIN 2013 POUR DEMANDER UN ETAT DES LIEUX DE LA PARITE ET DE L'EGALITE DANS LEURS INSTANCES DE GOUVERNANCE ET DANS LEUR GESTION RH ET LES INCITER A DEVELOPPER CETTE POLITIQUE AU SEIN DE LEUR ETABLISSEMENT.

Action 1 : Synthèse des états de lieux recueillis sur la parité chez les opérateurs MEDDE

Calendrier de réalisation : juin 2014

Action 2 : Définition des orientations transversales pour tous les opérateurs par note ministérielle...

Calendrier de réalisation : second semestre 2014

INSCRIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

MESURE 1 : TRAVAIL DU CGDD SUR INDICATEURS GENRES DONT IL DISPOSE POUR MESURER L'IMPACT DES POLITIQUES DU MEDDE SUR LE PUBLIC FEMININ ET SES PISTES DE PROGRES EN LA MATIERE

Action 1 : Sélection d'indicateurs pertinents pour l'égalité F/H dans les données statistiques du CGDD/SOeS en cohérence avec la nouvelle politique de « transition énergétique » et aux orientations données le 20 septembre par le Président de la République lors de la conférence environnementale.

Calendrier de réalisation : premier trimestre 2014

MESURE 2 : PLAN DE COMMUNICATION 2014

Action 1 : Communication interne sur la charte METL-MEDDE 2013-2017

Action 2 : Communication externe et auprès des écoles sous tutelle sur la valorisation des femmes sur les métiers du MEDDE et la lutte contre les stéréotypes de genre.

MESURE 3 : FORMER LES REDACTEURS DE TEXTES JURIDIQUES A LA REDACTION DES ETUDES D'IMPACT SPECIFIQUES SUR LES INEGALITES FEMMES – HOMMES :

Action 1 : Dans la cadre du marché en cours d'attribution (lot n° 3), inculquer un réflexe leur permettant de penser à cet aspect en dépit du caractère technique des sujets abordés.

LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MESURE 1 :

Action 1 : mieux prendre en compte les femmes et cette politique dans la production des normes et impliquer davantage les femmes dans les choix stratégiques en renforçant leur présence dans les instances de décision

Le cabinet du MEDDE fera une commande conjointe au Secrétaire Général et au Commissaire Général du Développement Durable sur ce sujet pour redéfinir l'objectif de cette action en faisant au préalable une étude sur son périmètre, ses enjeux, ses limites et les modalités de son organisation.

Le cabinet du MEDDE mandatera ensuite conjointement le SG et le CGDD pour leur permettre d'agir efficacement en collaboration avec toutes les directions métiers du MEDDE.

Action 2 : renforcer la dimension parité dans les grands projets liant l'État et les régions notamment dans le référentiel d'évaluation des agendas 21 :

Dans le cadre de l'actualisation du dispositif de reconnaissance des agendas 21, le CGDD au sein du ministère, en charge de l'instruction des dossiers, veillera à renforcer le message en faveur de la parité et de l'égalité.

MESURE 2 : ENGAGER DES REFLEXIONS SUR LES IMPACTS SPECIFIQUES SUR LES FEMMES, NOTAMMENT LES PLUS FRAGILES, DE LA PRECARITE ENERGETIQUE POUR DEFINIR UN PLAN D'ACTION

Proposition d'étudier l'impact de la loi sur la « transition énergétique » sur le volet égalité femmes-hommes. Une étude pourrait être engagée avec le commissariat général à la stratégie et à la prospective (PM).

Examen dans un premier temps de cette proposition avec la DGEC et le CGDD.

**LA CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE
AUX PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES 2014
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie sera partie prenante des priorités interministérielles définies pour 2013-2014 :

AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES - PARTICIPER AU PLAN MIXITE DES METIERS 2014

MESURE 1 : APPREHENDER EN AMONT LA POLITIQUE DE COMMUNICATION DU MINISTÈRE ET DU MINISTÈRE DÉLÉGUÉ ENVERS LE PUBLIC ET SES PARTENAIRES SOUS L'ANGLE DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ

Poursuite et développement des actions initiées en 2013

Action 1 : Travailler à son image via internet et ses publications pour sortir de l'image d'un ministère « masculin » :

Poursuivre l'action avec la DICOM et élargir à d'autres directions métiers

Action 2 : Renforcer auprès des femmes et des jeunes-filles l'attractivité des métiers traditionnellement masculins, liés aux champs de compétences du MEDDE ou des écoles qui y forment :

Action directe auprès des écoles sous tutelle en s'appuyant sur la lettre des ministres et les actions de formation prévues au marché.

Étudier avec la DICOM et les écoles une campagne de communication.

Action 3 : Favoriser la mixité dans les métiers de la rénovation énergétique du bâtiment

Incorporer un objectif d'attractivité dans les métiers à destination des femmes dans les actions de développement de l'emploi et des compétences qui vont être mises en œuvre par le MEDDE et le METL avec l'appui du ministère du travail dans la filière de la rénovation énergétique du bâtiment (actions de communication, formation des chefs d'entreprise...).

MESURE 2 : DÉFINIR UN PLAN D'ACTION MIXITE DES METIERS 2014 POUR LES GRANDS METIERS DU MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE