

ANNEXE 1 :
bilan de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
2014-2017

1-RAPPEL DES ELEMENTS RELATIFS A LA CHARTE 2014-2017

Les ministres ont signé, le 3 novembre 2014, une charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette charte s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord inter-fonctions publiques du 8 mars 2013. Elle a été concertée avec les représentants du personnel dans le cadre d'un groupe de travail dédié, et a reçu l'avis favorable du comité technique ministériel.

2-LES ACTIONS MENÉES ET LES PROJETS PAR AXES :

AXE 1 : Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité :

Les MEEM-MLHD ont été parmi les premiers ministères à produire un RSC à partir de 2013 et ont impulsé une dynamique incluant directions générales d'administration centrale et services déconcentrés et DDI dans ce dispositif.

L'obligation de présenter annuellement un RSC en comité technique est rappelée notamment lors de la signature des contrats d'objectifs et de performance des EP.

Les ministères ont contribué à la préparation des textes d'application de la loi du 4 août 2014, qui ont fait l'objet d'instruction du Secrétariat Général sur les points suivants.

- parité dans les commissions et instances délibératives ou consultatives ; en tout, 54 commissions sont concernées au MEEM et 15 le sont au MLHD.

- égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes.

La charte prévoit que tous les contrats d'objectifs et de performance signés avec les établissements publics comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Cela est détaillé dans le « Guide d'élaboration d'un contrat d'objectifs et de performance conclu entre l'État et un établissement public », diffusé par le SPES en août 2016.

AXE 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels :

Une étude sur les parcours professionnels pour cinq corps du ministère a été réalisée par la DRH en 2014. Elle porte sur l'ensemble de la carrière pour des cohortes d'agents.

En 2015 et en 2017 le ministère a confié deux études à l'école des Ponts Paris Tech portant sur l'analyse des données de paye et des données de carrière anonymisées des agents du ministère, dans le cadre du master politique et actions publiques pour le développement durable.

Un marché de formation à la lutte contre les stéréotypes a été passé pour les années 2014 à 2017. Il s'est révélé mal adapté aux besoins de formation car définissant les publics à former de façon trop rigide, et a été dénoncé au 31 décembre 2016. Des formations ont été dispensées soit par des prestataires extérieurs, soit par la Haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe. D'abord ciblées sur la prise de poste des secrétaires généraux de services déconcentrés et de responsables de gestion des ressources humaines, elles ont été étendues aux sous-directeurs d'administration centrale et aux directeurs adjoints de services déconcentrés, ainsi qu'aux écoles (ENPC et ENTE). Des conférences ont été organisées à destination des agents en 2015, 2016 et 2017. La diffusion du « jeu sérieux » DGAFP+IGPDE a été assurée (près de 500 personnes inscrites)

Le « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe », édité en novembre 2015 par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, a été diffusé à l'ensemble des structures des ministères, via les référents égalité. En 2016, les actions de communication ont été renforcées notamment via les référents. Ces actions n'ont pas fait l'objet de bilan global ni de communication ou information spécifique aux partenaires.

Un groupe de travail réunissant le CGEDD (section AIVS et 3 IGRH volontaires), la Délégation aux cadres dirigeants et la DRH (Sous-direction des carrières et de l'encadrement et Haut fonctionnariat à l'égalité) a été constitué en 2016-2017 afin d'agir sur les recrutements et supprimer d'éventuels biais de genre.

AXE 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

Inspirée des réseaux qui se sont créés dans d'autres ministères ces dernières années et des retours de certains agents, la haute fonctionnaire a souhaité créer un réseau féminin. Conformément à la charte égalité, le MEEM et le MLHD ont accompagné la création de ce réseau, en mettant des moyens à la disposition du projet. Le réseau a été lancé le 8 mars 2017. Il s'adresse à tous les agents des MTES et MCTRCT

La politique en faveur des enfants des agents des MEEM-MLHD s'est inscrite sur 2 plans, interministériel et ministériel. Deux dispositifs concernant les prestations vis-à-vis des parents ont fait l'objet d'une communication spécifique portée par la DRH .

La mesure relative à une meilleure information concernant les congés familiaux n'a pu être mise en œuvre entièrement.

Un projet de charte des temps a été discuté avec les représentants du personnel au sein du groupe de travail égalité. Faute d'accord, le projet a été retiré.

AXE 4 : prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral :

La charte prévoyait la création d'une médiation à l'égalité, pour formuler des recommandations sur les cas individuels pour lesquels les mesures de prévention prévues par la charte auraient échoué. Un premier projet a été établi avec le CGEDD, et présenté au bureau de celui-ci.

Il n'a pas été donné suite à ce point par décision des parties.

3-MESURES QUI N'ÉTAIENT PAS PRÉVUES DANS LA CHARTE :

Les feuilles de route égalité du MEEM et du MLHD ont été réalisées en lien avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes et le Haut Conseil à l'Égalité. Elles constituent les engagements annuels et publics que prennent l'ensemble des ministres en matière d'égalité. Les engagements relatifs à l'égalité professionnelle reprennent ceux contenus dans la charte. S'y ajoutent des engagements en matière de politiques publiques.