

**LA MISE EN OEUVRE DE LA CHARTE 2010-2013  
POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE ET  
DE LA PARITE FEMMES-HOMMES AU MEDDTL**

**RAPPORT DE PRESENTATION**

**1 - LA CHARTE DE PROMOTION DE L'EGALITE ET DE LA  
PARITE DU MEDDTL : CONSTRUIRE LE CADRE DE  
REFERENCE PARTAGE**

La sensibilisation des responsables publics au thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été engagée dans la fonction publique de l'État depuis plusieurs années déjà. L'enjeu n'est pas nouveau et a fait l'objet d'une série de mesures concrètes qui portent sur tous les aspects de l'égalité professionnelle : le recrutement, la formation, l'avancement, les conditions de travail et de rémunérations. Au-delà, c'est une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui est recherchée à travers la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 par le Ministre en charge de la Fonction publique et le Président de la Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et Pour l'Égalité (HALDE).

Le MEDDTL a œuvré ces dernières années afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. D'abord en menant des études internes pour mieux connaître les réalités du ministère.

Ainsi, une première étude consacrée au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes, rédigée dès 1999, a permis d'établir un état des lieux de la situation des femmes dans ce ministère.

Puis, une seconde étude consacrée aux freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur a montré que la « technicité » des métiers de ce ministère créait un environnement peu favorable qui ne pouvait être modifié que par une politique volontariste d'égalité professionnelle.

Après un premier plan pluriannuel 2000 – 2004, qui a notamment permis d'atteindre les objectifs chiffrés de 15% de femmes aux postes d'encadrement supérieur, le plan pluriannuel, 2005-2007 a été élargi à tous les niveaux hiérarchiques du ministère et a cible cinq pôles d'action : l'encadrement supérieur, l'amélioration de la connaissance de l'ensemble du ministère, une vigilance particulière sur la communication interne et externe du ministère, l'amélioration de l'accès à la formation et à l'information ainsi que le lancement d'actions spécifiques.

L'objectif est dorénavant de poursuivre ce travail de fond lancé depuis plusieurs années pour faire évoluer les mentalités.

Le pilotage de la politique de promotion de l'égalité s'effectue à plusieurs niveaux :

Au plan national par le rôle que joue désormais la HALDE au travers de son rapport annuel: – Prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement et la GRH«*Que répondent ministères et administrations de l'État à la HALDE et à la DAGFP en 2009*» présenté chaque année par la HALDE au Conseil Supérieur de la Fonction publique.

Au niveau interministériel par l'action de la DGAFP qui s'assure de la mise en œuvre de la charte de la Fonction publique au niveau des différents ministères avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH ; ainsi qu'à travers le réseau des chargés de mission Égalité.

Au niveau du MEDDTL par une nouvelle charte 2010-2013, dans le prolongement de la charte de la fonction publique signée en décembre 2008 et des orientations de la stratégie gouvernementale, qui développe une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes selon une double approche qui doit coexister car complémentaire. : l'approche intégrée de l'égalité , le développement d'actions spécifiques dites actions correctives, en fonction des inégalités constatées entre les femmes et les hommes.

Au niveau régional par l'action des Préfets de Région qui ont demandé à l'ensemble de ses services extérieurs de nommer un référent "Égalité"

Le MEDDTL a défini une politique transversale («*Passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait*»), qui va se traduire par l'adoption et l'application d'une charte d'engagements relative à la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes.

### **La formalisation de l'engagement du ministère**

Afin de démontrer son engagement dans le développement et la mise en œuvre de la promotion de la parité et de l'égalité, le MEDDTL entend :

- assurer la prise en compte de l'évolution des exigences légales et réglementaires en matière de non-discrimination,
- formaliser une politique et définir des objectifs « parité/égalité »,
- communiquer sa motivation d'engager des actions en matière de promotion de la parité et de l'égalité en son sein.

Pour ce faire, la charte constitue ainsi le document de référence de l'action du MEDDTL. Elle s'appuie sur un diagnostic permettant d'apprécier l'effort à consentir et identifier les besoins spécifiques, déterminer la nature des améliorations souhaitables et possibles, fixer des objectifs réalistes, définir des priorités dans un cadre pluriannuel de 3 ans pouvant être ajusté en tant que de besoin.

La charte 2010-2013 du MEEDDM repose sur les six orientations de la charte de la Fonction publique et a pour objectif de promouvoir l'égalité et de prévenir toutes formes de discriminations . Elle se décline autour de six thèmes :

- Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous au emplois publics
- Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer
- Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion
- Sensibiliser et former les agents de l'administration
- Informer et diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations

### **Dynamiques et engagements internes**

L'action en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle, ne peut en aucun cas se traduire par défaut, à un appel « tacite » aux vocations « militantes » des agents/fonctionnaires, il convient au contraire de l'intégrer comme un réel objet professionnel à l'instar des autres enjeux relevant des compétences de l'État. Ceci ne peut s'opérer qu'en incitant à une adhésion et appropriation collective des propositions formulées par le MEDDTL.

### **L'objectif d'égalité conjugue simultanément plusieurs facteurs**

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dépend pour une large part des changements de mentalité de la part des individus eux-mêmes et d'une volonté politique de l'État dans l'application et le suivi des lois, Il semble que l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande la conjugaison simultanée de plusieurs facteurs facilitateurs ainsi que des engagements efficaces capables de développer une dynamique définitive.

L'égalité professionnelle se décrète, s'organise et s'enseigne par l'intermédiaire d'une démarche pédagogique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La pédagogie de la démarche pour l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite :

- Les conditions et les critères nécessaires basés sur des statistiques, des études pour la construction d'un argumentaire
- La création de réseaux pour associer des partenaires adaptés
- Faire un état des lieux de la situation,
- Faire un diagnostic,
- Définir des objectifs,
- Créer des supports pédagogiques,
- L'élaboration de supports pédagogiques
- La médiatisation et la capitalisation,
- Affecter des moyens : développer des compétences en interne.

## **2 - LE PROJET MIS EN OEUVRE**

### **2.1 – 2011 : UNE ANNÉE POUR UNE EXPÉRIMENTATION**

L'expérimentation a pour objectif de mettre en œuvre la politique de promotion de la parité et de l'égalité en s'appuyant sur la charte avant une généralisation à terme à l'échelle du ministère. La durée de cette expérimentation est d'une année.

A l'issue de cette année d'expérimentation un bilan des actions sera fait et présenté aux différentes instances concernées. Il conditionnera la généralisation du dispositif.

### **2.2 - LE PÉRIMÈTRE DE L'EXPÉRIMENTATION**

7 directions pilotes :

- 2 directions d'administration centrale :
- 4 Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du Logement
- 1 Service de Navigation

Une présentation du dispositif est prévue prochainement devant le Réseau des correspondants du pilotage des services en région (CPSR)

### **2.3 – UNE COMMUNICATION SPÉCIFIQUE**

Le lancement de la charte sera couvert par la lettre de la mission parité accompagnant les avancées de l'expérimentation aux échéances suivantes :

- Janvier 2011 n° 1- Lancement de la Charte 2011 et Présentation des sites pilotes
- Avril 2011 n° 2- Présentation et modalités des actions lancées ou à lancer
- Septembre 2011 n°3- Présentation du bilan intermédiaire
- Décembre 2011 n°4 - Présentation du bilan de l'expérimentation.

L'information sera diffusée par plusieurs supports (fil info ,Le Mag, Intranet). L'information transmise à l'ensemble du personnel s'inscrit parmi les conditions essentielles de réussite de la mise en œuvre de la charte pour la promotion de l'égalité et de la parité 2010-2013. Les activités de communication occuperont donc une place importante lors de l'élaboration et la mise en œuvre de la charte de l'égalité et de la parité au sein des services de notre ministère.

Un plan de communication adapté aux objectifs et aux particularités de notre charte va être conçu à ce titre. Il s'adresse plus particulièrement aux personnes responsables du dossier de la mise en œuvre de la démarche partagée de l'égalité de notre ministère. Ce document facilitera, dès le départ, l'intégration des communications à l'ensemble des activités de notre charte pour la promotion de l'égalité et de la parité 2010-2013.

Ce plan de communication se compose essentiellement des éléments suivants :

- les objectifs du plan de communication,
- les publics cibles à rejoindre,
- les contenus à transmettre, les modes de communication,
- le calendrier des activités,
- les personnes responsables et les ressources matérielles et budgétaires requises.

#### **2.4 – LA CRÉATION D'UN RÉSEAU MINISTÉRIEL D'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DU MEEDTL**

Les référent-e-s égalité jouent, au sein de chaque direction intéressé, un rôle d'animation des services concernés par l'égalité entre les sexes au sein du ministère. Ce dispositif, doit s'ancrer dans la vie des services et favoriser également les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les directions. L'animation de ce réseau a vocation à préparer des propositions d'action en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Le réseau des référent-e-s égalité se réunira au moins deux fois par an.

#### **2.5– DES FORMATIONS AU CONCEPT D'APPROCHE INTEGRÉE DE L'EGALITE**

L'objectif est de maîtriser les méthodes et les outils pour impulser et conduire tout type d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **2.6 - LES ORGANES DE PILOTAGE ET DE COORDINATION**

#### **2.6.1 - Le comité de pilotage**

Le Comité de pilotage a comme objectif d'assurer la mise en œuvre coordonnée et le suivi du plan pluriannuel de promotion de l'égalité et de la parité au MEDDTL. Il est composé par :

- La Directrice des ressources humaines ou son représentant ;
- La chargée de mission parité et égalité professionnelles
- Un représentant des bureaux de gestion (DRH)
- Un représentant des Directions d'administration centrale

#### **2.6.2 - Les organes de coordination**

- Le réseau de référent-e-s égalité
- Les comités techniques thématiques (composés des services de gestion de la RH)

### **3 - L'ORGANISATION DE LA BOITE A OUTILS : UN OUTIL DE COMMUNICATION ET DE DIALOGUE**

Pour construire ce plan pluriannuel pour la promotion de légalité de la parité, « La boîte à outils », ce cadre pour agir, liste les mesures de promotion souhaitables pour garantir la promotion de la parité et de l'égalité professionnelle et propose des outils ad hoc. Pour permettre à chaque service, en fonction de sa situation, d'identifier les initiatives nécessaires à cette fin et d'en suivre l'évolution.

La cartographie de la boîte à outils décrit ces six catégories :

1. Politiques et stratégies
2. Discours et communication
3. Diagnostics et planification
4. Ressources et mobilisation
5. Mise en œuvre des actions
6. Suivi et évaluation

### **4 - EXEMPLES DE FICHES ACTIONS**

#### **ACTION 1 :**

METTRE EN PLACE UN RÉSEAU DE RÉFÈRENT-E POUR DÉVELOPPER L' APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DU MEDDTL

#### **ACTION 2 :**

MANIFESTATION PUBLIQUE ANNUELLE À L'OCCASION DU 8 MARS JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES.

#### **ACTION 3 :**

MAITRISER LES MÉTHODES ET LES OUTILS POUR IMPULSER ET CONDUIRE TOUT TYPE D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (GUIDE EXPÉRIMENTAL D'APPUI MÉTHODOLOGIQUE POUR LA PROMOTION DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU MEDDTL)

#### **ACTION 4 :**

PROFESSIONNALISER LA FORMATION DES MEMBRES DES JURYS, DES COMITÉS ET COMMISSIONS DE SÉLECTION AFIN DE CIBLER LES COMPÉTENCES, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE RECHERCHÉS

#### **ACTION 5 :**

RESPECTER LA FÉMINISATION DES NOMS DE MÉTIERS, TITRES, GRADES ET FONCTIONS (RIME – INTERNET/INTRANETS DU MEDDTL)

**FAIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
**UN AXE STRUCTURANT**  
**DU PROJET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES,**

**C'EST :**

**1. FAIRE UN ETAT DES LIEUX**

(Fiches pratiques)

Mesurer, analyser, interpréter les données recueillies dans la direction



**2. METTRE EN OEUVRE DES ACTIONS POUR L'EGALITE**

(Fiche pratique , Fiches réflexions)

**Définir les axes d'amélioration pour la direction en  
matière de parité et d'égalité**



**Fixer les objectifs opérationnels et les résultats attendus**

Pour chaque axe d'amélioration retenu, préciser les modalités d'action  
et les indicateurs d'évaluation



**Désigner et former un référent-e égalité et/ou une équipe  
dans le respect de la parité**

Pour initier et accompagner des actions pour l'égalité et la parité auprès des agent-es de la  
direction



**3. MESURER ET EVALUER LES IMPACTS DE LA DEMARCHE**

(Fiches pratiques )