



Ministère de la défense

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

FEUILLE DE ROUTE

Bilan 2013

**Programme
d'actions 2014**



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

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE LA DEFENSE

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

Françoise GAUDIN

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

Le déroulé de la feuille de route est relativement satisfaisant et les actions proposées pour le premier comité interministériel ont reçu un accueil favorable des différents interlocuteurs du ministère;

Parmi les différents axes retenus en comité interministériel et afin d'améliorer la coordination des différents acteurs dans ce domaine, le ministre de la défense a pris le 16 juillet dernier un arrêté portant création d'un observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère de la défense qui va constituer le véritable levier d'action du haut fonctionnaire et permettre de proposer collégalement de nouvelles actions.

L'année 2013 a également été marquée par une implication forte de la journée défense et citoyenneté pour renforcer la place et l'image des femmes dans le lien armée-nation en insérant un module spécifique pour sensibiliser l'ensemble des jeunes aux enjeux d'égalité et de parité femmes-hommes.

Enfin de nombreuses actions de communication destinées à promouvoir l'image de la femme au cœur des métiers opérationnels et à lutter contre les stéréotypes ont été organisées, dont une exposition de grande ampleur qui sera présentée après Paris dans de nombreuses villes de province.

**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

MESURE 1 : ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX FORMATIONS DISPENSEES PAR LE CENTRE DE FORMATION AU MANAGEMENT DE LA DEFENSE

Description : intégrer dans les formations un module relatif à l'égalité FH
Suivre le taux de féminisation des stagiaires (26% de femmes en 2012)

Point de blocage : temps et crédits permettant de modifier certaines formations programmées longtemps à l'avance

Etat d'avancement des actions :

- mise en place d'un module dans le cycle supérieur de management du CFMD dès le mois de mai 2013. Dans le cadre d'un cursus baptisé "management responsable", le CFMD prévoit une sensibilisation aux altérités (dont la question du genre).
- par ailleurs, le ministère de la défense dans le cadre de la résolution 1325 des nations-unies (prise en compte de la place des femmes dans les conflits armés, ce point étant développé avec l'axe relatif aux politiques publiques), la direction des affaires juridiques forment les "legal advisers" à la gestion des populations les plus vulnérables et l'état-major des armées va envoyer plusieurs officiers destinés à devenir "gender advisers" aux formations organisées par l'OTAN à l'automne 2013.
- lancement d'une réflexion sur des actions de sensibilisation dans les écoles et les lycées militaires.

Date de mise en œuvre estimée : 2014-2015

MESURE 2 : L'ETAT EMPLOYEUR

Description : constitution d'un vivier de candidatures féminines et nominations aux emplois d'encadrement

Point de blocage : candidatures parfois insuffisantes sur des emplois fonctionnels de haut niveau

Etat d'avancement des actions :

En application de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 30 avril 2012, un bilan est adressé régulièrement au SGG; une impulsion très nette est notée depuis le début de l'année 2013 puisqu'en 2012, le taux de nomination à des emplois de cadres dirigeants et de direction était de 14% (contre 24% pour l'ensemble des administrations) et qu'il est passé à 29% (contre 31% pour l'ensemble) pour les 6 premiers mois de l'année 2013. Ce chiffre montre néanmoins des disparités puisqu'aucune femme n'a été nommée dans un emploi de cadre dirigeant et que ces chiffres ne concernent que les emplois fonctionnels d'administration centrale.

Date de mise en œuvre estimée : permanent

Pour l'ensemble des personnels, la mise en œuvre du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique a fait l'objet d'un groupe de travail réunissant les syndicats

et la DRH constitué en février 2013 et qui rendra ses travaux en fin d'année lors d'un comité technique ministériel.

MESURE 3 : MIEUX ARTICULER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

Description : poursuivre la politique sociale en faveur de la petite enfance
Rénover l'organisation du travail

Point de blocage : éventuellement budgétaire
Transposition dans le statut militaire de mesures applicables aux civils

Etat d'avancement des actions :

Le ministère a proposé un plan global 2010-2014 en faveur de la petite enfance; un bilan d'étape en sera réalisé en décembre 2013. Parmi les dispositifs mis en place à la défense figurent notamment une participation à la garde d'enfants en horaires atypiques, des crèches et haltes-garderies propres au ministère, et la réservation de places dans des structures extérieures.

En outre l'information des familles est facilitée par la mise en place de pôles ministériels d'action sociale et par la refonte d'un site internet "Familles".

Date de mise en œuvre estimée : 2014

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

MESURE 1 : PLACE DES FEMMES DANS LES ORGANISMES SOUS TUTELLE

Description : contrôle de la nomination de femmes dans les CA des établissements sous tutelle de la défense

Point de blocage : identifier des candidatures, attribuer aux femmes des responsabilités réelles

Etat d'avancement des actions :

Les situations sont contrastées selon les organismes. Un bilan (non exhaustif) peut être dressé:

- Au sein de l'office national des anciens combattants (ONAC), une femme a été nommée directrice en janvier 2013 et le conseil d'administration est féminisé à 15%.

- Dans les musées sous tutelle de la défense, 18% des CA sont constitués de femmes

- Dans les écoles d'ingénieurs sous tutelle de la DGA, les conseils d'administration sont féminisés à plus de 21% (et même 32% à Polytechnique). En octobre 2013, 2 femmes entreront au conseil de l'ENSTA augmentant ainsi le pourcentage actuel.

Enfin une femme représentant la DGA prendra ses fonctions au conseil d'administration de IONERA en octobre 2013.

- De nombreuses structures n'ont pour l'instant aucune représentation féminine (cas de L'institut National des Invalides ou Caisse nationale militaire de sécurité sociale).

Date de mise en œuvre estimée : permanent

MESURE 1 : APPROFONDIR LA PRODUCTION DE STATISTIQUES SEXUEES

Description : poursuivre la production de statistiques sexuées, intégrer dans les études les répartitions par sexe

Réactiver l'"observatoire de féminisation des armées"

Point de blocage : délai pour la production de nouvelles statistiques (éventuellement SI non programmés pour ces éléments)

Etat d'avancement des actions :

1- statistiques prévues dans le bilan social 2013; dans le cadre de la négociation relative à l'application du protocole du 8 mars 2013, le premier rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle au ministère de la défense a été défini. Le premier RSC de la défense paraîtra en 2014 et fera l'objet de l'insertion d'un volet spécial au Bilan social 2013.

2- L'arrêté portant création d'un observatoire de la parité femmes-hommes du ministère de la défense a été signé par le ministre de la défense le 16 juillet 2013; la première réunion de cette instance est prévue pour l'automne 2013 et réassemblera les membres de droit prévus à l'arrêté pour étudier notamment la mise en œuvre des nouvelles mesures prévues pour 2014 dans la présente feuille de route et, en ce qui concerne le personnel civil, il sera proposé de réfléchir l'accès aux postes d'encadrement.

Date de mise en œuvre : 2013

MESURE 2 : RENFORCER LES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE POUR UNE MEILLEURE VISIBILITE DES FEMMES AU SEIN DE L'INSTITUTION

Description : communication sur la place des femmes et sur l'action du HFED

Point de blocage : nécessité d'un juste ciblage

Etat d'avancement des actions :

1- implication de la DICOD pour relayer la feuille de route et promouvoir l'image des femmes (articles dans Armée d'aujourd'hui, sur le site internet et sur la page "Facebook"), articles sur le 8 mars dans les revues d'armées ainsi que sur leurs sites intranet

2- Création d'un site intranet "les femmes de la défense" animé par le HFED

3- Participation de la défense à l'action le 8 mars c'est toute l'année

4- Exposition photo "femmes de la défense" sur les grilles du ministère boulevard Saint Germain à compter du 29 août 2013 puis poursuite en province jusqu'au printemps 2014.

5- Sensibilisation du GIP de commémoration du centenaire de la première guerre mondiale et du 70^e anniversaire du débarquement sur des actions mettant en valeur la place des femmes durant ces évènements.

Date de mise en œuvre estimée : fait et permanent

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

MESURE 1 : RENFORCER LA PLACE DES FEMMES DANS LE LIEN ARMEE-NATION

Description :

1- intégrer un message sur l'égalité FH lors des journées défense et citoyenneté (JDC)

Améliorer la participation des femmes à l'animation de la JDC

2- assurer une meilleure visibilité de la femme ancienne combattante (délivrance de la carte d'anciens combattants et du titre de reconnaissance de la Nation, accès aux dispositifs de reconversion vers la vie civile et qualité du reclassement).

Point de blocage :

Etat d'avancement des actions :

1- pour la JDC, ces actions ont été mises en œuvre depuis le début de l'année avec l'intégration d'éléments de langage spécifiques et diapositives ciblées dans les 2 premiers modules de la JDC ("vous êtes citoyen" et "vous avez un rôle à jouer"); forte participation des JDC à la journée du 8 mars; en ce qui concerne les animatrices, elles sont dorénavant 16%, soit légèrement supérieur au taux de féminisation des armées et la Direction du service national a attiré l'attention des armées sur l'intérêt d'augmenter encore cette proportion.

2 – Office national des anciens combattants et Défense Mobilité (anciennement Agence de reconversion de la défense) sensibilisés

Date de mise en œuvre estimée : en cours

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

L'année 2014 verra se développer de nouvelles actions :

APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1 : FACILITER L'ACCES AUX FORMATIONS MILITAIRES

Action 1 : faciliter l'accès aux formations

Des personnels, féminins ou masculins peuvent estimer que la durée ou l'éloignement de formations constituent un handicap.

Dans le cadre de l'observatoire de la parité, il est proposé de réfléchir avec les armées sur l'évolution des formations militaires, en particulier les conditions de déroulement du diplôme d'état major et d'accès à l'école de guerre, notamment sur les points suivants;

- durée des formations
- développement du e-learning et de l'enseignement à distance
- délocalisation pour la réalisation de modules à proximité des unités
- Augmentation des pré-requis afin de réduire les durées de formation

Action 2 : féminiser l'encadrement des écoles et des centres de recrutement

Afin de rendre visible la place des femmes dans les armées et de mieux veiller à l'intégration des femmes dans les écoles, il est demandé de renforcer les effectifs féminins dans les centres de recrutements, dans les lycées militaires et dans les écoles de sous-officiers et d'officiers;

Le ministère se fixera un objectif d'une croissance de 10% des effectifs féminins dans chacune de ces structures, y compris au niveau de l'encadrement, dès le plan annuel de mutation 2014.

Un chiffrage complet ne pourra être fait qu'à l'issue de l'étude (économies dues à la réduction des enseignements, dépenses liées à la refonte des programmes et à la mise en place de nouveaux outils pédagogiques...)

MESURE 2 : L'ETAT EMPLOYEUR

Action 1 : réduire les freins à l'emploi

Description : des critères d'aptitude physiques sont imposés pour l'accès ou la nomination à certains emplois, constituant éventuellement une mesure discriminatoire à l'encontre des personnels féminins.

Dans le cadre de l'observatoire de la parité, il est proposé de réfléchir avec les armées à une juste adaptation des barèmes d'aptitude physique aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires sans placer les personnels dans une situation de risque non maîtrisé, en distinguant les conditions minimales exigées lors d'une sélection initiale et celles pour une spécialisation. La réflexion portera également sur le maintien en condition physique des personnels féminins.

Calendrier : réflexion sur année 2014 pour mise en œuvre en 2015.

MESURE 3 : MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE; AMELIORER LES DISPOSITIFS DE GARDE D'ENFANTS POUR LES HORAIRES ATYPIQUES OU LES PARENTS ISOLES

Action 1 : formaliser un réseau de familles bénévoles susceptibles d'accompagner les familles dans l'accueil des jeunes enfants

Les personnels militaires soumis à de fortes contraintes opérationnelles se trouvent très handicapés lorsqu'ils doivent assurer la garde d'enfant en bas âge; il n'existe en effet quasiment pas de structure permettant de faire garder un enfant de façon non régulière, à des heures atypiques ou sur plusieurs jours.

Mettant en action la solidarité de la communauté de défense, le ministère de la défense va réfléchir à la mise en place, au niveau des unités, de convention d'entraide entre des parents isolés susceptibles d'être confrontés à des contraintes opérationnelles et des familles de militaires susceptibles de prendre en charge sans rémunération pour une durée courte et délimitée.

calendrier de réalisation : mise en place expérimentale courant 2014.

En marge de la feuille de route, la direction générale de l'armement va également lancer à titre expérimental une prestation externalisée de garde d'enfant en urgence ou en horaires atypiques. Une consultation auprès des prestataires éventuels sera bientôt lancée en région parisienne.

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. Les actions du ministère seront définies sur la base des dispositions retenues in fine par la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les objectifs de 2012-2013 seront par ailleurs poursuivis.

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

MESURE 1 : confirmation du module sur l'égalité femmes-hommes dans la rénovation en cours de la journée défense et citoyenneté mise en œuvre dès janvier 2014. Une attention toute particulière sera apportée aux messages (égalité des droits, féminisation des armées...) et aux supports audiovisuels dans le cadre des travaux préparatoires (témoignages, parité femme/homme de la défense...).

**LA CONTRIBUTION DU MINISTERE DE LA DEFENSE
AUX PRIORITES INTERMINISTERIELLES 2014
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère des outre-mer sera partie prenante des deux priorités interministérielles définies pour 2013-2014 :

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

MESURE 1 : renforcer le rôle de la défense dans la diplomatie des droits des femmes à travers l'application de la résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations-Unies.

Représenté dans la structure genre de l'OTAN et au sein du NATO committee on gender perspectives, le ministère de la défense participe aux travaux du plan national d'action française (PNAF) piloté par le ministère des affaires étrangères et européennes et a émis une directive spécifique interarmées en mai 2013. Ce document, résolument orienté vers la place des femmes dans les opérations, vise à :

- l'intégration de la dimension de genre dans toutes les phases des opérations,
- la valorisation de l'emploi du personnel militaire féminin en opération, en tant que multiplicateur d'effets,
- l'intégration de la dimension de genre dans les documents opérationnels, de doctrine et de politique générale.

En 2013, le ministère a procédé à la désignation pour chaque acteur majeur (CPCO, EMIA-FE, 3 armées) d'un conseiller environnement humain des opérations, terme retenu au lieu de "conseiller genre" car englobant les femmes mais aussi les enfants et toutes les populations vulnérables. Une formation d'adaptation à ces fonctions a été réalisée. 2014 verra la consolidation du réseau "genre" et le développement d'un module de sensibilisation dans les formations initiales ou d'adaptation du personnel militaire ainsi que la sensibilisation du commandement et des états-majors.

MESURE 2 : identifier l'existence de conduites déplacées ou répréhensibles

Un indicateur annuel sera mis en place au sein de l'observatoire de la parité, en coopération avec les services sociaux et le commandement, afin d'identifier toute conduite répréhensible ou de harcèlement sexuel à l'égard des femmes militaires, en unité ou lors d'opération. .

Dans le cadre de prévention, les actions de sensibilisation lors des formations initiales seront confirmées.

En ce qui concerne le personnel civil, l'axe 4 du protocole du 8 mars 2013 sera décliné au niveau ministériel.

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

MESURE 1 : CONTRIBUTION AU PLAN MIXITE 2014

Fort des politiques de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle, de l'observatoire de la parité et des actions de communication, le ministère de la défense porte une attention

particulière au taux d'emploi des femmes. Le ministère de la défense veille à une stricte équité dans l'examen des candidatures féminines.

Le ministère de la Défense participera au plan mixité des métiers 2014.