



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Le Ministre

Paris, le 06 SEP. 2012
N° /DEF/CAB/
09181

Madame la ministre, Chère collègue,

Par lettre du 1^{er} août 2012 vous avez sollicité le ministère de la défense dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je puis vous assurer que mon département ministériel est fortement engagé depuis plus de dix ans dans une politique en faveur de son personnel féminin, tant militaire que civil.

En effet, dès le début des années 2000, la direction des ressources humaines du ministère de la défense a donné une impulsion et a assuré un suivi de la féminisation des armées. Des études sociologiques sur les femmes militaires ont été publiées et un tableau de bord de la féminisation des armées est réalisé annuellement. Ces données statistiques permettent à notre ministère de disposer du profil évolutif de son personnel féminin militaire. Par ailleurs le Bilan social du ministère présente de nombreux indicateurs sexués pour le personnel militaire et civil. Une mission pour l'encadrement supérieur placée auprès du directeur des ressources humaines du ministère de la défense est plus particulièrement chargée de promouvoir le personnel féminin civil dans les emplois supérieurs. En outre, le ministère de la défense s'est engagé depuis de nombreuses années dans une politique d'amélioration des conditions de vie et de soutien à la vie personnelle et familiale et notamment une action sociale forte en faveur de la petite enfance.

Ces avancées déjà réalisées devraient nous permettre de renforcer utilement la déclinaison ministérielle de la politique publique que vous allez mettre en œuvre.

Madame Najat VALLAUD-BELKACEM
Ministre des droits des femmes
Porte-parole du gouvernement
35 rue Saint-Dominique
75700 Paris SP 07

Dans ce cadre, j'ai désigné madame Françoise Gaudin, pour remplir la mission du haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits et je lui demande d'animer cette politique au sein de mon ministère. Elle sera votre interlocutrice privilégiée. Sa connaissance de notre institution et son implication dans les structures et réseaux dédiées aux femmes font d'elle une experte hautement qualifiée pour remplir cette mission. Elle participera aux réunions du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'élaboration du plan d'action 2013-2017 qui sera adopté.

En vue de la prochaine conférence de l'égalité du 11 septembre, je vous propose quatre voies d'actions : le renforcement du dispositif statistique du ministère de la défense, la parité dans les jurys de concours, des actions de communication et de sensibilisation internes et externes, et la participation accrue des femmes aux formations dispensées par le centre de formation au management du ministère de la défense. Les propositions sont assorties d'un calendrier de réalisation.

Vous trouverez joint à cette lettre un dossier contenant les différents éléments d'information que vous avez sollicités et dont j'adresse une copie à votre cabinet ainsi qu'à la cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je vous réaffirme mon implication dans cette politique publique et ma volonté de mobiliser mes services pour participer activement aux nouvelles orientations du gouvernement.

Je vous prie de croire, Madame la ministre, à l'expression de ma considération distinguée.

A handwritten signature in black ink, reading "M LeDrian". The signature is written in a cursive, slightly slanted style. A long horizontal line extends from the end of the signature to the right.

Jean-Yves LE DRIAN

Conférence de l'égalité du 11 septembre

Sommaire du dossier présenté par le ministère de la défense

1. Synthèse sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au ministère de la défense et lettre de mission adressée au haut fonctionnaire à l'égalité des droits Page 1
2. Politiques sectorielles – actions contribuant aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes Page 9
3. Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle : Page 10
 - la représentation des femmes dans les emplois supérieurs au ministère de la défense ;
 - la politique du ministère de la défense en faveur d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
4. Outillage statistique du ministère en matière de suivi de l'égalité femmes-hommes Page 16
- 5 Etudes d'impacts prévisibles Page 19
6. Fiche-type de propositions d'actions du ministère de la défense Page 20

SYNTHESE

L'égalité professionnelle femmes-hommes au ministère de la défense

La politique d'action publique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conduite par le gouvernement part du constat selon lequel le corpus juridique existant en la matière à ce jour n'a pas suffi à assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail. Pour engager une véritable dynamique sur ce sujet, il est demandé aux ministères de s'engager de manière exemplaire pour conduire des actions qui vont au-delà de l'égalité statutaire.

À cette fin, le ministère de la défense ajuste son dispositif en matière d'égalité professionnelle aux nouvelles orientations ministérielles relatives à la politique d'action publique conduite par le ministère des droits des femmes et réaffirmée dans les circulaires du Premier ministre du 23 août 2012¹.

La politique des ressources humaines du ministère de la défense prend en compte cette politique d'action publique dans l'ensemble de la chaîne RH, du recrutement à la reconversion des personnels. Le ministère de la défense employant à la fois du personnel féminin militaire et civil, une présentation de ces deux périmètres d'effectifs rappelle les données sur lesquelles s'appuieront les axes proposés de la politique générale des ressources humaines en faveur des femmes militaires et civiles.

I. Le périmètre et le profil du personnel féminin au ministère de la défense

Sur un effectif total de 296 493 agents, le ministère de la défense emploie aujourd'hui 58 855 femmes².

La répartition entre personnels militaires et civils est la suivante :

- 228 656 militaires dont 34 008 personnels féminins ;
- 67 837 civils dont 24 847 agentes civiles.

1.1 La féminisation des armées

Trois grandes évolutions ont jalonné la féminisation des armées :

- la **loi du 13 juillet 1972** portant statut général des militaires a instauré le principe d'égalité entre les hommes et femmes au sein des armées. Les femmes servent sous le même régime avec les mêmes garanties. Ainsi, elles peuvent accéder à tous les grades de la hiérarchie et ont vocation à occuper les mêmes emplois que leurs camarades masculins ;
- la **professionnalisation des armées, engagée en 1997**, a permis un renouvellement profond de la population militaire et a entraîné le recrutement d'un nombre important de femmes dans tous les corps et toutes les spécialités ;

¹ Circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et circulaire du Premier ministre relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

² Bilan social 2011.

- **la suppression des quotas en 1998** a donné aux militaires féminins la possibilité de servir dans la quasi-totalité des emplois. Seuls les postes à bord des sous-marins et ceux de sous-officiers dans les escadrons de la gendarmerie mobile demeurent réservés aux hommes, en raison de leur nature ou de leurs conditions d'exercice (promiscuité).

1.1.1 La direction des ressources humaines assure le suivi de la féminisation des armées depuis 2001

La création dès 2001 d'un observatoire dédié, l'**observatoire de la féminisation des armées**³ va permettre de suivre l'évolution des effectifs de femmes militaires, de recenser les travaux menés par les armées sur ce thème (mutualisation des expériences) et de remonter des difficultés propres à la féminisation dans chaque armée.

A partir de 2002, l'observatoire a réalisé chaque année le tableau de bord de la féminisation des armées, destiné au cabinet du ministre. Il a en outre publié un recueil de données sur les femmes militaires (« *Regards sur les femmes militaires* », et sa mise à jour : « Femmes militaires – données de synthèse »).

Le Bilan social (BS) et les fichiers individuels de paie des armées permettent à la DRH-MD de disposer de résultats selon le sexe. Enfin, plusieurs enquêtes sociologiques, réalisées par la sous-direction de la politique, des études et de la prospective de la DRH-MD portent sur les femmes militaires.

La progression de la féminisation s'est nettement accentuée entre 1999 et 2004. Cette tendance est perceptible quelle que soit la catégorie hiérarchique. Le taux de féminisation, inférieur à 8% entre 1990 et 1998 a atteint le seuil de 13% en 2004. L'armée française est aujourd'hui la plus féminisée parmi ses homologues occidentales⁴ avec un taux de 14,9% de ses effectifs

1.1.2 Le profil particulier du personnel militaire :

- **une inégale représentation dans chaque armée**

Les femmes sont inégalement représentées selon les armées, les emplois et les catégories hiérarchiques. Ces disparités peuvent s'expliquer par des raisons historiques, de durée de déroulement de carrière, des raisons sociologiques, mais également par des effets de structure sociodémographique de la population féminine. **En 2011, l'armée de terre compte 10,16% de femmes, la marine 13,65%** alors que l'**armée de l'air** atteint un taux de **21,4%** et le **service de santé des armées 53,49%**.

Ainsi, le service de santé des armées et l'armée de l'air ont un taux de féminisation supérieur à celui des autres armées car les femmes y ont été recrutées plus tôt et en plus grand nombre. Leurs spécificités (métier de la santé, technicité des emplois) permettent d'attirer et d'intégrer proportionnellement plus de femmes.

- **une concentration dans les emplois administratifs et de la santé**

On observe également au sein des armées une concentration dans les emplois couvrant les domaines de l'administration, de la gestion des ressources humaines, de la santé, de l'informatique et des télécommunications. Cette situation résulte en partie de l'ouverture tardive des spécialités

³ La mise en veille de l'observatoire de la féminisation a été retenue au niveau de la sous-direction lors d'une réunion interne le 24 octobre 2007. Le chef de service de la politique des ressources humaines et civiles a validé oralement cette orientation.

⁴ **Comparaisons européennes** :⁴Taux de féminisation en Espagne : 12,2%, RU : 9,4%, Allemagne : 8,9%, Italie : 4,6%, Autriche : 1,9%.
Source : Bilan social européen à paraître.

opérationnelles et combattantes aux femmes. Mais elle est induite également par des choix de carrière effectués par les femmes, qui préfèrent exercer dans certaines spécialités mieux adaptées à leurs aspirations et leur permettant de préserver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Enfin, elle est aussi liée à l'évolution lente des mentalités féminines, face à certaines spécialités. Il faut cependant noter que les femmes sont de plus en plus nombreuses à tenir des fonctions opérationnelles.

- une accession progressive aux postes d'encadrement supérieur

En première analyse, les restrictions de recrutement et d'emploi jusqu'en 1998 et le développement récent de la féminisation dans les armées, sont en grande partie à l'origine de cet état de fait. Les femmes n'ont pas encore eu le temps de gravir en nombre significatif tous les échelons de la hiérarchie militaire. En 2011, il y a 6,9% d'officiers supérieurs féminins, 16 officiers généraux des armes femmes et 2 femmes contrôleuses générales des armées. Jusqu'alors, le très petit nombre de femmes dans les postes opérationnels a entraîné leur absence dans les promotions de haut rang. Par ailleurs, pour accéder aux responsabilités supérieures, les militaires doivent non seulement franchir les différents échelons subalternes, mais aussi détenir des brevets de l'enseignement militaire supérieur, après un parcours opérationnel d'une durée moyenne de 13 à 14 ans à l'issue de leur sortie des écoles de formation. Face à ce déficit, on peut émettre l'hypothèse que les femmes militaires rencontrent les mêmes difficultés que les femmes civiles appelées à occuper des postes de responsabilités supérieures (difficultés à préparer les concours, à s'investir après le service...), liées à la nécessité de concilier la carrière militaire et la vie familiale.

Le tableau de situation des officiers généraux, établi en juin 2012 permet de constater une très récente évolution au niveau du volume de femmes proposées. Pour la liste d'aptitude 2013, 32 femmes sont proposées dont 19, ingénieures en chef de l'armement.

La politique de stricte égalité entre hommes et femmes menée par la ministère et l'évolution rapide de la féminisation depuis la professionnalisation a permis de franchir le cap de 15% de taux de féminisation. Pour autant, les paramètres historiques, sociologiques et sociodémographiques évoqués ci-dessus permettent de mieux comprendre que leur situation reste spécifique au sein de l'institution militaire.

1.2 La féminisation des emplois civils

Le nombre de femmes civiles s'élève à 24 847 au 31 décembre 2011⁵, soit 38,6% des effectifs civils.

	TITULAIRES			NON TITULAIRES			OUVRIERS D'ETAT	Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Niv I	Niv II	Niv III		
Effectif	1 416	4 224	12 889	966	298	1 247	3 592	24 847
Taux	27,7%	43,0%	68,5%	29,8%	30,0%	38,3%	16,5%	38,6%

⁵ Bilan social 2011.

1.2.1 Les actions engagées pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes

- Le ministère de la défense s'est attaché à **appliquer les dispositions prévues par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001**, dite « loi Génisson » et **le décret n°2002-766 du 3 mai 2002** qui fixaient un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la fonction publique au sein des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que pour les représentants de l'administration au sein des organes consultatifs. La proportion minimale à atteindre de un tiers de personnes de chaque sexe a été rapidement atteinte en faisant appel de **préférence à la population des attachés compte tenu des faibles possibilités dans le corps des administrateurs civils.**

Cette mesure a permis d'augmenter sensiblement la représentation féminine au sein des organismes consultatifs (40% en 2005 contre 34% en 2004 et 20% en 1999), **car la population des attachés est plus nombreuse et plus fortement féminisée** que celle des administrateurs civils.

S'agissant des jurys de concours de recrutement de personnels civils en 2010, les femmes représentaient 44,2% des membres des jurys et examens qualifiés des concours externes et en 2011 46,6%.

L'article 55 de la loi du 12 mars 2012 a renforcé l'obligation de mixité des jurys de concours en portant l'obligation minimale de chaque sexe de 30 à 40%.

Le ministère de la défense se fixe pour objectif d'**atteindre et de maintenir la parité** dans ce domaine à l'exception des jurys de concours des filières techniques très peu ou pas féminisées.

- **En application de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 relative à l'accès aux emplois supérieurs**, le ministère de la défense a conduit trois plans triennaux d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs de l'Etat qui ont couvert la période 2000-2009⁶.

Ces plans précisent en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre et définissent les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Les taux de féminisation sont déterminés, pour chacun des emplois considérés, par la représentation des femmes dans le "vivier" concerné.

La représentation féminine dans les emplois et postes d'encadrement supérieurs au **1^{er} janvier 2012** se répartissait ainsi sur les postes de directeurs de projet et expert de haut niveau, inspecteurs civils, chefs de service, sous-directeurs, adjoints à sous-directeurs, et chefs de bureau : **79 hommes et 26 femmes.**

EMPLOIS	DIRECTEURS DE PROJET / EXPERTS DE HAUT NIVEAU 21 emplois		INSPECTEURS CIVILS 4 emplois		CHEFS DE SERVICE 10 emplois		SOUS-DIRECTEURS 30 emplois		ADJ A S/DIRECTEUR 19 emplois		CHEFS DE BUREAU 21 emplois	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
NOMBRE	14	7	3	1	7	3	28	2	14	5	13	8
Taux %	67 %	33 %	75 %	25 %	70 %	30 %	93 %	7 %	74 %	26 %	62 %	38 %

⁶ La circulaire prévoyait trois plans triennaux .A partir de 2010, cette pratique n'a plus cours.

II Les trois axes de politique générale RH en faveur de l'égalité professionnelle femmes - hommes

2.1 le ministère de la défense envisage des mesures en faveur des femmes de l'encadrement supérieur de la fonction publique

Afin de répondre au mieux aux exigences de nominations dans les emplois supérieurs ayant vocation à être occupés par des militaires et des civils, et d'améliorer le taux de féminisation des directions et services, le ministère de la défense propose de s'appuyer sur trois vecteurs :

- **la communication** : le ministère propose de renforcer ses actions de communication générale interne et externe pour une meilleure visibilité de la présence des femmes au sein de l'institution et une connaissance accrue des parcours de carrière des femmes militaires et civiles. Une communication ciblée doit permettre de sensibiliser les personnels de toutes les catégories hiérarchiques à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Dans ce sens des communications sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pourront être prévues à la fois lors des formations initiales des militaires et des formations initiales des civils.
- **la formation au management** : La DRH-MD a mis en place depuis plus de 20 ans une structure dédiée à la formation au management, le Centre de formation au management de la défense (CFMD) qui offre aux cadres militaires et civils du ministère « une formation aux techniques modernes de management du personnel ».

Le ministère de la défense se propose d'une part, **d'encourager la participation des femmes aux formations** dispensées par le CFMD et de **suivre la féminisation des stagiaires** et d'autre part, de **favoriser la création de réseaux féminins** par le biais de cette structure réputée être un lieu d'expression. La création d'un tel réseau de femmes pourrait notamment permettre des échanges de réflexions sur les parcours de carrière, à l'instar des pratiques du secteur privé ;

Pour faciliter l'accès aux enseignements dispensés par le CFMD, le ministère de la défense conduira une réflexion sur le **développement de la téléformation au moyen de visioconférences**. L'organisation de formation à distance permet d'éviter aux personnels concernés de se déplacer et réduit les coûts liés à la formation. De plus ce dispositif permet aux femmes, confrontées à des difficultés de conciliation d'un déplacement professionnel avec leur vie familiale, de bénéficier d'une formation utile à leurs parcours de carrière.

Enfin, il sera proposé d'élargir certaines formations du CFMD à la population des attachés, identifiés par les gestionnaires comme promouvables au grade de chef de bureau à moyen terme.

- **l'identification des viviers et le suivi de carrière des cadres féminins** : la Mission pour l'encadrement supérieur (MES) est au terme de l'article 4 de l'arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la DRH-MD « *chargée de proposer la politique générale et de valorisation de l'encadrement supérieur civil. Elle constitue les viviers de cadres pour l'accès aux emplois fonctionnels et prépare les éléments de synthèse ayant vocation à être transmis au niveau interministériel. Elle assure le suivi personnalisé des cadres supérieurs civils et le secrétariat permanent des parcours professionnels de l'encadrement supérieur civil* »⁷.

⁷ Arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, article 4.

La MES assurera avec le service de gestion des attachés, le **suivi des viviers** pour promouvoir le personnel féminin dans les emplois supérieurs.

Un des leviers d'action prévu est la **personnalisation de la gestion** qui devrait permettre de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité.

Le plan de nominations prévues par la MES sera conduit en prenant en compte la circulaire du ministre de la réforme de l'Etat, du 20 août 2012 relative à l'application du décret n°2012-601 relatif à l'encadrement supérieur dans la fonction publique.

2.2 Le ministère de la défense prévoit de renforcer son dispositif statistique en vue d'améliorer la connaissance de la situation des femmes dans l'institution

Le plan d'actions 2013-2014 prévu se fixe pour objectif de créer un recueil dédié à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Ce document sera élaboré en deux étapes :

1. élargissement du périmètre des statistiques sexuées contenues dans le Bilan social du ministère et dans le tableau de bord de la féminisation des armées par d'une part, l'intégration des suivis des taux de féminisation actuellement réalisés par les services gestionnaires et d'autre part la création de nouveaux domaines portant sur la formation du personnel militaire, les parcours de carrière, la reconversion, la réserve ;
2. création d'un volet dédié à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le Bilan social qui présentera le plus grand nombre possible de données sexuées ainsi que les actions conduites en vue de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Les avantages escomptés de la connaissance statistique de la situation des femmes au sein du ministère devraient permettre de mieux cibler les efforts en matière d'égalité professionnelle.

En outre, les données sexuées permettraient de conduire une analyse portant notamment sur les départs précoces de femmes militaires de l'institution et en conséquence de mettre en œuvre des mesures de fidélisation que les services gestionnaires pourraient intégrer dans leur plan.

2.3 Le ministère de la défense poursuivra ses actions d'amélioration en matière de politique sociale et s'attachera à prendre des mesures visant à améliorer la gestion personnalisée et à rénover l'organisation du travail

2.3.1 La politique conduite en faveur de la petite enfance dont bénéficient tous les ressortissants de la défense constitue un axe fort en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Cette politique qui s'est traduite ces dernières années par une **hausse significative du nombre de formes de garde proposées** aux personnels de la défense, sera poursuivie voire renforcée par la création de nouvelles structures d'accueil pour les enfants des personnels et notamment la création d'une crèche par base de défense.

Au-delà des structures dédiées à la petite enfance, le ministère **développe les réseaux d'assistants maternels** qui présentent un double avantage : répondre aux besoins des familles en matière de garde d'enfant et permettre aux épouses des ressortissants d'acquérir une qualification et d'exercer une activité professionnelle dans le domaine de la petite enfance.

2.3.2 La gestion personnalisée des personnels militaires et civils, conjuguée avec un management de proximité doit permettre de mieux prendre en compte la situation personnelle des agents tant au niveau de leur parcours professionnel que de leur vie privé.

La gestion individualisée devrait produire ses effets sur : les parcours de carrière et particulièrement, la promotion des femmes dans les emplois supérieurs, la pratique des congés de paternité et de manière plus générale sur la qualité de vie au travail.

2.3.3 Dans le contexte de la réorganisation des armées et services dans un nouveau format et du regroupement du ministère sur le site de Balard, **le ministère s'attachera à rénover l'organisation du travail.** La mise en œuvre **d'horaires de travail flexibles** devrait permettre de résoudre des problèmes très divers auxquels sont confrontés les agents au quotidien. L'exemple de la conciliation entre les horaires d'ouverture des écoles et les horaires de travail en est un.

La conduite d'expérimentations de télétravail, mode d'organisation réputé pour réduire les **temps** de transport hebdomadaires et généré des avantages en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privé participera à la nouvelle organisation du travail.

Les horaires de réunion de travail pourraient être cadrés par une directive ministérielle.

PROJET

Paris, le ...

Projet de lettre de mission pour le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits au ministère de la défense

Le Premier ministre m'a demandé de désigner un haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits par la circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je vous confie cette responsabilité et vous aurez pour mission de définir et de mettre en œuvre la politique du ministère de la défense en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement en la matière.

Vous coordonnerez d'une part les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques relevant du ministère et d'autre part la préparation et le suivi du plan d'action interministériel.

Vous suivrez les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat.

Vous assurerez, avec le secrétariat général pour l'administration et la direction des ressources humaines du ministère de la défense, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et proposerez toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents. En particulier vous mettrez en place un réseau de correspondants dans les directions des ressources humaines des armées et des directions et services (Terre, Air, Marine, DGA, SSA, SEA, SCA, SID) en y associant l'EMA-RH et le bureau des officiers généraux et en veillant à la représentation de la DRH-MD (bureaux politique et gestionnaire).

Vous prendrez toutes les initiatives utiles pour favoriser l'implication des bases de défense et des centres ministériels de gestion dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est indispensable que cette démarche soit conduite à l'échelon territorial.

Je vous prie d'agréer,....., l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Jean-Yves LE DRIAN

Politiques sectorielles en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes

La déclinaison de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs du ministère de la défense va faire l'objet de travaux interarmées et interservices.

S'agissant des civils, une mission pour l'encadrement supérieur placée sous l'autorité du directeur des ressources humaines du ministère de la défense, conduit une politique de gestion des parcours de carrière en assurant la promotion des femmes dans les emplois supérieurs.

En ce qui concerne les militaires, des mesures spécifiques en faveur du personnel militaire féminin sont à l'étude.

Des points de situation sur l'état d'avancement de ces travaux pourront être transmis au ministère des droits des femmes.

Les résultats de ces travaux seront également présentés aux instances consultatives des armées et aux instances civiles, respectivement, le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et le comité technique ministériel (CTM).

La représentation des femmes dans les emplois supérieurs au ministère de la défense Les conditions de mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012

La Mission pour l'encadrement supérieur (MES) « *est chargée de proposer la politique générale et de valorisation de l'encadrement supérieur civil. Elle constitue les viviers de cadres pour l'accès aux emplois fonctionnels et prépare les éléments de synthèse ayant vocation à être transmis au niveau interministériel. Elle assure le suivi personnalisé des cadres supérieurs civils et le secrétariat permanent des parcours professionnel de l'encadrement supérieur civil* »¹. L'effort de personnalisation de la gestion devrait permettre de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité.

L'identification des hauts potentiels repose sur un processus d'identification à 3 étapes :

- l'évaluation annuelle des cadres supérieurs par leur supérieur hiérarchique ;
- la conduite des entretiens de carrière menés par la directrice de projet encadrement supérieur ;
- la conduite des évaluations d'orientation, conduites par les inspecteurs civils.

Sont concernés au sein du ministère de la défense les emplois de chef de service, de directeur adjoint, de sous-directeur, d'inspecteur civil, d'expert de haut niveau, de directeur de projet, d'adjoint au sous-directeur et de chef de bureau.

1) Périmètre de la population observée

La ressource pour les emplois concernés est constituée par le corps des administrateurs civils du ministère de la défense et par les cadres, dont les officiers, déjà nommés sous-directeurs, chefs de service, directeurs de projet, experts de haut niveau au titre du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations de l'Etat ou au titre du décret n°2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics .

2) Analyse de la situation au 1^{er} janvier 2012

La ressource pour les emplois fonctionnels est constitué de 218 cadres supérieurs et se répartit entre 75 % d'hommes (164) et 24 % de femmes (54).

Les emplois fonctionnels (chefs de service, directeurs de projet et experts de haut niveau, inspecteurs et sous-directeurs) et les emplois d'adjoint au sous-directeur et de chef de bureau représentent 105 emplois au ministère de la défense sur 218² et sont répartis ainsi :

¹ Arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, article 4.

² Les autres emplois sont des administrateurs civils gérés par le ministère de la défense soit sur des emplois de chargés de mission ou autres au sein du ministère, soit placés sur des emplois dans d'autres ministères, administrations publiques ou domaine privé.

EMPLOIS	DIRECTEURS DE PROJET / EXPERT DE HAUT NIVEAU		INSPECTEURS CIVILS		CHEFS DE SERVICE		SOUS-DIRECTEURS		ADJ A S/DIRECTEUR		CHEFS DE BUREAU	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sexe												
NOMBRE	14	7	3	1	7	3	28	2	14	5	13	8
%	67 %	33 %	75 %	25 %	70 %	30 %	93 %	7 %	74 %	26 %	62 %	38 %

S'agissant des chefs de service, 30 % de femmes occupent actuellement ce type d'emploi, chiffre supérieur à celui du vivier³ (19,7 %).

S'agissant des sous-directeurs, si l'on considère l'ensemble du vivier réunissant les conditions statutaires en vue d'une nomination en qualité de sous-directeur, il apparaît que la ressource potentielle en agents féminins susceptibles d'être nommés atteint 19,7 %, alors qu'actuellement 6,7 % de femmes occupent ce type d'emplois.

Les recrutements initiaux dans le corps des administrateurs civils du ministère de la défense au titre de l'année 2011 sont (chiffres au 1^{er} janvier 2012) :

- "Sorties" de l'Ecole nationale d'administration (ENA) : 4 hommes et 1 femme ;
- Sélection par la voie du Tour Extérieur (TE) : 3 hommes et 1 femme ;
- Sélection par la voie de l'article L. 4139-2 du code de la défense : 1 homme.

3) Propositions issues de l'objectif d'un taux annuel de nominations de 40 % de femmes (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique)

L'application de l'article 56 de la loi ci-dessus référencée, d'un taux de 40 % de femmes au flux annuel de nominations reviendrait à nommer 3 à 4 femmes sur un flux annuel estimé à un peu moins de 9 primo-nominations de chef de service ou de sous-directeur (primo-nomination : être détaché pour la première fois sur un emploi fonctionnel, quel qu'il soit).

Le taux de rotation est estimé à :

- 5 ans pour les chefs de service et sous-directeurs ;
- 2,5 ans pour les directeurs de projet et experts de haut niveau (DP/EHN).

L'article 56 précise qu'une proportion minimale de personnes de chaque sexe est fixée par période pour atteindre 40 % à partir de 2018, soit une évolution du taux de féminisation à raison de :

- 20 % pour les nominations prononcées sur la période 2013-2014 : 2 recrutements ;
- 30 % pour les nominations prononcées sur la période 2015-2017 : 3 recrutements ;

³ Vivier résultant des dispositions de l'article 3 du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations de l'Etat (à savoir 8 ans de services effectifs dans un corps ENA et avoir effectué sa mobilité statutaire) et agents déjà nommés sous-directeur, chef de service, directeurs de projet, experts de haut niveau au titre du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations de l'Etat ou au titre du décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (militaires, professeurs d'université...).

- 40 % à partir de 2018 : 3 ou 4 recrutements.

Pour les 25 emplois de DP/EHN, les recrutements sont estimés à 10 par an, soit une évolution du taux de féminisation à raison de :

- 20 % pour les nominations prononcées sur la période 2013-2014 : 2 recrutements ;
- 30 % pour les nominations prononcées sur la période 2015-2017 : 3 recrutements ;
- 40 % à partir de 2018 : 4 recrutements.

NB : Sur 36 emplois de directeur d'administration centrale au ministère de la défense (emplois à la décision du gouvernement), on ne comptabilise qu'une seule femme au 1^{er} janvier 2012.

4) Axes d'amélioration

L'objectif principal est d'alimenter le plus possible "en amont" les viviers de chaque palier de promotion.

Au 1er janvier 2012, le taux de féminisation est de 38 % pour les chefs de bureau, 26 % pour les adjoints à sous-directeur et 7 % pour les sous-directeurs.

Parmi les 10 emplois de chefs de service, 5 sont occupés par des officiers, et 5 par des administrateurs civils. La proportion est de 3 femmes sur l'ensemble de ces 10 postes (soit 30 % des emplois).

La tendance sera de promouvoir des femmes chefs de bureau, adjointes à sous-directeur, au prix d'une gestion personnalisée, pour augmenter le volume du vivier des sous-directeurs.

A cet effet, le suivi de carrière des cadres féminins sera renforcé.

Politique ministérielle en faveur d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Le ministère de la défense conduit depuis de nombreuses années une politique d'amélioration des conditions de vie et de soutien à la vie personnelle et familiale. Cette politique vise à offrir aux femmes et aux hommes de l'institution les meilleures conditions pour permettre à chacun de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

A ce titre, **l'action sociale** de la défense poursuit trois objectifs :

- faciliter la vie quotidienne des personnels (soutien à la vie personnelle et familiale) et en particulier au travers de la **politique conduite en faveur de la petite enfance** qui est une priorité de la politique sociale du ministère de la défense ;
- répondre aux spécificités des métiers de la défense (soutien à la vie professionnelle) ;
- renforcer la communauté de défense (soutien aux vacances et aux loisirs).

Par ailleurs, la DRH-MD s'attache à conduire une politique de **gestion personnalisée des agents** qui permet le traitement adapté des situations professionnelles et personnelles. Différentes dispositions visant à rénover l'organisation du travail (ex : télétravail, projet de mise en place d'une Charte de gestion du temps, aménagement des horaires de travail) font actuellement l'objet de réflexions. La mise en œuvre de ces nouvelles mesures devrait permettre aux personnels de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le ministère de la défense poursuivra sa politique d'action sociale en faveur de la petite enfance (I) qui est une des priorités ministérielles dans le cadre de l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, la gestion personnalisée des agents et la rénovation de l'organisation du travail seront utilisés dans le cadre de la prise en compte de la conciliation vie personnelle - vie privée (II).

I. La politique d'action sociale du ministère pour mieux accompagner les agents dans leur vie privée et les actions en faveur de la petite enfance

La politique en faveur de la petite enfance du ministère s'est traduite, ces dernières années, par une hausse significative du nombre de places ou de solutions de garde offertes aux enfants de ressortissants du ministère de la défense.

En 2011, **17,5 M€ ont été consacrés à l'accroissement de la capacité d'accueil des enfants en bas âge sur un budget de 107,5 M€ de prestations sociales**. L'objectif était d'offrir l'accès à des modes de garde diversifiés et adaptés à l'environnement géographique et aux contraintes professionnelles.

Le ministère possède **43 établissements d'accueil de jeunes enfants** (crèches, halte-garderie, crèches familiales) pour une capacité de **1 132 places** (3 500 enfants bénéficiaires en 2011, soit une hausse d'environ 20% depuis 2006). La dotation destinée à leur fonctionnement s'est élevée à 7,4 M€.

Par ailleurs, 3,1 M€ ont été consacrés en 2011 à la réservation de 398 berceaux dans des structures d'accueil de jeunes enfants autres que celles du ministère, afin de diversifier et augmenter la capacité d'accueil.

Le ministère poursuit son effort en faveur de la petite enfance et articule son effort autour de 5 orientations fixées dans un **plan global 2010-2014**. Deux axes forts du plan 2010-2014 sont :

- la montée en puissance des **réseaux d'assistants maternels** qui permettent non seulement de répondre aux besoins des familles en matière de garde d'enfant mais permettent également aux épouses de ressortissants du ministère de la défense d'acquérir une qualification et d'exercer une activité professionnelle dans le domaine de la petite enfance ;
- la mise en place d'**une crèche par base de défense**.

L'évolution de la capacité d'accueil des crèches du ministère sur la période 2010-2014 devrait afficher un gain de 905 places (2 715 enfants bénéficiaires supplémentaires).

Le principe de la réservation de surfaces dédiées à l'installation d'une structure de garde d'enfants dans chaque programme immobilier de construction de logement a été retenu.

En outre, 1 M€ a été consacré en 2011 et en 2012¹ aux prestations pour la garde d'enfant pendant les horaires atypiques.

Cette prestation est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant horaire est compris entre 2 et 4 € par heure de garde selon le quotient familial et limité à 375 heures par an et par enfant (700 heures pour une famille monoparentale). En 2011, 4 000 ressortissants ont bénéficié de cette prestation.

II. La gestion personnalisée des agents et la rénovation de l'organisation du travail : deux leviers pour la conciliation vie personnelle - vie privée

Le ministère s'est engagé dans une dynamique destinée à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle au travers de la gestion personnalisée des agents et d'une réflexion menée sur des dispositifs visant à rénover l'organisation du travail.

2.1 La gestion personnalisée des agents

Le ministère a mis en place un certain nombre de dispositifs permettant une gestion individualisée des agents :

- le **bureau « conseil de carrière et parcours professionnels »** réalise des prestations de conseils spécialisés pour les cadres civils de la défense. 20 conseillers de carrière accompagnent les agents aux étapes clés de leur carrière afin d'identifier et de développer des compétences et de faciliter la réalisation de projets professionnels ;
- les **dispositifs de formation** concertés du personnel civil s'appuient sur une politique définie et a recours à une organisation dans laquelle les conseillers coordonnateurs en formation orientent les agents ;
- les **cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC)**. 26 cellules présentes dans les principales bases de défense sont à la disposition des conjoints(es) pour faciliter leur accès à l'emploi. Des conseillers à l'emploi, en partenariat avec Pôle emploi assurent un accompagnement personnalisé avec de véritables techniques de recherche d'emploi et mettent en relation les conjoints(es) avec les entreprises du bassin d'emploi et le réseau des partenaires de défense mobilité.

La gestion individualisée doit permettre :

- de promouvoir les femmes dans les emplois supérieurs (identification dans le vivier des attachés) ;
- d'encourager la pratique des congés de paternité ;

¹ Le budget 2013 est en cours d'examen.

- de développer le management de proximité qui permet notamment de réagir rapidement pour résoudre des situations familiales qui entravent la poursuite de la vie professionnelle.

2.2 Des mesures visant à rénover l'organisation du travail

Des **aménagements réguliers des horaires de travail ou des temps de présence** ont été mis en place par la voie des dispositions particulières dans chacune des armées (aménagement des horaires de travail des célibataires géographiques, des parents d'enfant en bas âge). Ils vont au-delà de certaines adaptations ponctuelles comme les accommodations horaires accordées le jour de la rentrée scolaire.

Une étude de faisabilité sur la **mise en œuvre d'horaires de travail flexibles**, dans le respect des statuts, pourrait permettre d'évoluer vers d'une nouvelle organisation du temps de travail (certains métiers administratifs s'accommodent facilement d'horaires flexibles).

La conduite d'expérimentations de télétravail pourrait également s'inscrire dans cette démarche (une expérimentation est menée depuis novembre 2010 par la direction générale de l'armement).

Les **horaires des réunions de travail** pourraient être cadrés par une directive ministérielle.

3.3 Le nouveau régime de congé parental

Les **règles relatives au congé parental** ont été modifiées par l'article 57 de la loi du 12 mars 2012 relative à la résorption de la précarité dans la fonction publique : un fonctionnaire en position de congé parental « conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour la totalité la première année, puis réduit de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes [...] ».

De surcroît, le même article indique qu'à son retour de congé parental, l'agent est réintégré de plein droit dans son corps d'origine ou dans l'emploi de détachement qu'il exerçait auparavant.

La **DRH-MD a pris en compte cette disposition** et a adressé une note d'information² aux directions et services pour informer le personnel de ces nouveaux droits à compter du 1^{er} septembre 2012.

Les dispositions de l'article 57 suscitées ne paraissent pas se heurter aux spécificités de l'état militaire contenues dans le statut général des militaires. En effet, les **dispositions du Code de la défense** relatives au congé parental³ précisent que le militaire en congé parental conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Ces dispositions **pourraient être modifiées pour s'aligner sur celles de l'article 57 de la loi du 12 mars 2012.**

² Note-express n° 351326 DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/GPC/DGM/BMA du 10 août 2012.

³ Code de la défense, Partie 4, Livre Ier, titre III, chapitre VIII, section 4.

Dispositif statistique du ministère de la défense en matière de suivi de l'égalité femmes-hommes

Le ministère de la défense dispose aujourd'hui de trois outils pour apprécier la situation du personnel féminin au sein de l'institution :

- le **Bilan social (BS)** ;
- le **tableau de bord (TB) de la féminisation des armées** ;
- différents **suivis de taux de féminisation** réalisés par les services gestionnaires.

Chaque année, ces documents permettent notamment de mesurer les évolutions intervenues et d'améliorer la connaissance de la situation des femmes au ministère.

Le ministère de la défense, pour **répondre aux nouvelles exigences de la politique publique en faveur des femmes**, propose de renforcer ce dispositif par **trois voies d'action** :

- **élargir le périmètre des statistiques sexuées** contenues dans le BS et dans le tableau de bord de la féminisation des armées, en vue de :
- créer en 2014 d'un **volet dédié à l'égalité professionnelle dans le BS** ;
- veiller à **intégrer dans les enquêtes sociologiques** de la DRH-MD la **répartition par sexe des populations étudiées**.

Le dispositif statistique actuel du ministère de la défense (**I**) sera élargi (**II**) en vue de permettre une meilleure compréhension de la situation au sein de l'institution et de pouvoir ainsi apporter des mesures soit préventives, soit correctrices.

I. Le dispositif statistique actuel

I.1 Le Bilan social

Le Bilan social est un outil d'information sur les ressources humaines du ministère. Il permet d'appréhender au mieux la situation du personnel et la diversité de l'effort social effectué en sa faveur.

Disponible sur l'intranet et l'internet, il est la synthèse des indicateurs du personnel civil et militaire.

Le BS 2011 présente des statistiques sexuées en matière :

- **d'effectifs** :
 - répartition des femmes militaires par armées et par catégories ;
 - évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par armée ;
 - pyramide des âges du personnel militaire, pyramide des anciennetés de service du personnel militaire ;
 - nombre de femmes civiles par statut et par catégorie ;
 - évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans ;
 - pyramide des âges du personnel civil et pyramide des anciennetés de service du personnel civil.

- de **recrutement** ;
 - recrutements directs des militaires féminins par catégorie et armées.
- de **travail à temps partiel du personnel civil**.
 - - nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut ;
 - - évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 5 ans.

I.2 Tableau de bord de la féminisation des armées

Le tableau de bord de la féminisation des armées est un outil statistique qui permet de suivre dans la durée la féminisation des formations et unités militaires.

Il présente 7 domaines :

- taux de féminisation par armée et par catégorie ;
- taux de féminisation par spécialité : spécialités sélectionnées pour leur faible taux de féminisation et celles sélectionnées pour leur taux élevé de féminisation ;
- taux de féminisation et missions extérieures ;
- taux de féminisation des effectifs en position de congé parental ;
- taux de féminisation des recrutements externes par armée et par catégories ;
- réussite comparée aux concours de recrutement d'officiers ;
- suivi des départs de l'institution : durée moyenne de service au moment du départ, suivi des départs entre 15 et 19 ans de service.

Publié une fois par an, le TB de la féminisation est à l'usage des hautes autorités et en particulier des gestionnaires de personnel.

I.3 Suivi de taux de féminisation particuliers par les services gestionnaires

La mission encadrement supérieur (MES), placée auprès du DRH-MD, assure le suivi du taux de féminisation des emplois supérieurs ;

Le service de la politique des ressources humaines civiles (sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles), suit le taux de féminisation des membres des jurys de concours et des CAP ainsi que les actions de formation du personnel civil.

II. Elargissement du dispositif statistique

II.1 Le Bilan social

- le BS du ministère intégrera les taux de féminisation suivis par les services gestionnaires et ceux agrégés par la MES, en vue d'une meilleure visibilité et présentera des données sexuées concernant la formation du personnel militaire, la reconversion, la représentation du personnel militaire, la réserve.

→ réalisation : juillet 2013

- un volet dédié à l'égalité professionnelle femmes-hommes sera créé dans le BS, et présentera les actions conduites en vue de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

→ réalisation : juillet 2014

II.2 Le Tableau de bord de la féminisation des armées

Le TB de la féminisation des armées pourrait présenter des nouveaux domaines, notamment sur les parcours de carrière.

→ réalisation : décembre 2013

II.3 Les enquêtes sociologiques

Les enquêtes quantitatives et qualitatives conduites par la DRH-MD intégreront la répartition par sexe des populations étudiées lorsque les données le permettront.

Par exemple l'enquête proposée en 2013 sur le thème des risques psycho-sociaux devrait présenter des résultats selon une répartition par sexe.

→ réalisation : action en cours

Etude des projets de lois et de décrets susceptible d'avoir un impact sur l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

Le ministère de la défense se conformera à la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte de la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, et aux directives pour l'élaboration de ces études d'impact qui seront diffusées par le secrétariat général du Gouvernement.

Le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits du ministère de la défense veillera particulièrement à l'application de ces mesures en coordination avec le ministère des droits des femmes.

Une directive de politique générale RH visant à demander aux services du ministère de prendre en compte les instructions de la circulaire est en cours de préparation.

CONFERENCES DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MESURES SPECIFIQUES DU MINISTÈRE DE LA DEFENSE

Fiche-type

MESURE 1 : renforcer le dispositif statistique afin d'améliorer la connaissance de la situation des femmes au ministère de la défense

Action 1 : Poursuivre et pérenniser la production de statistiques sexuées permettant le suivi de l'évolution du taux de féminisation des personnels civils et militaires :

- le bilan social du ministère de la défense (BS) : élargissement du périmètre des statistiques sexuées à de nouveaux domaines : augmentation du nombre d'indicateurs relatifs à la féminisation du personnel civil et militaire dont le suivi des taux de féminisation dans les emplois supérieurs, les membres des jurys de concours et les commissions administratives paritaires, les actions de formation, les effectifs en position de congé parental et la reconversion ;
- le tableau de bord annuel de la féminisation des formations et unités militaires : outil statistique à l'usage des gestionnaires de personnel qui suit dans la durée les taux de féminisation par armée, par spécialité, la féminisation des unités engagées en opérations extérieures, le taux de féminisation des recrutements externes et celui des départs de l'institution militaire. Une réflexion sera engagée en vue de la création de nouveaux domaines notamment les parcours de carrière.

Calendrier de réalisation : juillet 2013

Action 2 : Créer un volet dédié à l'égalité professionnelle femme-homme dans le bilan social du ministère

- ce volet permettra d'améliorer la visibilité des situations respectives des femmes et des hommes du ministère de la défense. Il rassemblera toutes les données sexuées contenues dans le bilan social et comportera une présentation des actions conduites en vue de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Calendrier de réalisation : juillet 2014

Action 3 : Intégrer dans les enquêtes sociologiques conduites par la DRH-MD la répartition par sexe des populations étudiées

- les données statistiques sexuées recueillies dans le cadre de ces enquêtes qualitatives ou quantitatives permettront d'élargir le périmètre de connaissance de la situation des femmes au sein de l'institution. Exemple : l'enquête réalisée en 2010 « les militaires et leurs familles » contient de très nombreuses données sexuées. La démarche sera poursuivie dans l'enquête proposée en 2013 sur les risques psycho-sociaux.

Calendrier de réalisation : action en cours

MESURE 2 : Atteindre la parité dans les jurys de concours

Action 1 : renforcer la présence des femmes dans les jurys de concours

- L'article 55 de la loi du 12 mars 2012 a renforcé l'obligation de mixité des jurys de concours en portant la proportion minimale de chaque sexe de 30 à 40 %. Le ministère de la défense se fixe pour objectif d'atteindre la parité dans ce domaine à l'exception des jurys des concours par spécialités de la filière technique. En effet, dans un certain nombre de spécialités, le taux de féminisation est faible, ne permettant pas ainsi des membres de jury de sexe féminin.

Calendrier de réalisation : Compte tenu de l'état d'avancement du plan de recrutement et des examens professionnels au titre de 2012, le ministère de la défense peut s'engager à compter de l'organisation des concours et des examens professionnels en 2013.

Action 2 : conduire des actions de formation des membres des jurys de concours à l'épreuve orale

- dans le cadre de la professionnalisation des jurys qui est systématiquement appliquée au ministère de la défense, il s'agit de sensibiliser davantage les jurys sur le respect des principes d'égalité et d'impartialité dans l'évaluation des candidats. Ceux-ci sont par ailleurs systématiquement sensibilisés sur ces questions lors des réunions préparatoires organisées par les autorités organisatrices des concours et des examens professionnels.

Calendrier de réalisation : action en cours

MESURE 3 : renforcer les actions de communication sur la situation des femmes dans les armées

Action 1 : communication interne : élargir la diffusion du tableau de bord de la féminisation des armées et contribuer ainsi à améliorer la communication sur la situation des femmes dans les armées et services.

Calendrier de réalisation : décembre 2012

Action 2 : communication externe : créer une rubrique dédiée aux femmes dans les principales publications du ministère et des armées. Exemples : Armées d'aujourd'hui, Air actualités, Cols Bleus, Terre informations magazine etc.

Calendrier de réalisation : à définir avec la DICOD et les services de communication des armées

MESURE 4 : encourager la participation des femmes aux formations dispensées par le Centre de formation au management de la défense (CFMD)

Action 1 : suivre le taux de féminisation des stagiaires du CFMD

- suivi de la participation des femmes au niveau des trois pôles : enseignements fondamentaux, formations d'approfondissement et formations d'expertise ;
- suivi de la participation des femmes des 5 niveaux de stagiaires ciblés : hautes autorités, grands décideurs, chefs d'établissements, jeunes dirigeants et cadres supérieurs.

Action 2 : inciter le personnel féminin à suivre le cycle supérieur de management ayant pour objectifs de familiariser les cadres supérieurs avec les problématiques d'une politique moderne du management, les aider à mettre en œuvre de nouvelles politiques RH, les sensibiliser aux problématiques managériales du ministère.

Calendrier de réalisation : juillet 2013

MESURE 5 : renforcer la place des femmes dans le lien armée-nation

Action 1 : viser une meilleure représentation des femmes dans les réserves (opérationnelle et citoyenne)

Action 2 : réfléchir à une meilleure visibilité de la femme ancienne combattante

Action 3 : renforcer le message sur l'égalité hommes-femmes lors des journées Défense et citoyenneté.