



# **COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DU MINISTERE DE LA DEFENSE**

Il s'agit de reprendre de manière synthétique les principales orientations du ministère pour faire avancer les droits des femmes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en mettant en exergue les 4

**1. POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

**2. L'ETAT DONNEUR D'ORDRE / FINANCEUR / PARITE DANS LES ORGANISMES RATTACHES**

**3. LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTERE**

**4. OUTILS STATISTIQUES SEXUES / ETUDES D'IMPACT PREVISIBLES, COMMUNICATION ET SUIVI**

- situation sur l'outillage statistique, en gestion des ressources humaines comme dans le champ des politiques sectorielles.
- projets de lois et de décrets susceptibles affectant les droits des femmes ou l'égalité professionnelle femmes-hommes et susceptibles de donner lieu à étude d'impact.
- dispositifs de communication interne et externe pour valoriser l'engagement ministériel
- Dispositif de suivi de la feuille de route interne au ministère

## **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE LA DEFENSE**

### **POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

#### **MESURE 1 : Encourager la participation des femmes aux formations dispensées par le Centre de Formation au Management de la Défense (CFMD)**

Action 1 : Intégrer dans les formations au management un module relatif à l'égalité femmes-hommes

*Dans le cadre des formations générales au management ou à la GRH, ainsi qu'aux formations de cursus (lors de l'accès à des postes à responsabilité) il est proposé d'intégrer cet objectif au fur et à mesure du renouvellement des marchés (pour les formations externalisées) et dès l'année 2013 sous forme de témoignage ou d'intervention pour les formations réalisées en interne.*

*Cette action serait réalisée à coût constant.*

- Action 2 : suivre le taux de féminisation des stagiaires du CFMD ;

*Le suivi de la participation des femmes au niveau des trois pôles ( enseignements fondamentaux, formations d'approfondissement et formations d'expertise) sera poursuivi avec un accent particulier sur la participation des femmes des 5 niveaux de stagiaires ciblés : hautes autorités, grands décideurs, chefs d'établissements, jeunes dirigeants et cadres supérieurs. Le choix des candidatures transmises par les employeurs intégrera l'objectif de parité.*

*Action permanente sans coût.*

#### **MESURE 2 : L'Etat employeur**

Action 1 : former les membres de jury de concours au respect des principes d'égalité et d'impartialité dans l'évaluation des candidats.

*Cette action de sensibilisation consiste à rendre plus transparent les processus de recrutement en publiant des référentiels consultables par les candidats. Elle sera renforcée par la DRH-MD qui la développe déjà pour tous les concours qu'elle organise.*

*Une première évaluation sera effectuée au 2<sup>e</sup> semestre 2013.*

Action 2 : promouvoir des femmes chefs de bureau, adjointes à sous-directeur, par une gestion personnalisée des cadres féminins pour augmenter le volume du vivier des sous-directeurs.

*Au-delà des obligations légales, la Défense cherchera à favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement par une gestion personnalisée des cadres féminins pour alimenter en particulier le vivier des futurs managers. La mise en place de parcours professionnels, en particulier pour les cadres A civils prendra également cet objectif en compte.*

*Les statistiques sur l'encadrement féminin sont déjà régulièrement suivies et sont abordées lors des « comités des parcours professionnels » réunissant les différents employeurs de la Défense.*

*Mesure sans dépense supplémentaire.*

*Résultats à mesurer sur 2013 et 2014.*

### **MESURE 3 : mieux articuler la vie professionnelle et la vie privée**

Action 1 : poursuivre la politique sociale conduite en faveur de la petite enfance.

*Notamment dans le cadre du plan global 2010-2014 qui prévoit la création de nouvelles structures d'accueil pour les enfants des personnels (en particulier par le système de « réservation de berceaux » dans des structures publiques ou privées extérieures au ministère) et la montée en puissance des réseaux d'assistants maternels, la Défense poursuivra son action.*

*Le projet du Grand Balard intègre en particulier la création d'une crèche sur le site même.*

*Le chiffrage annuel sera précisé ultérieurement.*

*Un bilan annuel sera dressé.*

Action 2 : rénover l'organisation du travail :

*Dans le contexte de réorganisation des armées et services et du regroupement du ministère sur le site de Balard, la défense s'attache à rénover l'organisation du travail .*

*Des mesures générales s'adressant à l'ensemble du personnel, destinées à concilier davantage vie professionnelle et vie personnelle (horaires de réunion, expérimentation de télétravail, visio-conférences réduisant les déplacements, mais aussi réalisation sur le lieu de travail de crèches ou d'équipements à la disposition des personnels- agences postales, automates bancaires-...) sont progressivement prises en compte.*

*Leur déploiement s'inscrit dans le moyen terme ; un suivi des sites pourvus des équipements ainsi mis à la disposition des personnels sera réalisé.*

*En matière de coût, un chiffrage d'expérimentation du télétravail, déjà réalisé dans certains domaines de la Défense (DGA en particulier) sera précisé ultérieurement.*

*Le bilan de ces mesures sera établi fin 2013.*

## **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE**

**L'ETAT DONNEUR D'ORDRE / FINANCEUR / PARITE DANS LES ORGANISMES RATTACHES**

### **MESURE 1 : Place des femmes dans les organismes sous tutelle**

Action 1 : Utiliser les conventions passées avec les établissements sous tutelle

*Représentée dans les conseils d'administration des établissements sous tutelle, la Défense rappellera l'objectif d'égalité et de représentation des femmes à la fois dans leur gouvernance et dans leurs actions publiques. Cette attention sera particulière apportée lors du renouvellement des membres des conseils d'administration.*

*Mesure sans incidence financière.*

## **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE**

**LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTERE**

### **MESURE 1 : renforcer la place des femmes dans le lien armée-nation**

Action 1 : Intégrer un message sur l'égalité femmes-hommes lors des journées Défense et Citoyenneté

*La journée défense et citoyenneté (JDC) articulée autour de 3 modules (« vous avez des droits et devoirs », « vous avez un rôle à jouer », les métiers de la Défense) aborde déjà la problématique de l'égalité des droits. Il convient d'aborder plus précisément la question de l'égalité hommes-femmes. Les supports mis à la disposition des animateurs permettant une*

*certaines souplesses, des directives seront données aux animateurs lors de leur formation initiale pour aborder ce thème.*

*Eu égard à une gestion très serrée du temps lors d'une JDC (3 modules, détection des jeunes en difficulté de lecture ou décrochés scolaires, secourisme, présentation dynamique de matériels, repas...) des recommandations, plus qu'un cadrage imposé aux animateurs, seront données sur la durée du sujet, le créneau de 15 minutes pouvant être difficile à tenir sauf à supprimer d'autres sujets.*

*Sans dépense supplémentaire, cette mesure pourra être mise en œuvre par une recommandation de l'administration centrale de la direction du service nationale et lors de la formation des nouveaux animateurs tout au long de l'année 2013.*

Action 2 : Améliorer la représentation des femmes parmi les animateurs de la JDC.

*La JDC est réalisée par des personnels volontaires des armées (équivalent de 36000 jours-hommes pour environ 7000 animateurs formés). Actuellement, aucune statistique sexuée sur ces personnels n'a été rassemblée et cette donnée n'est pas prévue dans l'infocentre du SI pilotant la JDC (SagaV3) (extraction de données sexuées non prévue dans la déclaration faite à la CNIL). Cette information sera donc collectée progressivement (et manuellement) auprès des échelons locaux susceptibles de la connaître et des directives seront données aux différents employeurs au cours des comités directeurs de la JDC (au cours desquels la répartition des animateurs par employeur est débattue) pour rééquilibrer la présence des femmes et encourager leur volontariat.*

*Aucun coût supplémentaire (sauf si le vivier actuel d'animateurs formés s'avérait insuffisant) et réalisation sur l'année 2013.*

Action 3 : Assurer une meilleure visibilité de la femme ancienne combattante.

*Si la politique mémorielle souligne souvent l'action des femmes (en particulier dans la Résistance ou lors de conflits anciens), actuellement aucune action particulière en faveur des femmes anciennes combattantes (ayant participé à des opérations récentes) n'existe et aucune statistique sexuée n'est établie.*

*En lien avec l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC), une étude statistique sera établie. L'analyse des données ainsi recueillie permettra d'identifier un plan d'action ciblée susceptible d'être proposée dès 2013 (en matière de communication mais aussi traitement des éventuelles victimes en liaison avec les structures dédiées des DRH de chaque armée).*

## **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE**

**OUTILS STATISTIQUES SEXUES / ETUDES D'IMPACT PREVISIBLES, COMMUNICATION et SUIVI**

### **MESURE 1 : Approfondir la production de statistiques sexuées**

Action 1 : poursuivre et pérenniser la production de statistiques permettant le suivi du taux de féminisation des personnels civils et militaires ;

*Dans le bilan social du ministère, élargissement du périmètre des données différenciées (emplois supérieurs, participation aux formations, aux jurys, personnels en reconversion...). Un volet spécifique sur l'égalité femmes-hommes pourrait être dorénavant inséré dans le bilan social, en abordant également les actions conduites afin de mieux concilier vie professionnelle et familiale.*

*Elaboration de tableaux de bord annuel de la féminisation des formations et des unités militaires ; taux de féminisation par armée et spécialité, participation aux OPEX, féminisation des recrutements externes, des avancements...*

*Sans coût direct, ces outils seront mis en œuvre au cours de l'année 2013.*

Action 2 : intégrer dans les enquêtes sociologiques la répartition par sexe des populations étudiées ou interrogées.

*Les données recueillies dans le cadre des enquêtes menées par les DRH, les différents centres d'étude de la défense ou la DICOD permettraient ainsi d'élargir la connaissance de la situation des femmes au sein de la défense mais aussi de mieux appréhender la perception des femmes de l'action de l'institution.*

*Sans coût direct, cet élargissement sera préconisé dorénavant pour toute enquête.*

Action 3 : réactiver l'observatoire de féminisation des armées

*La DRH du ministère de la défense a disposé jusqu'en 2007 d'une structure mise en sommeil pour répondre à d'autres priorités.*

*Il est proposé de réactiver cet observatoire en le dotant d'une mission mieux définie et en imposant aux différents employeurs une participation active. Son positionnement sera revu afin d'asseoir davantage son autorité et sa visibilité.*

*L'objectif est de la remettre en fonction pour 2014.*

**MESURE 2 : renforcer les actions de communication interne et externe pour une meilleure visibilité des femmes au sein de l'institution.**

Action 1 : Communication interne et externe

*Valoriser la place de la femme dans les différentes publications du ministère et sur les sites internet. Actuellement, les femmes sont très peu visibles dans ces vecteurs et des actions de sensibilisation seront entreprises auprès de la DICOD et des services de communication des armées, de la DGA et du SGA.*

*Sans coût supplémentaire, un indicateur devra déterminer l'évolution de cet objectif (nombre d'articles dédiés à un personnel féminin, représentations photographiques de personnels féminins...).*

Action 2 : communication interne sur l'égalité des droits

*Présentation de conférences de sensibilisation sur la parité et la place des femmes dans la société et au ministère de la défense. Outre les thèmes sur les carrières, des questions d'ordre social touchant la vie quotidienne des femmes (violence, éducation..) pourraient être abordées.*

*Avec l'assistance du ministère du droit des femmes, le ministère propose que soient organisées auprès des unités, des conférences et des débats sur ce thème. Le cadre retenu serait celui des bases de défense permettant le meilleur maillage territorial.*

*En fonction de la disponibilité des représentants du ministère des droits de femmes et de la mise en place d'un programme, ces conférences pourraient être organisées dès le début 2013 en liaison les assistants et conseillers sociaux du ministère de la défense.*

Action 3 : communication sur l'action du haut fonctionnaire à l'égalité des droits

*La cellule communication du Secrétariat général pour l'administration réalisera une série d'interviews du haut fonctionnaire à l'égalité des droits sur sa prise de fonction (mise en ligne sur le site internet du SGA dès le 13 septembre 2012) et sur l'avancée de ses travaux. Un onglet « égalité des droits » sera créé sur le portail SGA et sur le lien intradef (« vie professionnelle »). Chaque mois un portrait de femme, civile ou militaire sera publié afin de renforcer les actions de communication sur la situation des femmes. Enfin le 8 mars 2013, pour la journée de la femme, il est prévu de valoriser les portraits ainsi tracés, de dresser un bilan des 6 premiers mois de travaux.*

*Mise en œuvre dès maintenant, cette action sera réalisée sous enveloppe.*