



MINISTÈRE
DES ARMÉES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées



| | |
|---|-----------|
| Introduction | 3 |
| AXE 1 Pour une gouvernance efficace de la politique d'égalité en faveur du personnel civil | 5 |
| Mobiliser l'ensemble des acteurs en charge de la politique de l'égalité | 6 |
| MESURE 1.1 Responsabiliser l'encadrement à l'égalité professionnelle | 6 |
| MESURE 1.2 Mobiliser le réseau des référents « mixité-égalité » du ministère | 7 |
| MESURE 1.3 Mobiliser les établissements et opérateurs publics (EP) en faveur de l'égalité professionnelle | 7 |
| Piloter la mise en œuvre du plan égalité | 7 |
| MESURE 1.4 Informer les organisations syndicales et les associer à la mise en œuvre du plan égalité | 7 |
| MESURE 1.5 Créer un comité de pilotage du plan « Égalité professionnelle » | 7 |
| Soutenir le plan d'action par une communication visible et des actions de formation régulières | 8 |
| MESURE 1.6 Donner de la visibilité au plan égalité | 8 |
| MESURE 1.7 Établir un plan ministériel de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la commission d'adaptation de la formation (CAF) « égalité femme/homme, diversité » ... | 8 |
| AXE 2 Tendre vers l'égalité de rémunération | 9 |
| Réaliser un diagnostic de la situation existante | 10 |
| MESURE 2.1 Réaliser une étude statistique sur l'attribution du CIA (par corps de fonctionnaires) | 10 |
| MESURE 2.2 Réaliser une étude statistique sur l'attribution de la prime de rendement des ouvriers de l'État | 10 |
| MESURE 2.3 Réaliser une étude statistique sur l'attribution des revalorisations triennale et annuelle de rémunération des agents non titulaires | 11 |
| Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération | 11 |
| MESURE 2.4 Mettre en place des outils permettant de renforcer la transparence des éléments de rémunération tout au long du parcours professionnel | 11 |
| AXE 3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois | 12 |
| Mieux prendre en compte l'égalité dans les processus de recrutement | 13 |
| MESURE 3.1 Élargir le vivier | 13 |
| MESURE 3.2 Valoriser la diversité des métiers civils du ministère des Armées | 14 |
| MESURE 3.3 Former les responsables du recrutement et les membres de jurys à l'égalité | 14 |
| MESURE 3.4 Respecter le principe de parité dans les jurys | 14 |
| Rééquilibrer les métiers trop « genrés » | 14 |
| MESURE 3.5 Identifier les métiers qui font l'objet d'un déficit de mixité | 15 |
| MESURE 3.6 Aider les employeurs à renforcer la mixité des emplois | 15 |
| Renforcer la mixité des parcours professionnels | 15 |
| MESURE 3.7 Mieux informer les agents sur les dispositifs d'accompagnement existants | 15 |
| Mieux accompagner l'accès aux postes à responsabilité | 16 |
| MESURE 3.8 Établir un diagnostic des viviers F/H pour l'accès aux postes à responsabilité | 16 |
| MESURE 3.9 Renforcer l'accompagnement des jeunes cadres | 16 |
| MESURE 3.10 Développer le mentorat | 17 |
| MESURE 3.11 Inciter le personnel féminin à suivre le cycle supérieur de management du CFMD | 17 |
| MESURE 3.12 Veiller à l'application de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 | 17 |
| Accompagner la mobilité | 17 |
| MESURE 3.13 Mieux gérer les situations de mobilité | 18 |
| AXE 4 Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle..... | 19 |
| Mieux informer les agents sur la politique en faveur de l'articulation des temps de vie | 20 |
| MESURE 4.1 Mieux sensibiliser les agents aux effets de la gestion des temps de vie sur la carrière et la rémunération | 20 |
| MESURE 4.2 Mettre à jour le guide de la parentalité et en faciliter l'accessibilité | 20 |
| Mieux gérer l'organisation du temps de travail | 21 |
| MESURE 4.3 Sensibiliser les managers aux inconvénients du « présentisme » | 21 |
| MESURE 4.4 Évaluer l'application effective de la charte d'organisation du temps de travail | 21 |
| MESURE 4.5 Faciliter le recours au télétravail | 21 |
| Mieux accompagner la coparentalité | 22 |
| MESURE 4.6 Faciliter la continuité du service lors des congés d'accueil du jeune enfant | 22 |
| MESURE 4.7 Organiser la « semaine de la parentalité (ou 2-3 jours) » | 22 |
| AXE 5 Renforcer la lutte contre les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discriminations..... | 23 |
| Élargir le dispositif de signalement, traitement et suivi des faits | 24 |
| MESURE 5.1 Mettre en place un dispositif de signalement unique | 24 |
| MESURE 5.2 Traitement et suivi des cas de discriminations | 25 |
| Renforcer la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations | 25 |
| MESURE 5.3 Accroître le nombre de formations aux HDVS, harcèlement et discriminations autres que sexuelles et sexistes au sein du ministère | 25 |
| MESURE 5.4 Renforcer la communication sur la mise en place de ces nouveaux dispositifs | 25 |
| MESURE 5.5 Mieux prévenir et sensibiliser le personnel au sexisme ordinaire | 26 |
| MESURE 5.6 Évaluer l'effectivité des mesures mises en œuvre | 26 |
| Mutualiser les compétences des intervenants chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes | 26 |
| MESURE 5.7 Mieux prendre en compte les compétences techniques des acteurs de prévention | 26 |
| Mise en œuvre du plan égalité professionnelle | 27 |
| ANNEXE: Tableau des indicateurs | 28 |

INTRODUCTION

Le ministère des Armées est engagé de façon active et déterminée pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis plusieurs années, des actions visibles et concrètes ont en effet été mises en œuvre afin d'optimiser les conditions d'intégration, de déroulement des parcours professionnels du personnel civil et militaire, à tous les niveaux et dans tous les métiers.

Un Haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) a été nommé en 2012 et un Observatoire de la parité a été créé l'année suivante. Présidée par la ministre, cette instance a pour mission de mesurer les avancées réalisées dans le domaine de l'égalité et de la mixité au sein du ministère, de coordonner les actions menées et de proposer la mise en œuvre de nouvelles orientations.

Publié dès 2014, sur la base d'un accord ministériel signé par l'ensemble des organisations syndicales, le rapport de situation comparée, désormais étendu au personnel militaire, apporte une connaissance précise de la place des femmes dans l'institution et s'enrichit chaque année de nouveaux indicateurs.

En 2014 le ministère des Armées a également créé la Cellule Thémis pour prévenir, traiter et sanctionner les cas de harcèlements, de discriminations ou de violences à caractère sexuel ou sexiste (HDV-S). Celle-ci a récemment élargi ses compétences aux discriminations de toute nature, conformément aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Les mesures du Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires dit « Plan famille », lancé à l'automne 2017, contribuent également à faire progresser l'égalité professionnelle de l'ensemble du personnel, y compris du personnel civil, mais aussi des conjoints, en prenant mieux en compte la diversité des situations de vie, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi que les exigences opérationnelles propres au ministère des Armées.

Pour le personnel militaire, la création en 2018 d'un directeur de projet « mixité » et le « Plan mixité » lancé le 7 mars 2019 ont permis de mettre en place des actions concrètes afin d'apporter de nouvelles réponses pour mieux aider les militaires, femmes et hommes, à conduire la pleine réalisation de leur carrière.

Pour le personnel civil dont l'action, en complément du personnel militaire, garantit l'efficacité de notre modèle de défense, le ministère a élaboré avec les partenaires sociaux un « Protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense » signé le 16 décembre 2015 et qui s'est attaché à faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.

Les mesures de ce protocole ont été mises en œuvre de façon progressive : la mise en place de processus de recrutement non discriminatoires, un plus large accès des femmes aux formations, et notamment à des séances de « coaching » pour les femmes en prise de responsabilités, ainsi que la mise en œuvre d'une politique d'action sociale en faveur de la petite enfance sont désormais pérennes et font l'objet d'un suivi régulier. En complément, le guide de la parentalité a été publié en juin 2017, l'arrêté relatif à la mise en place du télétravail au sein du ministère des Armées est paru le 14 novembre 2016, le guide sur la mise en œuvre du télétravail a été diffusé par la circulaire du 21 juillet 2017 et la charte d'organisation du temps de travail a été signée par les organisations syndicales en avril 2018. Enfin, le nouveau décret sur le télétravail, paru en mai 2020, a initié de nouveaux échanges pour le décliner au sein du ministère.

Par ailleurs, l'ensemble de ces mesures a été complété par la mise en place des référentes et référents « mixité-égalité » au sein de l'ensemble des armées, directions et services le 9 janvier 2020. Désormais, grâce à la vigilance et aux capacités d'écoute de ces interlocuteurs, civils et militaires, présents en administration centrale, mais aussi sur le terrain, les comportements inappropriés ou les situations d'atteinte au « bien vivre ensemble » peuvent être dénoncés et traités rapidement.

Enfin, en janvier 2020, le ministère des Armées a obtenu la labellisation AFNOR « Égalité » sur un périmètre pilote constitué du service des Essences des armées, du Service des ressources humaines civiles et du service achats du Service parisien de soutien à l'administration centrale, représentant ainsi 53 000 agents. Cette labellisation a conduit à auditer les sites d'emploi de ces agents sur un périmètre

ministériel d'unités civiles et militaires. Par cette récompense se manifeste la forte volonté du ministère de renforcer ses dispositifs pour permettre à plus de femmes de conduire de véritables parcours professionnels.

Beaucoup a donc été déjà entrepris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère des Armées, mais la situation n'est pas stabilisée pour autant et des évolutions sont encore nécessaires afin d'en assurer la réalité dans les faits¹.

Au-delà de ce constat, la crise de la COVID-19 est venue bousculer les organisations, les pratiques et les outils. Elle impose désormais de revisiter un certain nombre de processus liés à la gestion du personnel, à l'organisation du travail ou à l'articulation des temps de vie. Mais elle appelle aussi la promotion de solutions innovantes et pragmatiques, plus adaptées aux besoins des agents, dans un objectif de progrès continu et de plus grande prise en compte de l'égalité professionnelle.

Ainsi, en prenant appui sur l'accord interministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et conformément aux dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le ministère des Armées souhaite réaffirmer son engagement à travers l'élaboration d'un nouveau plan d'action dans la loi du 6 août 2019 et dans le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, dont les lignes directrices et les mesures renforceront l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées.

Construit dans le cadre du dialogue social, avec le concours des services experts et des employeurs, ce nouveau plan couvre la période 2021- 2023 et traduit l'engagement concret des signataires en faveur d'une politique d'égalité au bénéfice de l'ensemble des 62 500 agents civils du ministère, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État, stagiaires, apprentis, présents dans les armées, directions et services, mais aussi dans les centres ministériels de gestion et l'ensemble des structures employant du personnel civil.

Il s'articule autour des cinq axes suivants qui traduisent la démarche volontariste du ministère, mais aussi le souhait d'apporter des réponses concrètes pour mieux faire progresser l'égalité professionnelle dans les faits :

- Assurer la gouvernance du plan pour un déploiement efficace de la politique d'égalité.
- Tendre vers l'égalité de rémunération à conditions d'emploi et de parcours identiques.
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois sur l'ensemble de la pyramide, des catégories et des statuts.
- Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes.
- Renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Ce plan a vocation à être diffusé vers les 62 500 agents civils du ministère des Armées via le réseau Intradef, mais aussi vers les employeurs militaires et civils des différentes armées, directions et services qui doivent décliner l'ensemble des mesures retenues à toutes les étapes de la carrière des agents.

Il se conjugue avec les politiques d'accompagnement social et d'amélioration des conditions de travail et de vie qu'élaborent et mettent en œuvre les différents organismes du ministère, notamment dans le cadre du « Plan famille », du « Plan mixité », du « Plan handicap et inclusion 2019-2021 », et qui ont pour objectif de prendre en compte les spécificités qui leurs sont propres.

¹ - Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat – 25 novembre 2017.

AXE 1

**Pour une gouvernance
efficace de la politique
d'égalité en faveur du
personnel civil**

Pour une gouvernance efficace de la politique d'égalité en faveur du personnel civil

La gouvernance constitue une des clés de réussite du plan égalité professionnelle et s'articulera autour de trois objectifs : mobiliser, mettre en œuvre et soutenir.

Elle suppose une forte implication de l'ensemble des acteurs du ministère, à tous les niveaux, et plus particulièrement des employeurs qui doivent se l'approprier et le faire vivre.

Elle doit s'accompagner d'un dialogue soutenu et régulier avec les représentants des organisations syndicales du ministère.

Elle nécessite que les actions proposées soient effectivement traduites en réalités sur le terrain. À ce titre, une coordination régulière, mais aussi une évaluation précise et continue des politiques mises en œuvre s'avèrent indispensables tant au sein du Service des Ressources Humaines Civiles, que chez les différents employeurs de personnel civil que sont les armées, directions et services du ministère.

Enfin, une politique de communication active et ciblée doit être déployée à l'intention de l'ensemble des agents du ministère pour favoriser une appropriation durable et efficace de la politique d'égalité. Celle-ci sera conduite par la DICO, la mission communication du SGA ainsi que les services de communication des armées, directions et services.

Mobiliser l'ensemble des acteurs en charge de la politique de l'égalité

Constats

Au sein du ministère des Armées, la gouvernance du plan égalité professionnelle est pilotée par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits qui promeut, anime et coordonne, au niveau ministériel, la politique de l'égalité et de la mixité, à l'exception du volet « lutte contre les harcèlements, discriminations et violences », du ressort de la cellule Thémis.

De nombreux acteurs sont également associés à la mise en œuvre de la politique de l'égalité : services gestionnaires et employeurs, délégation à l'encadrement supérieur, fonction « stratégie – synthèse » de la direction des ressources humaines du ministère, médecins de prévention ou du travail, assistants de service social, représentants du personnel.

Objectif recherché

➤ Impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre des mesures décrites dans le plan d'action.

MESURE 1.1

Responsabiliser l'encadrement à l'égalité professionnelle

- Former les acteurs en charge de la diffusion de la politique de l'égalité dans le cadre du déploiement du plan de formation ministériel.
- Intégrer le respect de la politique de mixité et d'égalité dans l'évaluation annuelle des cadres dirigeants et des chefs d'organismes (suivi de formations, prévention des discriminations, actions concrètes de promotion de l'égalité et de conciliation des temps de vie...)

MESURE 1.2

Mobiliser le réseau des référents « mixité-égalité » du ministère

- Réunir annuellement le réseau des référents centraux pour dresser un bilan de mise en œuvre de la politique de l'égalité au sein de l'ensemble des armées, directions et services et impulser de nouvelles actions.
- Mentionner les noms des référents centraux sur le site intranet du ministère afin que l'ensemble des agents puisse disposer d'un interlocuteur identifié pour répondre aux questions relatives à l'application de ce plan.

MESURE 1.3

Mobiliser les établissements et opérateurs publics (EP) en faveur de l'égalité professionnelle

- Demander à chaque EP de transmettre son « plan d'action égalité professionnelle » aux autorités de tutelle ministérielles, à l'expert de haut niveau chargé des établissements publics et au haut fonctionnaire à l'égalité (HFED) d'ici décembre 2020.
- Inviter les EP à associer largement et régulièrement les organisations syndicales au suivi de la mise en œuvre de leurs plans d'action respectifs.
- Demander aux EP de communiquer à l'expert de haut niveau chargé des établissements publics et au HFED leur bilan annuel de mise en œuvre du plan d'action.
- Demander aux EP de mettre en place des référents « mixité-égalité » au sein de leurs organisations respectives d'ici l'été 2021.

Piloter la mise en œuvre du plan égalité

Constats

Dans un contexte où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise, il importe que les mesures proposées dans ce plan soient suivies d'effets. À ce titre, si le dialogue social constitue l'un des leviers déterminants pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une évaluation précise et continue est également nécessaire.

Objectifs recherchés

- Associer systématiquement les organisations syndicales au suivi du plan.
- Mettre en place un pilotage du plan et en élaborer un bilan annuel.

MESURE 1.4

Informer les organisations syndicales et les associer à la mise en œuvre du plan égalité.

- Diffuser aux organisations syndicales toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- Consulter régulièrement les comités techniques de réseau (CTR) sur le plan d'action et présenter un bilan annuel de sa mise en œuvre en comité technique ministériel (CTM).

MESURE 1.5

Créer un comité de pilotage du plan « Égalité professionnelle »

- Ce comité comprendra le secrétariat permanent du plan, composé du HFED et de l'équipe de la DRH-MD dédiée à l'égalité, les pilotes-experts de chaque axe du plan et les représentants du personnel.
- Il se réunira deux fois par an pour recueillir les remontées d'informations, suivre les avancées de chaque axe, assurer la cohérence et la coordination des mesures mises en œuvre ainsi que la formation des acteurs concernés.
- Il pourra s'appuyer sur les constats et proposition des référents « mixité-égalité ».

Soutenir le plan d'action par une communication visible et des actions de formation régulières

Constats

L'ensemble du personnel d'encadrement, mais aussi les échelons intermédiaires doivent être convaincus des effets positifs de l'égalité professionnelle, de son impact sur la performance des organisations et en porter le message. C'est grâce à eux que ce plan pourra être mis en œuvre. Il doit donc être rendu visible, relayé et soutenu en interne par un réel effort de communication.

Objectif recherché

➤ Assurer la meilleure diffusion de ce plan au sein de toutes les entités du ministère et le valoriser en interministériel.

MESURE 1.6

Donner de la visibilité au plan égalité

- Élaborer un plan de communication pour assurer la diffusion interne et externe du plan égalité professionnelle du ministère.
- Évaluer les effets des mesures du plan égalité professionnelle du personnel civil dans l'enquête annuelle DICOd sur la perception de l'égalité.
- Donner plus de visibilité à l'espace dédié à la politique et aux actions en faveur de l'égalité sur la page d'accueil Intradef du ministère et sur celle de chaque armée, direction et service.

MESURE 1.7

Établir un plan ministériel de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la commission d'adaptation de la formation (CAF) « égalité femme/homme, diversité »

- Former prioritairement les référents « mixité-égalité » centraux, puis les personnels encadrants, dans le cadre des formations de cursus du CFMD
- Déployer le plan de formation selon un agenda préalablement défini.
- Avec l'aide du CFMD, créer une capsule vidéo dédiée à l'égalité professionnelle qui sera diffusée à l'ensemble des stagiaires et/ou agents en formation initiale.
- Développer et promouvoir des modules d'enseignement à distance en concertation avec l'académie du numérique et le CFD.

AXE 2

Tendre vers l'égalité de rémunération

Tendre vers l'égalité de rémunération

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ayant un même niveau de responsabilité constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Or si le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents, des écarts de rémunération peuvent subsister à toutes les étapes de la carrière et constituer une forme de discrimination qu'il convient d'évaluer et de traiter.

Réaliser un diagnostic de la situation existante

Constat

Une fois recrutés, les fonctionnaires, contractuels et ouvriers de l'État sont tous rémunérés sur la base de grilles statutaires (fonctionnaires et ouvriers de l'État) ou d'un barème de rémunération validé par le CBCM (contractuels). Dès lors, au moment du recrutement, aucun écart de salaire ou de traitement n'est constaté entre les femmes et les hommes à quotité de travail identique.

Cependant, des évolutions différenciées peuvent apparaître au cours de la carrière, notamment pour le complément indemnitaire annuel (CIA) des fonctionnaires, la prime de rendement pour les ouvriers de l'État, et les revalorisations effectuées selon un rythme triennal ou annuel pour les agents contractuels.

Objectifs recherchés

- Obtenir une vision plus précise des évolutions du CIA des fonctionnaires, de la prime de rendement des ouvriers de l'État et des revalorisations des contractuels.
- En fonction des résultats obtenus, mettre en œuvre les mesures nécessaires pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération qui ne soit pas pleinement justifiable.

MESURE 2.1

Réaliser une étude statistique sur l'attribution du CIA (par corps de fonctionnaires)

- Mesurer la répartition des femmes et des hommes à qui est attribué le CIA et évaluer la façon dont les femmes se situent par rapport à la moyenne, par grade et fonction. Veiller en particulier, notamment en cas de temps partiel, à ce que soit bien évaluée la réalisation des objectifs et non la quotité de travail.
- Harmoniser l'ensemble des travaux et procéder à une mise à jour annuelle de cette analyse ;
- Mesurer, corriger et prévenir tout écart qui ne soit pas pleinement justifiable.

MESURE 2.2

Réaliser une étude statistique sur l'attribution de la prime de rendement des ouvriers de l'État

- Mesurer la répartition des femmes et des hommes au regard du taux de la prime de rendement et évaluer la façon dont les femmes se situent par rapport à la moyenne ;
- Procéder à une mise à jour annuelle de cette analyse ;
- Mesurer, corriger et prévenir tout écart qui ne soit pas pleinement justifiable.

MESURE 2.3

Réaliser une étude statistique sur l'attribution des revalorisations triennale et annuelle de rémunération des agents non titulaires

- Mesurer la répartition des femmes et des hommes à qui est attribuée une revalorisation indiciaire et évaluer la façon dont les femmes se situent par rapport à la moyenne ;
- Procéder à une mise à jour annuelle de cette analyse ;
- Mesurer, corriger et prévenir tout écart qui ne soit pas pleinement justifiable.

Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération

Constat

Bien que très normée par des textes réglementaires, l'attribution de certaines primes non pérennes à la diligence de l'encadrement, pourrait éventuellement donner lieu à des écarts entre les femmes et les hommes qu'il convient d'évaluer puis de corriger si c'était le cas.

La même analyse peut prévaloir pour les indemnités de performance des cadres dirigeants.

Objectif recherché

- Évaluer les éventuels écarts des primes entre les femmes et les hommes et mettre en œuvre un plan d'action pour les réduire s'ils sont avérés.

MESURE 2.4

Mettre en place des outils permettant de renforcer la transparence des éléments de rémunération tout au long du parcours professionnel

- Ajouter une colonne F/H dans tous les tableaux relatifs aux rémunérations
- Informer annuellement le comité technique via le bilan social sur les données statistiques disponibles, et sur les écarts de rémunération constatés.

AXE 3

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois

Premier maillon de l'égalité professionnelle, le recrutement constitue un enjeu stratégique pour le ministère des Armées. En effet, sans un nombre suffisant de candidats civils, et en particulier de femmes, il ne sera pas possible d'offrir aux agents une progression de carrière leur permettant d'accéder aux plus hautes responsabilités.

Mieux prendre en compte l'égalité dans les processus de recrutement

Constat

Dans un contexte de forte concurrence avec le secteur privé pour les métiers en tension, ou de viviers parfois convoités par d'autres fonctions publiques et départements ministériels, il s'agit de continuer à attirer les talents, notamment de femmes, et de montrer à ceux qui connaissent peu le ministère des Armées, ou qui hésitent à en franchir le seuil, qu'ils y ont toute leur place pour y dérouler une carrière valorisante et complète dans de nombreux métiers. C'est un enjeu d'attractivité et de modernité.

Objectif recherché

► Composer dès les recrutements initiaux, à compétences et mérites égaux, des équipes équilibrées femmes /hommes au sein des différentes filières métiers concernées (concours de fonctionnaires, recrutement par contrat, embauche d'ouvriers de l'État).

MESURE 3.1

Élargir le vivier

- Veiller à ne pas introduire de biais de genre dans les processus de recrutement.
- Diffuser plus largement les offres d'emploi au sein et à l'extérieur du ministère.
- Transmettre aux employeurs des candidatures de femmes ou d'hommes en plus grand nombre afin de favoriser des recrutements plus équilibrés (concours, contrats en alternance, recrutements d'agents contractuels²).
- Mettre en place un « sourçage » proactif, notamment en faveur du recrutement d'agents contractuels.
- Favoriser la mixité par le biais de l'apprentissage (via les contrats en alternance), afin de promouvoir l'attractivité des métiers des filières techniques, informatiques et numériques.
- Simplifier le recrutement des apprentis et veiller à disposer d'un nombre suffisant de candidatures F/H, issues des écoles et universités, pour chaque filière métier concernée avant tout pourvoi de poste.
- Favoriser l'accès aux métiers numériques des agents féminins.

² - Contrats régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et plan d'embauche des ouvriers de l'État

MESURE 3.2

Valoriser la diversité des métiers civils du ministère des Armées

- Promouvoir une campagne de communication interne (Intradef) et externe (réseaux sociaux, page entreprise LinkedIn « civils de la défense », mise en valeur de personnalités et de parcours d'agents par des portraits ou témoignages, forums, salons de recrutement...) pour valoriser concrètement la variété des métiers exercés dans le ministère et combattre le stéréotype selon lequel ils pourraient être « genrés ».
- Utiliser les réseaux de communication internes (SGA Connect, sites des armées, directions et services) ou externes (LinkedIn) pour susciter des vocations féminines dans les métiers fortement masculinisés (combattantes du numérique, académie du numérique) ou, à l'inverse, des vocations masculines sur les métiers fortement féminisés.
- Développer des partenariats avec le ministère de l'Éducation nationale pour développer des « stages d'observations métiers » en favorisant la mixité dans la répartition des stages.
- Participer aux événements, forums à Paris et/ou en région pour valoriser les talents civils du ministère et la diversité des métiers dans une perspective affichée de recrutement. Y valoriser ce que fait le personnel civil, ce que le ministère propose en termes de métiers, progression de carrières, opportunités.

MESURE 3.3

Former les responsables du recrutement et les membres de jurys à l'égalité

- Mettre en place une formation systématique des responsables chargés du recrutement, ainsi que des membres de jurys de concours et d'examens professionnels, pour éviter toute discrimination inconsciente, étant entendu que le recrutement se fonde sur les compétences.
- Inscrire cette formation dans le volet « demande de formation continue à l'initiative de l'administration » et la rendre obligatoire.
- Mentionner le suivi de cette formation dans le volet « formations suivies » sur son compte rendu d'entretien professionnel [CREP].

MESURE 3.4

Respecter le principe de parité dans les jurys³

- Assurer la mixité des présidences des jurys et des instances de sélection de manière alternée pour se conformer au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁴.

Rééquilibrer les métiers trop « genrés »

Constat

La persistance d'inégalités en matière de recrutement et d'accès aux emplois de tous niveaux résulte souvent de stéréotypes liés aux rôles que sont supposés exercer les femmes et les hommes dans leur vie professionnelle et personnelle. Des actions spécifiques doivent être conduites au sein du ministère des Armées pour encourager les candidatures de femmes, mais aussi d'hommes, dans les métiers où elles/ils sont sous-représenté(e)s.

Objectif recherché

- Permettre à chacun de dérouler pleinement sa carrière professionnelle de façon équitable, en fonction de ses mérites et de ses talents.

³ - Conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 relative à l'égalité professionnelle et à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (loi TFP).

⁴ - Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle - Art. 83 (articles 16 quater) : « La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives ».

MESURE 3.5

Identifier les métiers qui font l'objet d'un déficit de mixité

- Mettre en place une veille statistique pour l'ensemble des métiers du ministère en considérant que le déficit est avéré en deçà d'un ratio 40% - 60% pour chaque sexe.
- Sur cette base, identifier les freins pour l'accès à certains métiers en s'inspirant de ce qui a été fait pour le réseau « Combattantes du numérique » et proposer des pistes d'amélioration en mettant en place le financement d'une formation⁵ et/ou un plan d'action mixité sur les métiers nécessitant un effort particulier.

MESURE 3.6

Aider les employeurs à renforcer la mixité des emplois

- Transmettre aux employeurs des armées, directions et services en charge du recrutement initial ou de la gestion des mobilités, une grille d'analyse des candidatures, en s'assurant qu'elle comportent bien une colonne F/H, dans le cadre des lignes directrices de gestion mobilité du ministère.⁶

Renforcer la mixité des parcours professionnels

Constat

Aujourd'hui, des écarts de trajectoire professionnelle entre femmes et hommes peuvent encore affecter le déroulement de carrière de certains agents. Ils convient de les identifier pour y apporter les mesures correctrices adaptées.

Objectifs recherchés

- Renforcer la répartition équilibrée du personnel en termes de progression de carrière et de diversité de parcours professionnels, à compétences et mérites égaux, en s'appuyant sur les conseillers mobilité carrière répartis au sein du SRHC, en organisation centrale et dans chaque CMG, conformément aux principes édictés dans les lignes directrices de gestion pour la mobilité du personnel civil du ministère.
- Porter une attention particulière aux premiers pas du nouveau recruté, ou promu dans un corps supérieur, à son accueil, à sa formation, mais aussi à l'équité femme/homme du parcours de carrière proposé, afin d'entretenir sa motivation et son adhésion durable aux valeurs du ministère.

MESURE 3.7

Mieux informer les agents sur les dispositifs d'accompagnement existants

- Sensibiliser les conseillers mobilité-carrière et s'assurer de leur formation et des outils à leur disposition.
- Renforcer la communication interne auprès des agents sur les dispositifs de formations existants (accès aux grades ou corps supérieurs, formations au management), ainsi que sur les autorisations d'absence pour la préparation des concours et examens professionnels.
- Communiquer plus largement sur les dispositifs d'accompagnement personnalisés (coaching, co-développement, mentorat, entretien avec la Cellule d'accompagnement des cadres civils (CA2C), la délégation à l'encadrement supérieur (DES) et les conseillers mobilité-carrière).
- Communiquer sur les dispositifs d'accompagnement et de formation permettant aux agents du ministère des Armées de développer un parcours professionnel au sein des institutions européennes ou en milieu international.

⁵ - Sur le modèle du « reskilling » en entreprise

⁶ - Ce qui pourrait les aider à rétablir un plus grand équilibre, y compris pour des métiers très féminisés tels les assistants de service social.

Mieux accompagner l'accès aux postes à responsabilité

Constats

Les inégalités en matière d'accès aux grades, emplois de catégories supérieures et postes de responsabilité sont principalement liées à l'absence de viviers de femmes en nombre suffisant, faute de recrutement initial dans certaines filières.

Par ailleurs, au sein du ministère des Armées comme ailleurs, bon nombre de femmes rencontrent encore des difficultés pour accéder à des fonctions managériales car, en dépit des évolutions observées chez les jeunes générations, la « charge mentale » reste incontestablement plus importante pour les femmes que pour les hommes, comme l'a d'ailleurs parfaitement illustré la crise de la Covid 19. Cet état de fait conduit souvent les femmes à choisir leur orientation en fonction des impératifs liés à leur vie de mère, au détriment de leur vie professionnelle, voire à quitter le ministère plus tôt que prévu, faute d'avoir pu trouver de solutions adaptées pour mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Enfin, l'autocensure ou le manque de confiance sont des attitudes fréquentes chez certains agents, et notamment les femmes, qui hésitent à occuper un poste à responsabilité si elles n'y sont pas incitées.

Objectifs recherchés

- Mettre en place des mesures d'accompagnement ciblées pour promouvoir l'égalité professionnelle sur l'ensemble des postes à responsabilité, quelles que soient les filières concernées, en créant des viviers de femmes et d'hommes en nombre suffisant pour toutes les catégories socioprofessionnelles.
- Veiller à respecter le dispositif de nominations équilibrées instauré par la loi du 12 mars 2012.

MESURE 3.8

Établir un diagnostic des viviers F/H pour l'accès aux postes à responsabilité

- Mettre en place un outil permettant d'établir globalement, mais aussi par bassins d'emplois, un état des lieux des viviers existants de femmes et d'hommes susceptibles d'occuper des postes à responsabilité, en fonction de leurs compétences professionnelles techniques et managériales.
- Assurer un suivi du taux de réussite des femmes à l'examen professionnel pour le passage de secrétaire administratif à attaché, d'attaché à attaché principal, pour la nomination au grade d'attaché hors classe ainsi que pour les ingénieurs civils de la défense (ICD).

MESURE 3.9

Renforcer l'accompagnement des jeunes cadres

- Poursuivre les ateliers de co-développement par l'intermédiaire du parcours d'intégration des cadres civils (PI2C) afin de mieux accompagner la progression des jeunes cadres et de développer leurs capacités managériales.
- Mettre en place des ateliers de même nature pour les autres cadres nouvellement recrutés au sein du ministère (Ingénieurs civils de la défense...).
- Informer les familles sur l'offre de crèches et de garde d'enfants au sein du ministère des Armées dont le développement s'inscrit dans le cadre du Plan famille.
- Accentuer les efforts d'acculturation aux spécificités de mission, d'organisation et de cohésion du ministère entre civils et militaires.

MESURE 3.10

Développer le mentorat

- Développer le coaching, individuel et collectif, ainsi que les actions de mentorat en faveur des cadres civils du ministère pour leur permettre de continuer à progresser aux moments clés de leurs parcours : examen professionnel, tour extérieur des administrateurs civils, évolution vers un poste à dimension managériale.
- Encourager les femmes à passer des concours et les accompagner dans cette démarche.
- Renforcer le rôle de la cellule d'accompagnement des cadres civils et de la délégation à l'encadrement supérieur qui assurent un conseil personnalisé aux agents en complément des acteurs existants.

MESURE 3.11

Inciter le personnel féminin à suivre le cycle supérieur de management du CFMD

- Développer des formations adaptées pour permettre aux femmes et aux hommes qui le souhaitent de développer les qualités managériales nécessaires à l'accès aux postes à responsabilité

MESURE 3.12

Veiller à l'application de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012

- Développer le vivier de cadres féminins pouvant prétendre aux postes d'encadrement supérieur pour inciter les femmes à choisir le ministère des Armées.
- Faire progresser la représentation des femmes à des postes d'encadrement intermédiaire avec, à compétences égales, l'objectif de remplacer tout départ d'homme par une femme jusqu'à ce que la parité soit acquise.
- Exiger qu'il y ait au moins une candidate auditionnée pour tous les emplois d'encadrement supérieur concernés par la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié, relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (sous-directeurs, chefs de service, directeurs de projets et experts de haut niveau).

Accompagner la mobilité

Constats

L'avancement de corps et en grade implique une mobilité fonctionnelle pouvant induire une mobilité géographique, conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles « mobilité » du ministère.

Pour les agents civils du ministère des Armées, chargés de famille, élevant un ou plusieurs enfants en bas âge, en situation monoparentale, en charge d'un enfant en situation de handicap ou d'un parent âgé, ces dispositions peuvent constituer un frein à leur progression et doivent être mieux prises en compte par le gestionnaire et l'employeur.

Objectifs recherchés

- Favoriser l'accès aux emplois ou aux métiers différents en anticipant et en accompagnant la mobilité, en particulier à l'occasion de réorganisations internes du ministère des Armées. Une carrière ouverte et variée étant le meilleur moyen de faciliter l'accès à de hautes responsabilités.
- Porter une attention particulière à la situation des agents concernés par une mobilité, notamment en cas de situations parentales et familiales particulières.

MESURE 3.13

Mieux gérer les situations de mobilité

- Communiquer aux employeurs et agents les règles de gestion « mobilité » applicables afin de déterminer de manière précise les cas de mobilité obligatoire.
- Veiller à ce que les obligations de mobilité fonctionnelle à l'occasion d'un avancement de grade, d'une promotion de corps ou d'un changement de catégorie pour les agents contractuels, qui doivent s'accompagner d'un changement de département ou de région, soient strictement justifiées par les caractéristiques spécifiques du corps ou du cadre d'emplois et puissent s'opérer, de préférence, dans le même bassin d'emploi. L'autorisation d'un délai de mutation après la notification doit être étudiée.
- Porter une attention particulière à la situation des agents en situation monoparentale, chargés d'un enfant handicapé ou de parents âgés concernés par une mobilité.

AXE 4

Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'articulation des temps de vie constitue un enjeu essentiel en faveur du renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si le « Plan famille » lancé en octobre 2017 a marqué une étape importante dans la prise en compte des besoins du personnel et continue d'apporter des réponses concrètes à leurs attentes, l'élaboration d'un nouveau plan en faveur de l'égalité professionnelle ne saurait se départir des bouleversements structurels et sociaux engendrés par la crise de la COVID 19. Car plus que jamais, l'articulation du temps de travail, l'exercice de la parentalité et la diversité des situations de vie affectent la vie professionnelle du personnel et nécessitent un accompagnement vigilant.

Mieux informer les agents sur la politique en faveur de l'articulation des temps de vie

Constat

L'articulation des temps de vie contribue à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Des dispositifs existent ou sont en cours de mise en œuvre au sein du ministère, mais ils ne sont pas toujours bien connus. Au sein du ministère, les femmes comme les hommes doivent pouvoir en bénéficier de plus en plus.

Objectif recherché

➤ Renforcer l'information et le dialogue avec l'agent pour l'aider à mieux adapter sa situation personnelle.

MESURE 4.1

Mieux sensibiliser les agents aux effets de la gestion des temps de vie sur la carrière et la rémunération

- Organiser dans les quinze jours un entretien systématique avec le supérieur, au départ et au retour du congé maternité.
- Au départ, alerter sur les conséquences en matière de rémunération et de droits à retraite. Au retour, faire un point sur les besoins de formation pour faciliter la réinsertion.

MESURE 4.2

Mettre à jour le guide de la parentalité et en faciliter l'accessibilité

- Y insérer les nouveaux droits depuis la 1^{re} édition.
- Prendre en compte l'accompagnement des ascendants et des personnes en perte d'autonomie, en complément de l'accompagnement des parents d'enfant en situation de handicap.
- Communiquer sur le congé de proche aidant prévu par l'article 40 de la loi TFP.
- Élargir sa diffusion par le réseau Intradef.

Mieux gérer l'organisation du temps de travail⁷

Constat

En dépit de la Charte d'organisation du temps de travail mise en place en avril 2018 pour le personnel civil du ministère, la culture du présentisme ou le manque d'outils numériques mis à la disposition du personnel constituent des obstacles à la mise en œuvre d'une organisation du travail optimale, notamment en cas de recours au télétravail.

Par ailleurs, comme l'ont prouvé les enquêtes conduites à cette occasion, la crise sanitaire a entraîné un plus grand investissement des mères et une grande asymétrie dans les prises de responsabilité.

Objectifs recherchés

- Évaluer l'application de la charte d'organisation du temps de travail de 2018.
- Revoir l'articulation des temps de vie du personnel, et en particulier des femmes, notamment à la lumière du décret du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

MESURE 4.3

Sensibiliser les managers aux inconvénients du « présentisme »

- Rendre systématique la formation du personnel d'encadrement à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle de leurs équipes dans le cadre du CFMD et du CFD.
- Valoriser cette dimension dans les évaluations individuelles du personnel d'encadrement.
- Maîtriser et respecter les rythmes d'activité habituels, hors contraintes spécifiques, et anticiper les activités nécessitant d'être réalisées en-dehors des horaires de services.
- Évaluer le personnel sur sa capacité à remplir ses objectifs en évitant de privilégier son temps de présence sur le lieu de travail.

MESURE 4.4

Évaluer l'application effective de la charte d'organisation du temps de travail

- Renforcer le suivi des indicateurs de la charte du temps (nombre d'agents couverts au 31 décembre de l'année en cours) et dynamiser le réseau des correspondants de la charte.
- Évaluer le recours aux horaires variables.

MESURE 4.5

Faciliter le recours au télétravail

- En application du décret du 5 mai 2020, étudier les nouvelles opportunités d'utilisation du télétravail (attribution d'un nombre de jours flottants de télétravail par semaine en cas d'urgence et sur très court préavis, travail délocalisé sur sites dédiés pour les agents dont les fonctions le permettent...). Le projet d'arrêté déclinant le télétravail dans le ministère prendra en compte le retex COVID 19 et va faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales à compter du 4^e trimestre 2020.
- Renforcer l'attribution d'outils de connexion sécurisés et connectés de type SMOBI pour aménager le travail des agents qui en font la demande, soit un objectif de 25% d'agents équipés d'un PC et d'une clé Token d'ici 2022 au lieu de 15% aujourd'hui.
- Actualiser le guide relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère des Armées mis en place par la circulaire du 21 juillet 2017⁸
- Faire aboutir la mise en place de l'horaire variable sur Balard.

⁷ - Conformément au décret n° 2020 – 524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Mieux accompagner la coparentalité

Constat

L'évolution des structures familiales et de la société doit être mieux prise en compte. Il s'agit de favoriser un partage égal des responsabilités entre les deux parents, mais aussi de mieux prendre en compte les difficultés familiales particulières auxquelles sont confrontés certains agents (parents d'enfants mineurs et majeurs en situation de handicap, familles monoparentales, charge d'ascendants) qui voient leur progression ou leur accès à des postes de responsabilité limités.

Objectif recherché

- Mieux accompagner la parentalité et les situations de vie particulières.

MESURE 4.6

Faciliter la continuité du service lors des congés d'accueil du jeune enfant

- Assurer, en fonction des nécessités de service, le remplacement de l'agent en congé maternité par un agent en contrat non pérenne.
- Permettre sans restriction l'exercice des droits en matière de congé paternité.

MESURE 4.7

Organiser la « semaine de la parentalité (ou 2-3 jours) »

- Expérimenter sur le site de Balard et sur l'ensemble du territoire un temps permettant, à l'instar de la semaine du développement durable, la mobilisation de tous les employeurs, de l'encadrement et des acteurs centraux.
- Y prévoir des ateliers d'information et de sensibilisation.

AXE 5

**Renforcer la lutte
contre les violences
sexuelles, sexistes,
les harcèlements et
discriminations**

Renforcer la lutte contre les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discriminations

La lutte contre ces infractions incombe en tout premier lieu à la hiérarchie civile et militaire du ministère. Toutefois, le ministère des armées a été précurseur dans la lutte contre les cas de harcèlement, discrimination et violences sexuels et sexistes (HDV-S) en mettant en place, dès le 15 avril 2014, la cellule Thémis. Complémentaire et autonome par rapport aux missions du Haut fonctionnaire à l'égalité, cette cellule propose aux agents une alternative à l'action de la hiérarchie, et veille tout particulièrement à l'accompagnement des victimes ainsi qu'à l'application de sanctions appropriées lorsque les responsabilités sont clairement établies.

Élargir le dispositif de signalement, traitement et suivi des faits

Constat

Indépendante, la cellule Thémis a actuellement pour mission de prévenir, traiter et sanctionner les faits de harcèlements, discriminations et violences à caractère sexuels et sexistes au sein du ministère.

Objectifs recherchés

- Mettre en place un dispositif de signalement unique permettant de prendre également en compte l'ensemble des appels relatifs aux cas de discriminations et de harcèlement moral.
- Ceux-ci seront adressés à la cellule Thémis qui prendra à son compte le traitement des discriminations et redirigera le traitement des cas de harcèlement moral vers l'Inspection du travail (ITA).

MESURE 5.1

Mettre en place un dispositif de signalement unique

- Un dispositif de signalement unique sera mis en place dès le 1er janvier 2021 permettant de prendre en compte l'ensemble des cas de discriminations et de harcèlement moral qui lui seront adressés. Il sera assuré par la cellule Thémis dont le numéro d'appel restera inchangé.
- En fonction des appels, la cellule Thémis recueillera les faits et les coordonnées de la victime présumée puis l'orientera vers le service le plus à même de répondre à sa demande. L'ensemble du dossier sera transmis sans délai à l'agent chargé de traiter son dossier (rapporteur Thémis, inspecteur du travail dans les armées ou toute autre inspection) qui contactera directement la victime présumée.
- Les acteurs sociaux qui, au contact direct des victimes, constituent un relais privilégié des signalements, continueront d'informer et éventuellement d'orienter les victimes vers les services compétents pour une prise en charge sociale adaptée.

MESURE 5.2

Traitement et suivi des cas de discriminations

- Désormais, pour l'ensemble des discriminations, le traitement des dossiers sera assuré par la cellule Thémis. Celle-ci accompagnera la victime présumée, à sa demande, pour les faits relevant de sa compétence, dans l'ensemble de ses démarches administratives, médico-administratives et judiciaires.
- Dans l'un et l'autre cas, le traitement du dossier conduira à s'assurer que tout a été entrepris pour élucider les faits et que les différentes mesures prises s'inscrivent en cohérence avec les directives ministérielles et interministérielles concernant la reconnaissance de la qualité de victime et la poursuite des auteurs.
- En complément du suivi des dossiers liés aux HDVS, la cellule Thémis assurera le suivi des faits concernant toute forme de discrimination, pour ceux relevant de sa compétence et sur demande de la victime, en s'assurant notamment de l'absence de conséquences liées à sa saisine (mutation, avancement, notation...).
- Les dossiers ouverts par la cellule seront sauvegardés via le système d'information de GESTion des SITuations (GESSIT).

Renforcer la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Constats

Un des facteurs fondamentaux de la réussite de l'action de la cellule Thémis est la connaissance de son existence par les agents du ministère. Depuis plusieurs années, des actions de sensibilisation et de formation existent et sont mises en œuvre par le CFMD et le CFD de Bourges qui proposent des formations globales, mais aussi spécifiques, sur l'ensemble du périmètre pour chaque catégorie de personnel. Les risques psychosociaux, qui intègrent le harcèlement moral au travail, les HDVS et les discriminations sont traités dans ce cadre.

Pour autant, l'importance des effectifs du ministère des armées (environ 265 000 agents civils et militaires) et leur renouvellement régulier, nécessitent d'accroître cet effort de sensibilisation et de formation.

Objectif recherché

- Renforcer la formation et la sensibilisation du personnel à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations et mieux faire connaître le rôle de la cellule Thémis.

MESURE 5.3

Accroître le nombre de formations aux HDVS, harcèlement et discriminations autres que sexuelles et sexistes au sein du ministère

- Intégrer un module « violence au travail » dans les formations du CFD.
- Créer une offre de stages concernant le harcèlement moral au travail.
- Mettre en place un module de formation spécifique aux discriminations autres que sexuelles et sexistes (sous forme de « e-capsule » dans le cadre du CFMD).

MESURE 5.4

Renforcer la communication sur la mise en place de ces nouveaux dispositifs

- Élaborer un plan de communication décliné ensuite au sein de chaque organisme (affichage, information, sensibilisation...).

MESURE 5.5

Mieux prévenir et sensibiliser le personnel au sexisme ordinaire

- Créer un outil numérique sur Intradef permettant d'aider le personnel à gérer ce genre de situation.
- Poursuivre la formation des référents « mixité-égalité ».
- Proposer de nouveaux outils de lutte contre le sexisme ordinaire dans le cadre du « Fonds égalité » piloté par la DGAFP.

MESURE 5.6

Évaluer l'effectivité des mesures mises en œuvre

- Pérenniser l'enquête DICOd sur la mixité pour évaluer annuellement la perception des agents sur l'efficacité des mesures mises en œuvre et sur la connaissance de la cellule Thémis.

Mutualiser les compétences des intervenants chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes

Constats

Si au niveau central, la cellule Thémis et l'inspection du travail dans les armées sont responsables de l'accompagnement et du soutien des victimes qui se sont adressées à elles, indépendamment de la chaîne hiérarchique qui en est la première responsable au niveau local, le rôle des acteurs de prévention entendus au sens large (médecins, assistants de service social...) représente une valeur ajoutée qui peut contribuer à une plus large prise en compte de tous les composants relatives à un signalement.

Objectif recherché

- Prendre en compte la diversité des acteurs concernés pour assurer un complet accompagnement des victimes.

MESURE 5.7

Mieux prendre en compte les compétences techniques des acteurs de prévention

- Veiller à recueillir les avis des acteurs de prévention, lors des enquêtes internes faisant suite aux signalements.
- Mutualiser les compétences des différents acteurs concernés chargés de traiter ces situations.
- Procéder à une mise à jour des connaissances juridiques des travailleurs sociaux : dispositifs de protection, violences en milieu professionnel ou familial...

Mise en œuvre du plan égalité professionnelle

- Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées a été élaboré dans le cadre du dialogue social avec la participation du Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et le concours des services experts.
- Chacune des réunions de travail consacrées à l'élaboration de ce plan a donné lieu à un compte rendu et a fait l'objet d'échanges réguliers avec les organisations syndicales représentatives du ministère.
- Ce plan constitue un document de référence à destination des gestionnaires.
- Afin d'objectiver les constats et d'éviter une trop grande sollicitation des acteurs RH et de l'équipe du DP Mixité investie dans de nombreux chantiers, il pourra être fait recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage. Cette dernière pourra prendre en charge des études statistiques notamment pour définir, recueillir et traiter les données intéressant les disparités de rémunération et de parcours professionnel.
- Les mesures prévues dans le cadre de ce plan feront l'objet d'un suivi régulier, conduit au sein d'un comité de pilotage, afin d'apprécier leur réalisation effective et d'en présenter un bilan annuel aux organisations syndicales représentatives du ministère.

Ont signé le présent plan à Paris, le

La Ministre des armées

Pour la fédération
des établissements et arsenaux
de l'État
(FEAE-CFDT)

Pour la fédération syndicale
Force Ouvrière de la défense,
des industries de l'armement et
des secteurs assimilés
(FO - Défense)

Pour l'Union nationale des
syndicats autonomes Défense
(UNSA - Défense)

Pour la fédération nationale
des travailleurs de l'État
(FNTE – CGT)

ANNEXE

Tableau des indicateurs

INDICATEURS

| AXES | | REF. | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION | ÉCHÉANCES |
|---|-----|---|--|--------------------------------------|-----------|
| AXE 1 Pour une gouvernance efficace de la politique d'égalité en faveur du personnel civil | 1.1 | Responsabiliser l'encadrement à l'égalité professionnelle | ■ Nombre d'encadrants F/H formés à l'égalité par le Centre de Formation au Management de la Défense (CFMD) par an. | 2021 et 2022 | |
| | 1.2 | Mobiliser le réseau des référents mixité-égalité du ministère | ■ Nombre de référents F/H nommés par armées, directions et services ■ Nombre de référents F/H formés annuellement par chaque armée, direction et service. | Annuellement | |
| | 1.3 | Mobiliser les établissements et opérateurs publics (EP) en faveur de l'égalité professionnelle | ■ Nombre de référents F/H « mixité-égalité » nommés | D'ici l'été 2021 | |
| | 1.4 | Informier les organisations syndicales et les associer à la mise en œuvre du plan égalité. | ■ Nombre d'inscriptions du sujet à l'ordre du jour des instances représentatives | Annuellement | |
| | 1.5 | Créer un comité de pilotage du plan « Égalité professionnelle » | ■ Nombre de réunions du comité tenues/an | Annuellement | |
| | 1.6 | Donner de la visibilité au plan égalité | ■ Nombre de communications sur le plan égalité (Intradef, réseaux sociaux...) par an | Annuellement | |
| AXE 2 Tendre vers l'égalité de rémunération | 1.7 | Établir un plan ministériel de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la commission d'adaptation de la formation (CAF) « égalité F/ H, diversité » | ■ Nombre de formations réalisées et nombre de personnes formées. | Annuellement | |
| | 2.1 | Réaliser une étude statistique sur l'attribution du CIA (par corps de fonctionnaires) | ■ Bilan de cette étude avant mise en œuvre de mesures correctives | 2021 | |
| | 2.2 | Réaliser une étude statistique sur l'attribution de la prime de rendement des ouvriers de l'Etat | ■ Bilan de cette étude avant mise en œuvre de mesures correctives | 2022 | |
| | 2.3 | Réaliser une étude statistique sur l'attribution des revalorisations triennale et annuelle de rémunération des agents non titulaires | ■ Bilan de cette étude avant mise en œuvre de mesures correctives | 2022 | |
| | 2.4 | Mettre en place des outils permettant de renforcer la transparence des éléments de rémunération tout au long du parcours professionnel | ■ Nombre de communications sur ce point inscrites à l'ordre du jour des instances représentatives | Annuellement | |

INDICATEURS

| AXES | REF. | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION | ÉCHÉANCES |
|--|------|--|---|------------------|
| AXE 3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois | 3.1 | Élargir le vivier | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de candidatures reçues par genre ■ Nombre d'apprentis recrutés par genre | Annuellement |
| | 3.2 | Valoriser la diversité des métiers civils du ministère des Armées | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'actions de communication conduites | À partir de 2021 |
| | 3.3 | Former les responsables du recrutement et les membres de jurys à l'égalité | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de membres de jurys F/H formés ■ Nombre de responsables du recrutement F/H formés | À partir de 2021 |
| | 3.4 | Respecter le principe de parité dans les jurys | <ul style="list-style-type: none"> ■ Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels | À partir de 2021 |
| | 3.5 | Identifier les métiers qui font l'objet d'un déficit de mixité | | 2022 - 2023 |
| | 3.6 | Aider les employeurs à renforcer la mixité des emplois | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'agents fonctionnaires recrutés par catégorie hiérarchique, par voie d'accès et par genre ■ Nombre d'agents contractuels recrutés par niveau, type de contrat et genre | 2022 |
| | 3.7 | Mieux informer les agents sur les dispositifs d'accompagnement existants | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps | 2023 |
| | 3.8 | Établir un diagnostic des viviers F/H pour l'accès aux postes à responsabilité | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'agents F/H promouvables par grade ■ Taux de passage au grade supérieur F/H pour les corps d'attachés d'administration de l'Etat et d'ingénieurs civils de la défense. | 2021 - 2023 |
| | 3.9 | Renforcer l'accompagnement des jeunes cadres | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de jeunes cadres (attachés, ingénieurs civils de la défense...)/F/H ayant suivi le parcours « jeunes managers » du CFMD | Annuel |
| | 3.10 | Développer le mentorat | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'actions mises en œuvre | 2022-2023 |
| | 3.11 | Inciter le personnel féminin à suivre le cycle supérieur de management du CFMD | <ul style="list-style-type: none"> ■ Taux de féminisation des agents ayant suivi ces formations | À partir de 2022 |
| | 3.12 | Veiller à l'application de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 | <ul style="list-style-type: none"> ■ Flux annuel de primo-nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants | Annuel |
| | 3.13 | Mieux gérer les situations de mobilité | <ul style="list-style-type: none"> ■ Taux de mobilité F/H géographique, catégorielle, statutaire et structurelle | Annuel |

INDICATEURS

| AXES | REF. | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI ET D'EVALUATION | ÉCHÉANCES |
|--|------|--|---|-------------------|
| AXE 4 Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle | 4.1 | Mieux sensibiliser les agents aux effets de la gestion des temps de vie sur la carrière et la rémunération | ■ Nombre de congés maternité et parentaux F/H pris annuellement | Annuel |
| | 4.2 | Mettre à jour le guide de la parentalité et en faciliter l'accessibilité | | 2023 |
| | 4.3 | Sensibiliser les managers aux inconvénients du « présentisme » | ■ Nombre d'agents (dont femmes) ayant effectué au moins une heure supplémentaire dans l'année | 2023 |
| | 4.4 | Évaluer l'application effective de la charte d'organisation du temps de travail | ■ Évaluation du recours aux horaires variables | À compter de 2022 |
| | 4.5 | Faciliter le recours au télétravail | ■ Nombre de personnel civil F/H en télétravail annuellement | À compter de 2021 |
| | 4.6 | Faciliter la continuité du service lors des congés d'accueil du jeune enfant | ■ Nombre d'agents en contrat F/H non pérenne recrutés pour compenser un congé maternité | Annuel |
| | 4.7 | Organiser la « semaine de la parentalité (ou 2-3 jours) » | ■ Nombre de services ayant organisé un événement sur ce thème | 2022 |
| AXE 5 Renforcer la lutte contre les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discriminations | 5.1 | Mettre en place un dispositif de signalement unique | ■ Nombre d'appels ayant pour objet toute forme de discrimination | Annuel |
| | 5.2 | Traitement et suivi des cas de discriminations | ■ Nombre de dossiers ouverts | Annuel |
| | 5.3 | Accroître le nombre de formations aux HDVS, harcèlement et discriminations autres que sexuelles et sexistes au sein du ministère | ■ Nombre d'agents sensibilisés | Annuel |
| | 5.4 | Renforcer la communication sur la mise en place de ces nouveaux dispositifs | ■ Nombre d'actions de communication réalisées | Annuel |
| | 5.5 | Mieux prévenir et sensibiliser le personnel au sexisme ordinaire | ■ Nombre de connexions sur le nouvel outil numérique de lutte contre le sexisme ordinaire | À partir de 2021 |
| | 5.6 | Évaluer l'effectivité des mesures mises en œuvre | ■ Synthèse des indicateurs de l'axe V | 2022 - 2023 |
| | 5.7 | Mieux prendre en compte les compétences techniques des acteurs de prévention. | | À compter de 2022 |



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources
humaines du ministère
de la Défense