



Ministère de l'Intérieur

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

FEUILLE DE ROUTE

Bilan 2013

**Programme
d'actions 2014**



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

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

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

Le préfet Didier Lallement, Secrétaire général du ministère

L'inspectrice générale de l'administration, Corinne Desforges, Haut-fonctionnaire adjoint

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

La dynamique d'action du ministère de l'intérieur en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a caractérisé tous ses domaines d'intervention y compris la politique interne comme État exemplaire.

Dans les politiques publiques, l'avancée la plus significative en 2013 fut clairement le renforcement de la parité politique. Deux lois en sa faveur ont été présentées au Parlement par le ministère de l'intérieur..

Tout d'abord, la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires va permettre, lors des prochains scrutins une augmentation significative du nombre de sièges occupés par des femmes. Ainsi, alors que les assemblées départementales ne comptent aujourd'hui que 13,9 % de femmes, le prochain renouvellement général permettra d'élire 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Plus récemment encore, la loi du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs permettra ainsi de renforcer la parité au sein du Sénat en augmentant le nombre de sénateurs élus au scrutin de liste - soit désormais 73,3 % des sénateurs.

En 2014, l'un des objectifs sera de faire progresser l'équilibre de représentation au sein des instances consultatives relevant du champ d'intervention du ministère.

Par ailleurs, les forces de sécurité, policiers et gendarmes renforcent et professionnalisent leur engagement au service de la protection des femmes victimes de violences. Le déploiement sur l'ensemble du territoire de la politique intégrée d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences va se poursuivre en 2014. La clarification des procédures en lien avec la Justice (main courante, plainte) et l'achèvement du dispositif statistique coordonné vont également permettre de franchir un palier supplémentaire dans la connaissance et la prévention des violences.

S'agissant des femmes immigrées, les outils construits ou définis en 2013 pour améliorer leur insertion professionnelle et lutter contre les discriminations multiples dont elles sont l'objet vont prendre place dans les territoires en 2014. Sera mis en place un programme de formation destiné notamment aux agents de préfecture sur la situation des femmes étrangères ou immigrées victimes de violences spécifiques pour permettre une meilleure prise en compte des situations individuelles à l'occasion de l'instruction des titres de séjour.

Le ministère continuera à se mobiliser autour la féminisation des postes de responsabilité de l'administration générale – dans la continuité de l'objectif atteint en 2013, avec plus de 40% de femmes dans les primo-affectations (emplois en conseil des ministres, emplois fonctionnels en centrale, emplois de sous-préfets).

Les conditions de gestion évoluent parallèlement dans le sens d'une facilitation des conditions de mobilité et d'une gestion plus individualisée des parcours, à travers la mise en œuvre, depuis juin 2013, d'une charte de gestion. Elle intègre certaines dispositions telles que les affectations en cycles longs, une procédure d'appel à candidature destinée à faciliter une meilleure anticipation des changements d'affectation et une concentration des mouvements à l'été, ainsi qu'un dispositif d'accompagnement des conjoints. Cet outil doit permettre une conciliation plus facile entre vie personnelle, notamment familiale, et vie professionnelle.

Pour la Police nationale, la situation évolue favorablement en 2013 avec 20% de primo nominations de femmes. La règle selon laquelle les candidats proposés pour un poste de promotion comportent au moins une femme parmi les candidats examinés constitue une pratique de gestion dans la Police nationale, pour tous les emplois de contrôleur général (CG), inspecteur général (IG), et de directeur des services actifs -DISA).

Un dispositif inédit, élaboré par la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) et le centre des hautes études du ministère de l'intérieur (CHEMI), avec le concours de l'Ecole nationale supérieure de police (ENSP), a vu le jour pour la constitution de viviers féminins. Il s'agit d'un « coaching » en

faveur des cadres féminins à haut potentiel par la mise en place d'un programme d'appui, sous forme d'un cycle court, 2012-2013, intitulé ARIANE 2018. En 2013-2014, le dispositif est étendu à toutes les catégories de cadres du ministère.

Pour la Gendarmerie nationale, outre la nomination de la première femme générale de gendarmerie en 2013, l'action majeure porte sur le renforcement des études sociodémographiques de suivi des trajectoires professionnelles et personnelles des militaires. En 2014, la direction générale de la gendarmerie nationale procédera à la création d'un « tableau de marche » des personnels féminins. L'ensemble des données disponibles sur les personnels féminins seront rassemblées dans un document unique qui aura vocation à éclairer la place des femmes en gendarmerie. L'outil sera diffusé en interne en version électronique.

J'ai demandé à chacune des directions générales d'élaborer un plan d'action d'ici à mars 2014 orienté vers la promotion des femmes. Ce plan d'action devra comporter des actions en termes de renforcement de la connaissance des données (études de cohortes), de repérages des hauts potentiels et d'appui et d'accompagnement.

Enfin, je souhaite promouvoir le dialogue social et la participation des organisations sociales au fonctionnement de l'administration. Une concertation sociale sera pilotée par la DRH pour décliner au niveau ministériel le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013.

Manuel Valls

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE
L'AMELIORATION DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Les mesures de la feuille de route en faveur de l'égalité professionnelle correspondent à des objectifs communs qui mobilisent les leviers d'action partagés sur l'ensemble du ministère. En revanche, leur déclinaison en actions est adaptée aux spécificités des métiers et carrières des trois principaux ensembles professionnels du ministère (administration générale, police nationale et gendarmerie nationale) qui se différencient par un héritage historique, des statuts, conditions d'exercice et de carrière très distincts, dont rend compte la présentation ci-après.

Plusieurs mesures sont effectivement accomplies :

MESURE 1 - ASSURER UN SUIVI PAR SEXE DES NOMINATIONS A DES POSTES DE RESPONSABILITE

Un suivi mensuel des flux de nominations et primo nominations est assuré depuis le début 2013 pour chaque périmètre d'emploi.

S'agissant des emplois supérieurs de l'administration générale, on relève une forte augmentation de la proportion de femmes parmi les primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. De janvier à fin décembre, le ratio dépasse les 40 %, l'objectif à atteindre en 2018. S'y ajoute dans la gendarmerie nationale, la nomination de la première femme générale de gendarmerie.

Par ailleurs, l'objectif est de viser la parité en ce qui concerne les chefs de bureau et assimilés de l'administration centrale. Un bilan est réalisé semestriellement pour s'assurer du maintien de la parité. .

Sur les trois dernières années, les flux de nominations des femmes aux emplois supérieurs de la Police nationale se situaient en-deçà des quotas légaux : 11 % (2010), 5 % (2011) et 8 % (2012) mais la situation évolue favorablement en 2013, l'objectif de 20% de primo nominations de femmes est atteint fin octobre (3 femmes sur 8 nominations).

MESURE 2 – RENFORCER ET SUIVRE LES VIVIERS

Dans l'administration générale, la règle que les candidats proposés pour un poste de promotion comportent au moins une femme parmi les candidats examinés constitue une pratique de gestion des hauts fonctionnaires mise en œuvre quasi-systématiquement pour tous les emplois jusque et y compris les directeurs, à l'exception des préfets. C'est la règle dans la Police nationale, pour tous les emplois de CG, IG, et de DISA.

L'objectif majeur est aujourd'hui la constitution de viviers féminins alimentant les emplois d'A+ à partir des corps de catégorie A et assure un suivi des ratios promus/promouvables à tous les niveaux et pour toutes les catégories d'emplois concernés.

Dans la police nationale, un dispositif inédit, élaboré par la DRCPN et le centre des hautes études du ministère de l'intérieur (CHEMI), avec le concours de l'ENSP, a vu le jour. Il s'agit d'un « coaching » en

faveur des cadres féminins à haut potentiel par la mise en place d'un programme d'appui, sous forme d'un cycle court, intitulé ARIANE 2018.

Ce programme repose notamment sur 4 séminaires de consolidation tenus de septembre à mars. L'ensemble des travaux a pour objet de stimuler la réflexion des participantes sur les facteurs de succès de cadres dirigeants féminins. Treize candidates commissaires divisionnaires volontaires ont fait partie du premier cycle ARIANE 2018, tenu de septembre 2012 à mars 2013.

Le secrétaire général a décidé après cette expérimentation, de faire bénéficier de ce dispositif tous les périmètres du ministère. La 2^{ème} session Ariane 2018 comprend des sous-préfètes, une Inspectrice générale de l'administration, deux gendarmes et des policières, et se déroule de septembre 2013 à mars 2014.

S'agissant spécifiquement de la Gendarmerie, une réflexion est engagée sur l'accès à l'Ecole de Guerre. Les personnels féminins y ont un taux de réussite supérieur aux hommes. Le vivier de candidates devrait augmenter fortement dans les années à venir. Par ailleurs, on notera le lancement d'une étude sociodémographique sur le vivier de recrutement direct des officiers de gendarmerie (avec un suivi des ratios pro/pro).

Dans la Police nationale il est prévu de sensibiliser les directions centrales en cas d'écart patents (H/F) dans leurs propositions à l'avancement et à la mutation et d'assurer une représentation équilibrée de l'administration au sein d'instances paritaires.

MESURE 3 - GERER LES CARRIERES DES FEMMES DE FAÇON PERSONNALISEE

S'agissant de l'administration générale, la DMAT met en place une gestion nationale individualisée des carrières de l'encadrement supérieur avec des rendez-vous aux étapes essentielles de la carrière.

Une attention particulière est également portée – par la DMAT pour l'encadrement supérieur et par la DRH pour le reste de l'encadrement – sur la gestion de la mobilité et des parcours professionnels – avec prise en compte des spécificités des différents postes. Dans la police nationale, l'accompagnement personnalisé des carrières et des parcours professionnels se traduit également par la mise en œuvre des rendez-vous aux étapes essentielles de la carrière des femmes commissaires et un suivi des évolutions professionnelles. Cette pratique est étendue au corps de conception et de direction (CCD) depuis septembre 2013. Pour les autres corps, l'accompagnement se fait lors des actes de gestion.

Les officiers de la gendarmerie bénéficient tous d'un dispositif de gestion individualisé. Pour les officiers féminins, ils permettent d'accorder une attention particulière à la prise en compte des épisodes de maternité dans le déroulement de carrière.

MESURE 4 – MATERNITE ET GESTION DES CARRIERES

L'étude rétrospective sur 3 ans de la situation des femmes ayant pris un congé de maternité dans l'administration générale, avec l'exploitation des emplois types des agents, du nombre d'agents ayant bénéficié de promotions au choix et l'étude des réductions d'ancienneté des agents concernés a été achevée au mois de juin 2012 et présentée à l'atelier parité le 12 septembre 2012.

Dans la Police nationale, il est prévu de suivre les évolutions professionnelles des promotions (H/F) recrutées entre 1995 et 2005 (officiers et commissaires) et de prendre plus particulièrement en considération les congés de maternité, d'adoption ou parental, le temps partiel et les mises en disponibilité.

Le cahier des charges de l'étude comparative sur le déroulement de carrière et la rémunération de femmes ayant pris un congé maternité est en cours d'élaboration dans la Gendarmerie.

Dans la police nationale, le dispositif veille à prendre depuis janvier 2013 plus particulièrement en considération les congés maternité, adoption, parental, temps partiel et mises en disponibilité.

A noter également que l'appréciation de la situation administrative des agents s'effectue, quel que soit leur sexe, selon les règles du statut de la fonction publique (avis de la CAP lorsqu'il est requis)Le prochain bilan social de la PN intégrera ces données.

MESURE 5 – RESPECTER LA PARENTALITE

Dans l'administration générale, le sujet fait l'objet d'une attention particulière pour la sélection du prestataire dans le cadre de l'appel d'offres pour la formation au management des cadres intermédiaires. Une séquence de sensibilisation dans le cadre des formations existantes au management est préférée à un module isolé qui n'apporterait pas le succès escompté et aurait un coût plus important en cette période de fortes contraintes budgétaires. Les premières formations ont été effectuées en mai 2013.

Dans la police nationale depuis janvier 2013, l'action porte sur :

- l'amélioration de la situation des couples de fonctionnaires du ministère ;
- l'établissement des données statistiques sur les avis émis en CAP concernant les demandes de rapprochement familial.

Dans la gendarmerie nationale sont en cours :

- la réalisation d'un module d'enseignement à distance et d'un guide spécifique sur la parentalité.
- la présentation des données relatives aux congés de maternité, de paternité et aux congés parentaux.

En 2014 un tableau de marche regroupera toutes les données existantes (incluant les données issues d'enquêtes sociologiques) sur les personnels féminins en gendarmerie.

MESURE 6 : SOUTENIR LES RESPONSABILITES PARENTALES

Des actions concrètes :

- L'accompagnement à la mobilité professionnelle des conjoints des membres du corps préfectoral :

Le ministère a conclu en juin 2011 avec Randstad, deuxième groupe mondial de service en ressources humaines, un marché visant à apporter aux conjoints des membres du corps préfectoral un accompagnement à la mobilité professionnelle.

L'intervention offre aux conjoints une assistance personnalisée adaptée à ses besoins sur une période de six mois afin de permettre son accès à l'emploi dans le contexte local.

Le ministère est très attentif à l'évaluation de ce nouveau dispositif destiné à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- Une gestion plus souple des mobilités pour le corps préfectoral

La charte de gestion des hauts fonctionnaires d'administration générale publiée en mai 2013 à la demande du ministre de l'intérieur précise en particulier les engagements des gestionnaires permettant de contribuer à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle notamment :

- réaliser le plus possible les installations de sous-préfet entre juin et septembre (un objectif chiffré de 60 % a été fixé) ;
- allonger la durée de la période séparant l'annonce de la nouvelle affectation de la prise de fonction ;
- offrir la possibilité de bénéficier de deux affectations consécutives dans une même aire géographique ;
- accroître la prévisibilité des parcours de carrière avec une information précise sur les différentes étapes depuis le recrutement jusqu'à l'accès aux responsabilités les plus éminentes.

- L'accompagnement à la mobilité dans les corps de conception et de direction de la police nationale.

Après 2 années d'expérimentation auprès d'une quarantaine de membres du corps de conception et de direction, la direction des ressources et des compétences de la police nationale a signé en août 2009 un marché public de prestations d'aide à la recherche de logement afin de proposer aux commissaires qui le souhaitent, les services d'une société privée chargée de sélectionner et de présenter aux fonctionnaires en situation de mobilité, des logements à la location correspondant au cahier des charges préalablement constitué.

Enfin, outre l'inclusion en 2012 dans le bilan social du ministère de données sexuées relatives aux congés maternité, paternité et parentaux, une circulaire ministérielle sensibilisera les agents et la hiérarchie aux modalités de prise du congé de paternité ainsi qu'aux horaires des réunions de travail.

On notera aussi que la contribution de l'action sociale à la parité au ministère est ciblée et dédiée de façon à être complémentaire des politiques de ressources humaines. Cette politique intéresse principalement la petite enfance.

- Le développement de la capacité d'accueil des jeunes enfants des agents chargés de famille

Les 0-3 ans sont prioritaires avec une offre en crèches collectives dans les grands bassins urbains et d'emploi (Ile-de-France, PACA, Savoie, Est) où sont concentrés les effectifs du ministère, en particulier de policiers.

Le ministère procède à la réservation par convention annuelle de berceaux, dans des crèches municipales, associatives ou interentreprises (privées) ainsi qu'à l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP) avec laquelle un partenariat s'est développé depuis 2007 avec notamment des possibilités d'accueil en soirée ou le week-end.

Plus de 6 M€ y ont été consacrés en 2012 pour un total de 880 places. 70% des places sont en Ile-de-France avec un coût de revient se situant entre 10 000 et 12 000€ /an.

Selon leur localisation certains agents peuvent utiliser en outre les crèches des sites administratifs.

L'expérimentation de modes d'accueil innovants pour les ménages d'agents travaillant en horaires décalés Les dispositifs d'accueil en horaires décalés dans les zones « rurales » (MAMHIQUE dans les Cotes d'Armor, l'Ille-et-Vilaine ou encore « Familles rurales » dans la Sarthe) sont des dispositifs portés par une structure locale en réseau qui réserve un volume d'heures de garde. Celles-ci sont principalement assurées par des assistantes maternelles pour des enfants de 0 à 12 ans.

- Soutien financier complémentaire de l'aide fonction publique aux parents isolés d'enfants de moins de 12 ans affectés en Ile-de-France.

En 2008, a été mise en place une aide directe forfaitaire aux familles monoparentales de 300€/an pour la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans, pour aider au financement de gardes d'enfants y compris le périscolaire des agents d'île de France. Ce CESU-MI s'ajoute au CESU fonction publique au niveau où l'intérêt fiscal prévaut. Ce dispositif a reçu le prix EUREKA.

Depuis le 1er janvier 2011, le CESU-MI, a été pérennisé en Ile de France et étendu dans les 6 départements à police d'agglomération, et aux conjoints de policiers décédés en mission de police, cités à l'ordre de la nation.

En 2012, 970 CESU-MI ont été délivrés, soit 57% de plus qu'en 2010. Ce chèque emploi service universel, cumulable avec toutes les aides existantes, n'est soumis à aucune condition de ressources.

Par ailleurs, les personnel de la Gendarmerie nationale bénéficient d'une prestation garde d'enfants en horaires atypiques (avant 8h et après 18h) modulée selon les revenus familiaux afin de tenir compte de leurs contraintes professionnelles.

Enfin, une enquête mesurant l'impact des charges familiales sur la vie professionnelle a été lancée en 2013 par la DRCPN (MVEP) dans les différentes écoles de police.

UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS L'ORGANISATION DU MINISTERE ET LE CAS ECHEANT DE SES INSTANCES CONSULTATIVES

MESURE 1 - OUTILS STATISTIQUES ET CONNAISSANCE

Dans l'administration générale :

a) Réalisation d'une étude rétrospective du suivi sur une période de 3 ans de la situation des femmes ayant pris un congé maternité afin de comparer l'évolution de leur rémunération et de leur progression de carrière avec celle des autres agents.

b) Production des ratios promus/promouvables pour le suivi des promotions avec présentation des tableaux des viviers par sexe et grade.

Dans la Gendarmerie nationale : renforcement du suivi sociodémographique des trajectoires professionnelles et personnelles des militaires, en assurant :

- la production systématique de données sexuées dans le Bilan Social ;
- la création d'autres études de cohorte (officiers et sous-officiers) ;

- la prise en compte systématique de la dimension sexuée dans l'analyse d'autres études (ex : sondage sur le moral) ;
- la réalisation de notes de synthèses sur des problématiques spécifiques d'un point de vue des ressources humaines (ex : note de synthèse sur l'endogamie en gendarmerie).

Depuis 1994, la gendarmerie nationale étudie les trajectoires de ses personnels sous-officiers par le biais des études de cohorte. Ces études ont révélé des éléments spécifiques aux parcours professionnels et personnels des femmes en gendarmerie.

MESURE 2 – les instances consultatives dépendant du ministère

Un bilan factuel de l'équilibre paritaire dans les instances consultatives du champ d'intervention du ministère de l'intérieur a été établi pour les 27 organismes recensés pour le CIMAP DU 17 JUILLET 2013 pour le ministère de l'intérieur.

Il décrit les modalités de composition et de désignation de chacune et inclut la proportion actuelle des femmes et les échéances de renouvellement, outre la nature du texte institutif.

<p>LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</p>

MESURE 1 - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES A L'ENCONTRE DES FEMMES

La lutte contre les violences à l'encontre des femmes mobilise au sein du ministère de l'intérieur de nombreux services des administrations centrales spécialisées comme sur l'ensemble du territoire. Elle se traduit par une diversité d'actions en application des priorités définies par le CIDFEFH qui sont succinctement présentées ci-après :

La politique intégrée d'accueil et d'accompagnement repose notamment sur :

- Le déploiement des intervenants sociaux en unités de gendarmerie et en commissariats, ainsi que des référents pour les femmes victimes de violences.
- 177 intervenants sociaux sont en poste (80 en circonscriptions de sécurité publique, 15 à la direction de sécurité de proximité de l'agglomération parisienne, 55 en unité de gendarmerie et 27 mutualisés police/gendarmerie).
- 61 psychologues, dont 19 à la direction de sécurité de proximité de l'agglomération parisienne, sont en poste dans les services de police pour intervenir tant à l'égard des victimes que des auteurs de violences.

La gendarmerie nationale ne dispose pas à ce jour de psychologues. En effet, le maillage territorial assuré par la gendarmerie nationale rend plus complexe l'implantation de psychologue dans les locaux de la gendarmerie. Pour autant, dans les départements, des partenariats ont pu être établis avec les psychologues travaillant au sein des associations locales d'aide aux victimes.

Afin d'intensifier la lutte contre les violences commises au sein de la cellule familiale, des brigades de protection de la famille ont été mises en place à compter du 1^{er} octobre 2009 à l'ensemble des services de sécurité publique et dans chaque groupement de gendarmerie départementale.

- La mise en œuvre d'un réseau avec l'ensemble des services sociaux et les associations d'aide aux victimes afin d'assurer aux femmes victimes de violences un accueil privilégié dans les services de police et de gendarmerie en lien avec les parquets.

155 permanences ou points d'accueil d'associations d'aide aux victimes sont installés dans les locaux de la police nationale et 179 permanences d'associations d'aide aux victimes sont assurées dans les locaux de la gendarmerie.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de conventions passées avec de grands réseaux associatifs : l'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM), le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF) et la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF).

Les représentants associatifs interviennent dans certaines formations « initiale et continue » consacrées à l'accueil et à l'aide aux victimes.

Le correspondant départemental "aide aux victimes", présent dans l'ensemble des départements tant au niveau police nationale que gendarmerie, développe notamment les relations avec les associations.

Toute victime d'infraction pénale se voit remettre les coordonnées d'une association d'aide aux victimes après un dépôt de plainte.

- La formation des professionnels

Les travaux pour la réalisation d'un plan de formation des professionnels concernés par les violences faites aux femmes, notamment les policiers et gendarmes chargés de l'accueil des victimes et du recueil des plaintes ont déjà été engagés.

Des formations concernant les violences intra familiales sont animées depuis plusieurs années par les délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF) et les délégations au recrutement et à la formation (DRF) au profit de policiers de tous grades et de toutes les directions : Au premier semestre 2013, 138 policiers ont suivi la formation « violences intrafamiliales ».

La DRF Paris-IDF anime une action de formation intitulée « Les violences conjugales : le recueil de la plainte : aspects psychologiques et techniques », pour tous policiers en charge de ce type d'infractions.

Au premier semestre 2013, 19 policiers ont suivi cette formation.

Depuis 2006 un cursus « brigade de protection de la famille » permet de former environ 150 policiers affectés en brigades des mineurs chaque année. Il a évolué avec la création en juin 2009 des brigades de protection de la famille :

Au premier trimestre 2013, 351 policiers ont été formés à ce cursus.

- La mise en place d'outils de connaissance

Comme chaque année, la délégation aux victimes (DAV) du ministère de l'Intérieur a procédé à l'étude sur les morts violentes au sein du couple. Cette étude statistique a pris en considération tous les faits d'homicides, assassinats et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner, sur l'ensemble du territoire national.

Ainsi, en 2012, 148 femmes et 26 hommes sont décédés, victimes de leurs compagnons ou ex-compagnons. Ce chiffre est en nette hausse par rapport à 2011 (28 décès en plus) et représente 22 % des homicides de toute nature répertoriés au cours de l'année écoulée. Neuf enfants ont également été victimes, en 2012, de violences mortelles exercées par leur père ou leur mère. Il ressort également de cette étude que dans plus de trois-quarts des cas, les « agresseurs » ont utilisé une arme (blanche ou à feu). Par ailleurs, on constate dans 50 % des cas la présence de substances

(alcool, stupéfiants, médicaments psychotropes) susceptible d'altérer le discernement de l'auteur ou de la victime au moment des faits.

Depuis 2009, ces données sont harmonisées, sur directives du CIPD. Il est ainsi possible d'établir un état statistique annuel des violences envers les femmes.

- La communication générale

La Préfecture de Police de Paris diffuse depuis novembre 2012 une affichette d'information/orientation en direction des femmes victimes de violences.

MESURE 2 –MESURES CONCERNANT LES FEMMES IMMIGREES

Action 1 : organiser une formation destinée aux agents des préfectures sur la situation des femmes étrangères ou immigrées, victimes de violences spécifiques, ces femmes rencontrant des difficultés particulières, notamment en matière de rupture de droit au séjour, au moment de la séparation du couple.

En concertation avec la Direction de l'immigration (DIMM) et le bureau des ressources humaines du SGII, la DAIC a proposé de mettre en place, dans le cadre du plan de formation annuel du Ministère de l'intérieur, une formation à destination des agents des préfectures (chefs de bureau et agents d'accueil) sur l'application de la loi du 9 juillet 2010 et de la circulaire relative au droit au séjour des personnes victimes de violences conjugales (art L.313-12, L.316-3 et 431-2 du CESEDA).

En effet, cette loi a élargi la possibilité de renouveler le titre de séjour des femmes étrangères, victimes de violences, en cas de rupture de vie familiale. Néanmoins, ces textes sont aujourd'hui très inégalement appliqués par les préfectures.

Aussi, cette formation vise à améliorer la connaissance de ce public par les agents de préfecture, ainsi que le traitement des situations rencontrées. Cette action de formation devrait être mise en place fin 2013.

Action 2 : renforcer la prévention des mutilations sexuelles en mutualisant l'ensemble des ressources sur un site internet public approprié.

Les ressources et outils précédemment identifiés seront publiés sur le site de la fédération nationale solidarités femmes en octobre 2013 afin que tous les professionnels susceptibles de mener des actions de prévention ou d'information vers des publics potentiellement concernés au sein de l'école, des centres de PMI, des consultations de suivi des grossesses, des quartiers, etc. puissent trouver facilement les outils adéquats.

MESURE 3 - PARITE POLITIQUE

Durant l'année 2013, deux lois en faveur de la parité dans les assemblées ont été présentées au Parlement par le ministère de l'intérieur. Elles permettront une augmentation significative du nombre de sièges occupés par des femmes.

Tout d'abord, la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires va permettre, lors des prochains scrutins, un renforcement significatif de la parité dans les assemblées locales. Elle s'inscrit ainsi en cohérence avec les exigences de l'article 1^{er} de la Constitution, qui prévoit que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Grâce à cette loi, les conseillers généraux, dénommés conseillers départementaux à compter du prochain scrutin départemental en 2015, seront désormais élus en binôme dans chaque canton, au scrutin majoritaire à deux tours. Chaque binôme devra être composé d'une femme et d'un homme. Ainsi, alors que les assemblées départementales ne comptent aujourd'hui que 13,9 % de femmes, le prochain renouvellement général permettra d'élire 50 % de femmes et 50 % d'hommes. Dans ces mêmes assemblées, la loi innove aussi en prévoyant que les listes des candidats à la commission permanente et aux postes de vice-présidents du conseil départemental soient composées d'autant de femmes que d'hommes.

Un nombre plus important de conseils municipaux sera également paritaire à compter des prochaines élections municipales. En effet, le scrutin de liste, dans le cadre duquel les listes sont composées alternativement de candidats de chaque sexe, s'appliquera désormais aux communes de 1 000 habitants et plus, alors qu'il s'appliquait jusqu'à présent aux communes de 3 500 habitants et plus. Cela signifie que 13 000 femmes supplémentaires seront élues dans les communes de 1 000 à 3 500 habitants, où les hommes occupent encore une part importante des sièges à l'heure actuelle.

Enfin, la loi du 17 mai 2013 introduit dans le code électoral l'élection au suffrage universel des conseillers siégeant au sein des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Dans les communes élisant les conseillers municipaux au scrutin de liste, les conseillers communautaires seront ainsi élus sur des listes composées alternativement de candidats de chaque sexe.

Plus récemment encore, la loi du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs a constitué une nouvelle étape dans le renforcement de la parité en politique. Elle vise, en l'espèce, à renforcer la parité au Sénat. En effet, sur un total de 348 sénateurs, on dénombre actuellement seulement 76 femmes, soit 21,8 % des sénateurs. Cette situation découle notamment du recours, pour l'élection des sénateurs, au scrutin majoritaire dans 71 des 101 départements, ainsi que dans l'ensemble des collectivités d'outre-mer ; ces départements et collectivités élisent 168 des 348 sénateurs. Ce mode de scrutin ne favorise pas l'accès des femmes au Sénat alors que le scrutin proportionnel comporte l'obligation de former des listes paritaires pour les 30 départements concernés ainsi que pour les sénateurs représentant les Français établis hors de France.

La loi récemment promulguée permettra ainsi de renforcer la parité au sein du Sénat en augmentant le nombre de sénateurs élus au scrutin de liste. Les départements dans lesquels sont élus trois sénateurs éliront désormais ces derniers au scrutin proportionnel alors qu'ils les élaient depuis 2003 au scrutin majoritaire.

Au total, avec cette réforme, 255 sénateurs répartis dans 49 départements, incluant également les sénateurs représentant les Français établis hors de France, seront élus au scrutin de liste, soit 73,3 % des sénateurs. Un nombre plus important de femmes devraient donc accéder au mandat de sénateur.

Ces deux lois illustrent la volonté du Gouvernement d'aller plus avant dans l'égale représentation des hommes et des femmes au sein de nos assemblées. Pour répondre efficacement aux attentes de nos concitoyens, nos assemblées doivent en effet être représentatives de notre société.

Avec les dispositions législatives en cours d'examen au Parlement, sera parachevé l'édifice juridique paritaire : le projet de loi pour l'égalité alourdit les sanctions financières pour les partis politiques ne respectant pas les objectifs de parité et les deux projets de loi relatifs au non-cumul des mandats interdisent, pour le premier, le cumul des fonctions exécutives locales avec le mandat de député et de sénateur et, pour le second, le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen.

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

L'année 2014 verra se développer de nouvelles actions :

APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1 : Prise en compte des périodes liées à la maternité dans la gestion des carrières

Action 1° Dans l'administration générale, la mise en place d'un entretien avec l'agent avant son départ en congé maternité avec le service en charge des ressources humaines et/ou la hiérarchie pour bien identifier son projet professionnel, y compris relatif au congé parental, et assurer la préparation des conditions du retour qui seront formalisées. Les instructions par voie de circulaire sont à finaliser au premier semestre 2014.

Action 2 Toutes les informations diffusées au personnel (journal interne, notes de service ou informations sur les possibilités exceptionnelles de promotion de grade ou fonctionnelle) existent sur les sites intranet des directions de l'administration générale. La connexion de l'agent à partir d'un terminal qui pourrait être dédié en préfecture est une piste de réflexion pour mise en œuvre en 2014.

MESURE 2 : Facilitation l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

La mobilisation d'outils de formation en ligne, en complément des formations en présentiel, facilitera dans l'administration générale l'égal accès à la formation, notamment de promotion professionnelle. Il s'agit de permettre aux agents, et notamment aux femmes, de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Action 1 : expérimenter une formation en ligne à la constitution d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle afin de faciliter la préparation aux concours et examens internes qui prévoient la transmission d'un tel dossier au jury. La formation en ligne intervient en complément de l'accompagnement proposé en présentiel.

MESURE 3 : Création d'un tableau de marche des personnels féminins de la gendarmerie

L'ensemble des données disponibles sur les personnels féminins seront rassemblées dans un document unique qui aura vocation à éclairer la place des femmes en gendarmerie.

Les thématiques abordées seront variées : recrutement, formation, affectation, réussite aux concours, situation matrimoniale, avancement, formation, absences.... L'outil sera diffusé en interne en version électronique.

Calendrier de réalisation : Dernier trimestre 2014

MESURE 4 : Elaboration par chaque direction générale d'un plan d'action orienté

Ce plan d'action devra comporter des actions en termes de renforcement de la connaissance des données (études de cohortes), de repérages des hauts potentiels et d'appui et d'accompagnement des parcours.

Calendrier de réalisation : il a vocation à être finalisé dans le courant du premier semestre 2014. Un premier point d'étape aura lieu dès mars 2014.

ETENDRE LA PARITE AUX INSTANCES CONSULTATIVES RATTACHEES AU MINISTERE

L'article 23 du projet de loi pour l'égalité entre femmes et hommes vise à concrétiser le principe de parité dans le fonctionnement des institutions.

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

Aujourd'hui les instances consultatives dans lesquelles le ministère de l'intérieur dispose d'un pouvoir de nomination autonome sont peu nombreuses au regard de l'étendue effective de son pouvoir de nomination et de représentation dans de multiples organismes et institutions.

S'agissant des instances consultatives internes, l'équilibre est atteint pour les corps administratifs, techniques et scientifiques.

Pour la Police nationale, il sera possible de faire évoluer la représentativité de l'administration, à l'issue des prochaines élections professionnelles en décembre 2014.

INSCRIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

MESURE 1 : L'amélioration générale de l'outillage statistique

Il concerne :

Action 1 La production de données à compléter pour le suivi de la mise en œuvre des 27 indicateurs de l'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013. Compte tenu des progrès réalisés ces dernières années dans divers domaines (congés familiaux...), l'essentiel des travaux à développer portera sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes sur base des résultats des études en cours et instructions attendues de la DGAFP.

Action 2 La mise en place systématique d'études de cohortes en lien avec la mise en place des plans d'action par direction générale.

La connaissance des flux de nominations gagnerait à l'avenir à être complétée par des études par cohortes permettant de mieux comprendre les évolutions en termes de parcours ou de carrières. La gendarmerie nationale a d'ores et déjà mis en place un dispositif spécifique de suivi de ses viviers féminins et masculins avec des enquêtes de suivi de cohorte. Ainsi une étude menée auprès des sous-officiers de gendarmerie recrutés en 1999 (les quotas ont été supprimés en 1998) montre que les personnels féminins ont connu un parcours professionnel identique à celui de leurs homologues masculins (avancement, obtention de diplômes).

Action 3 : La création d'un « tableau de marche » des personnels féminins de la Gendarmerie nationale. L'ensemble des données disponibles sur les personnels féminins seront rassemblées dans un document unique qui aura vocation à éclairer la place des femmes en gendarmerie.

Les thématiques abordées seront variées : recrutement, formation, affectation, réussite aux concours, situation matrimoniale, avancement, formation, absences....

L'outil sera diffusé en interne en version électronique.

Calendrier de réalisation : Dernier trimestre 2014

Action 4 Les politiques publiques du ministère

A ce jour, seul l'outillage statistique concernant la parité politique est complet et disponible. Sur les violences à l'encontre des femmes, le logiciel de rédaction des procédures de la police nationale (LRPPN) qui permettra de disposer de données sexuées est en cours de déploiement. En Ile-de-France à l'initiative de la préfecture de police, une réunion des référents violences conjugales de Paris et des départements de petite couronne en septembre 2013, permet d'évoquer le sujet de l'amélioration de la collecte de données sexuées et de favoriser le partage de bonnes pratiques.

Par ailleurs les mains courantes informatisées peuvent servir pour préciser certaines données, sans que le recours y soit systématique en raison des recoupements manuels nécessaires.

MESURE 2 - Communication

Avec l'adoption d'un plan de communication interne du ministère établi par la direction de la communication du ministère, a été réalisé :

- un nouveau logo « égalité des droits » ;
- un site intranet spécifique rattaché au secrétaire général du ministère, haut fonctionnaire à l'égalité des droits ;
- une vidéo de sensibilisation déjà utilisée comme support d'information/formation d'accueil des nouveaux agents au ministère mais aussi pour l'ensemble des organisations et représentants des directions et services de l'observatoire de la diversité de la parité ;
- une plaquette d'information/sensibilisation à l'ensemble des agents appelée à être largement diffusée (support papier et électronique).

La DRCPN a diffusé à tous les agents une plaquette, présentant son plan d'action en faveur de la parité.

Les compétences et les parcours des femmes du ministère sont régulièrement présentés dans les médias internes (*Civique, Gend'Info*, revues internes de la préfecture de police, de la DLPAJ...).

La SDRF a également mis en place des actions de sensibilisation annuelles :

- sensibilisation à l'égalité F-H des cadres A;
- sensibilisation à l'égalité F-H lors de l'accueil des hauts fonctionnaires ;
- sensibilisation à l'égalité F-H des personnels de catégories B et C.

Ces actions multisport et de sensibilisation seront poursuivies en 2014. Il s'y ajoutera notamment :

- une valorisation systématique de l'image des femmes dans les différents métiers du ministère, avec l'accent mis sur les témoignages, l'exemplarité des profils, la variété des métiers, l'aptitude à exercer des postes d'autorité. Une plaquette papier/galerie de portraits virtuelle est envisagée, ainsi que des vidéos.
- Le soutien et le relais, notamment médiatique, qui seront apportés par le ministère à l'association Femmes de l'Intérieur, créée le 25 septembre 2013. Cette association mobilise les femmes cadres mais est aussi ouverte aux hommes.

- La communication du ministère sur l'égalité des droits est essentiellement, pour le moment, interne. 2014 sera également l'année d'une réflexion et d'actions pour valoriser notre politique d'égalité sur le site internet : toucher le plus large public contribuera à changer les stéréotypes et les mentalités.
- 2014 sera aussi l'année d'une réflexion et d'actions sur les stéréotypes propres à la police, à la gendarmerie et aux sapeurs-pompiers.

MESURE 3 – Etudes d'impact

Conformément à la circulaire du premier ministre d'août 2012, le ministère de l'intérieur a procédé à trois études d'impact concernant :

- la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires,
- la loi du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs
- les dispositions concernant la parité politique mais aussi celle portant sur la violence à l'encontre des femmes dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En octobre 2013, le ministère des droits des femmes et le secrétariat général du gouvernement ont publié *un Mémento* et *un Guide méthodologique* dont le ministère de l'intérieur veillera à la plus large diffusion auprès des agents concernés par l'élaboration des textes.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE PUBLIQUE POUR LES FEMMES IMMIGREES

MESURE 1 : promouvoir et renforcer l'accès à la formation et à l'emploi des femmes immigrées.

Les femmes immigrées rencontrent des difficultés particulières dans l'accès à l'emploi et à la formation, bien qu'elles soient plus diplômées que les hommes. Leur taux d'activité est de 52,4 % (77,5 % pour les hommes). Elles sont souvent cantonnées à des secteurs spécifiques (services d'aides à la personne, ménage), faiblement rémunérées et sont davantage concernées par le temps partiel.

D'autres freins sont plus spécifiques aux femmes immigrées comme : l'absence de réseaux sociaux, un isolement important, des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, l'absence de connaissances et de moyens pour réaliser un projet de création d'entreprise, la garde d'enfants en bas âge....

Action 1 : améliorer l'insertion professionnelle des femmes immigrées

Un groupe de travail interministériel associant la DAIC, le SDFE, la DGEFP, l'OFII, POLE EMPLOI ainsi que le Secrétariat général du comité interministériel à la ville s'est réuni de décembre 2012 à mai 2013. Il a auditionné plusieurs structures afin de dresser un état des lieux de la situation professionnelle des femmes immigrées, identifier les obstacles et les pratiques discriminatoires dont les femmes immigrées peuvent faire l'objet, ainsi que les trajectoires réussies, et repérer les bonnes pratiques des acteurs institutionnels, associatifs et économiques, en France et en Europe.

Une rencontre nationale organisée à Paris en juin 2013 par la DAIC, en liaison avec le SDFE, a clos cette réflexion qui doit conduire :

- d'une part, à produire des recommandations ainsi qu'un recueil de bonnes pratiques. Ce document est conçu comme une aide à l'action ;
- d'autre part, à mettre en place, dès janvier 2014, en partenariat avec le SDFE, un comité de suivi qui aura pour vocation à mettre en œuvre les pistes d'actions dégagées de l'ensemble de ces travaux et les diffuser au niveau territorial.

Calendrier de réalisation : 1er semestre 2014

Action 2 : lutter contre les discriminations multicritères liées au genre et à l'origine dont sont victimes les femmes étrangères.

Les femmes immigrées, en tant que salariées, sont plus souvent victimes de discriminations multicritères. La discrimination liée au genre (plafond de verre dans la carrière professionnelle, écarts de rémunération, ...) se cumule avec d'autres discriminations : origine étrangère, milieu social, apparence physique, situation familiale, lieu d'habitation...

Dans la continuité d'une réflexion engagée par la HALDE en 2010, une recherche action a été menée en 2013 par des opérateurs spécialisés, impliquant les DRJSCS, les DIRECCTE, les acteurs institutionnels et les acteurs économiques.

Menée dans trois régions, Ile de France, Languedoc-Roussillon et Bretagne, cette recherche action a pour objectif de bâtir un outil méthodologique afin de sensibiliser, informer et former les employeurs sur les discriminations multicritères dans le domaine de l'emploi. Ce travail sera mis en œuvre en 2014, par le comité de suivi (DAIC/SDFE) cité précédemment.

Calendrier de réalisation : 1er semestre 2014

MESURE 2 : valoriser les réussites individuelles afin de faire évoluer positivement les représentations des femmes immigrées et issues de l'immigration

Action 1 : valoriser l'apport des femmes immigrées à l'histoire de l'immigration, notamment, en lien avec la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, en proposant qu'un focus soit fait dans l'exposition permanente.

Il s'agit de soutenir des projets qui rendent visibles les grandes figures féminines de l'histoire issues de la diversité ou qui témoignent des parcours des femmes au travers d'expositions, de représentations théâtrales ou de films.

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

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

MESURE 1 : Mettre en œuvre le 4^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Au-delà de la prolongation des actions initiées en 2012-2013, les actions nouvelles mises en place par le Ministère de l'intérieur s'inscrivent dans le cadre du 4^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes. Elles concernent en particulier :

- La formation des personnels, initiale et continue
- Le doublement du nombre des ISC-ISG pour l'accueil des femmes victimes de violences et l'articulation avec les services sociaux et les associations
- La mise en place d'actions en lien avec les collectivités territoriales comme le Téléphone Grand Danger
- La clarification des procédures en lien avec la justice (main courante, plainte)
- L'achèvement du dispositif statistique coordonné. Ainsi pour la Police nationale, le dispositif de recueil de données statistiques ne sera pleinement opérationnel qu'à l'issue du déploiement complet du Nouveau Système d'Information dédié à l'Investigation (NS2i), c'est-à-dire à l'horizon 2014/2015.
- La mise en œuvre de protocoles départementaux

Par ailleurs le ministère participera à la réflexion sur deux nouveaux chantiers concernant :

- La production d'un dictionnaire/guide pour tous complété d'un outil pédagogique pour les enseignants, les services sociaux, les professionnels de la sécurité et de la justice, sur les définitions des diverses catégories de violence y comprise de viol afin de clarifier le sens des mots et des actes et favoriser le partage d'un vocabulaire et des constats communs.

Le lancement d'un chantier pluridisciplinaire sur les fondements, les mécanismes et les changements intervenus dans les processus de représentation, le vécu et les comportements des enfants et des jeunes relatifs aux rapports de sexe et relation entre les femmes et les hommes dans la société française, ainsi que leur impact sur les faits de violence.

- À cet effet, le ministère saisira pour rapport avant l'été 2014 le Commissariat général à la stratégie et à la prospective d'une demande d'un bilan de la connaissance enrichi de l'organisation d'échanges et de consultations.

- La participation à la grande enquête VIRAGE portée par l'INED.

Le doublement des ISC-ISG et la participation à l'enquête Virage sont financés par le FIPD.

MESURE 2 : améliorer le traitement des situations de violences spécifiques faites aux femmes immigrées et faciliter l'accès aux droits communs des femmes immigrées.

Une action de formation sera mise en place pour les agents des préfectures sur la situation des femmes étrangères ou immigrées, victimes de violences spécifiques, ces femmes rencontrant des difficultés particulières, notamment en matière de rupture de droit au séjour, au moment de la séparation du couple

Cette action de formation a pour but d'améliorer la connaissance de la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites aux femmes et son application, par une connaissance des publics et des situations concrètes.

Les formations seront proposées aux chefs de bureau et aux agents d'accueil des étrangers en préfecture.

Organisée autour de deux modules, cette formation aura pour objectif de faciliter la compréhension des conditions d'octroi des titres de séjour, les mécanismes juridiques, et les procédures applicables en matière de droit des étrangers.

Calendrier de réalisation : octobre 2013 dans un territoire expérimental. Extension sur d'autres territoires en 2014.

AUGMENTER LE TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES CHEZ LES SAPEUR-POMPIERS - PARTICIPER AU PLAN MIXITE DES METIERS 2014

MESURE 1 : CONTRIBUTION AU PLAN MIXITE DES METIERS 2014

Action 1 : féminisation dans le secteur des sapeur-pompiers

- Développement du volontariat féminin

13,9 % des sapeur-pompiers volontaires sont des femmes

Dans le cadre du "plan d'action pour les sapeurs-pompiers volontaires", mise en œuvre d'actions destinées à favoriser le recrutement et le maintien en activité de femmes afin de tenir l'objectif fixé par le président de la République.

- Développement du recrutement féminin chez les pompiers professionnels

4% des sapeur-pompiers professionnels sont des femmes.