



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MARIANNE DU MINISTÈRE CONCERNÉ



**Ministère de la Défense**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**2016-2017**

## COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

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

**Anne Sophie AVÉ**

Date de la nomination officielle <i>(courrier cabinet ou publication au JO)</i>	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
1 <sup>er</sup> février 2016	OUI	SGA	Directeur des ressources humaines	Chargé de mission	OUI	1	100%	Pierre ARNAUD	Chargé de mission		

## Sommaire

<b>BILAN SYNTHETIQUE.....</b>	<b>4</b>
<b>BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES.....</b>	<b>7</b>
FORMATION .....	7
IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ) .....	10
ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES .....	11
STATISTIQUES, DONNEES.....	11
PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES .....	12
RÉSEAU DE FEMMES .....	12
COMMUNICATION INTERNE .....	15
<b>BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>16</b>
ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTERIELLE .....	16
PLAN INTERMINISTERIEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	21
MIXITÉ DES MÉTIERS.....	22
INSERTION PROFESSIONNELLE .....	22
<b>BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE.....</b>	<b>24</b>
CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques).....	24
FORMATION ET PREVENTION .....	26
PROTECTION .....	27
COMMUNICATION .....	28
DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES .....	29
<b>BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN .....</b>	<b>30</b>
LUTTE CONTRE LE SEXISME.....	30
SPORTIF.....	31

*(Synthèse de l'action du ministère en matière d'égalité femmes-hommes sur les 4 années passées depuis le CIDFE du 30 novembre 2012)*

*L'Etat exemplaire dans ses missions (blocs 2, 3 et 4) / exemplaire dans son organisation (bloc 1 et bloc 2.1) : comment votre ministère a-t-il contribué à cette évolution ?*

Depuis 2012, le ministère de la défense, pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui concourent à la réussite des missions qui lui sont assignées, a non seulement veillé à mettre en œuvre les actions demandées par le ministère des droits des femmes aux départements ministériels, mais il a également pris l'option de conduire une politique volontariste et pragmatique adaptée aux exigences inhérentes aux missions opérationnelles.

**1 Le ministère de la défense s'est engagé, dès 2012, dans la politique publique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour les droits des femmes.** A ce titre, il a appliqué le corpus juridique et les nouveaux outils créés pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et a participé à la mission d'exemplarité demandée à chaque département ministériel.

- L'application par le ministère de la loi du 12 mars 2012 qui instaure un dispositif de nominations équilibrées dans les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique

**Au ministère de la défense, le taux de primo-nommées** sur des postes de directeur d'administration centrale et sur des emplois fonctionnels (chefs de service, sous-directeurs, directeurs de projet, experts de haut niveau et inspecteurs civils) **a atteint :**

- **26 % en 2013 (7 femmes et 20 hommes) ;**
- **25 % en 2014 (4 femmes et 12 hommes) ;**
- **32 % en 2015 (6 femmes et 13 hommes).**

**Le taux de 20% fixé pour 2013 et 2014, ainsi que le taux de 30% fixé pour 2015 ont donc été dépassés.**

- La mise en œuvre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre d'une approche intégrée mentionnée dans la loi, le ministère a conduit une politique des ressources humaines visant à faire progresser l'égalité professionnelle. Il a adopté un plan de prévention et de protection pour lutter contre les violences à caractère sexuel et met en œuvre des dispositifs pour que ses agents puissent mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie privée.

- La nomination du HFED

Dès 2012, un Haut fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes (HFED) a été nommé. En 2016, le directeur des ressources humaines du ministère de la défense a été nommé HFED. Le nouveau positionnement du Haut fonctionnaire à l'égalité des droits du ministère de la défense (HFED), au plus près de la conception et de la mise en œuvre des processus RH, ainsi que le renforcement de la fonction par la nomination d'un chargé de mission auprès du HFED, traduisent la volonté du ministère

de la défense d'approfondir son action en 2016 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- La feuille de route ministérielle

Depuis 2012, le ministère s'attache à présenter, chaque année, une feuille de route qui formalise les voies d'action choisies pour faire progresser l'égalité. Les quatre principales mesures présentées en novembre 2012 devant le Comité interministériel des droits des femmes (CIDEF) ont été réalisées et ont produit leurs effets : le dispositif statistique renforcé permet une meilleure connaissance de la situation des femmes de la défense, la parité dans les jurys de concours est atteinte, les actions de communication externes et internes ont permis une meilleure visibilité des femmes civiles et militaires ; enfin la participation des femmes aux formations dispensées par le Centre de formation au management de la Défense (CFMD) est passée de 28% en 2012 à 33% en 2015.

Les feuilles de route suivantes témoignent d'une volonté renouvelée chaque année de renforcer la place des femmes dans l'institution.

- Le premier rapport de situation comparée (RSC)

Publié en juillet 2014 sur la base d'un accord ministériel signé par l'ensemble des organisations syndicales, le RSC a été étendu en 2015 au personnel militaire ; il s'enrichit de nouveaux indicateurs d'année en année et traduit la mixité des métiers.

- Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Le 16 décembre 2015, le ministre a signé, avec les représentants du personnel civil, un protocole d'accord transposant au ministère de la défense le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le document, largement diffusé, reprend les thèmes, les principes et les exigences.

- Labellisation diversité

Conformément aux directives émises par le comité ministériel « Egalité-Citoyenneté » du 6 mars 2015, le ministère de la défense s'est engagé dans la démarche de candidature au label Alliance. Les travaux actuels montrent que le ministère réalise déjà de nombreuses actions qu'il convient désormais de formaliser dans un plan d'ensemble cohérent. Un plan cadre a été présenté à la DGAFP qui en a validé les principes. Pour information, le plan de formation des référents discrimination du MINDEF se poursuit et le plan de communication ministériel sur la procédure de labellisation est déjà largement avancé. Le ministère envisage de déposer un dossier de candidature Alliance au premier semestre 2017.

**2 Le ministère de la défense a conduit depuis 2012 une politique volontariste** qui traduit une démarche d'exemplarité en créant notamment des dispositifs ministériels.

- Un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

Il a été créé par arrêté du 9 septembre 2013. Présidé par le ministre de la défense, cet observatoire a pour mission de proposer des orientations, à partir de l'exploitation de données statistiques ou d'études spécifiques et de coordonner les actions menées au sein du ministère. Il permet notamment aux employeurs et aux gestionnaires de travailler conjointement et d'élaborer des dispositifs destinés à corriger les déséquilibres entre les parcours professionnels des femmes et des hommes de la Défense. A cette fin, il constitue des groupes de réflexion entre les employeurs et le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) sur des thèmes approuvés par le ministre, afin de suivre la feuille de route ministérielle et d'en proposer les évolutions. L'observatoire valide la feuille de route ministérielle avant sa présentation au service des droits des femmes.

- Un plan d'actions contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuels

Il a été lancé par le ministre de la défense, le 15 avril 2014. La mesure phare est la création d'une structure spécialisée, la cellule THEMIS, rattachée au Contrôle Général des Armées et placée directement sous l'autorité du ministre. Ses missions sont détaillées dans la feuille de route présentée en mars 2016 et ses évolutions dans le bloc 3. Elle a réalisé et largement diffusé dans les armées-directions-services un vade-mecum des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein du ministère de la défense.

- Un réseau de référents égalité F/H dans les armées, directions et services, les bases de défense et les centres ministériels de gestion.

Il a été créé en juillet 2016. Ce réseau de correspondants permanents permet un maillage territorial. Chaque référent devient l'expert de son entité pour communiquer au HFED les évolutions relatives à l'égalité F/H dans sa sphère de compétences.

- Un réseau associatif de femmes, civiles et militaires.

Il s'est constitué et a tenu sa première assemblée plénière le 27 juin 2016. Le ministre a souhaité la création de cette communauté active, lieu d'expression et de partage qui soit le reflet de la diversité des femmes de la défense et s'est engagé à soutenir les initiatives allant en ce sens. Ce réseau, ouvert à toutes et à tous afin de bénéficier des atouts liés à la mixité, doit permettre d'entretenir une dynamique d'égalité professionnelle et de parité.

- Les avancées en matière de mixité et de mixité des métiers

Elles se réalisent par armée et par service en tenant compte des réalités opérationnelles. Les femmes de la défense servent dans presque tous les domaines, accèdent à toutes les responsabilités et à tous les métiers. Ainsi, un dernier bastion ouvre ses portes : il s'agit de l'intégration, à titre expérimental,

d'officiers féminins à un équipage de sous-marins nucléaires en 2017 ce qui permettra d'ouvrir sans restriction l'ensemble des métiers de la défense aux femmes.

- Des guides pratiques

Un des axes importants de la démarche vers l'égalité professionnelle que le ministère de la défense veut développer dans les mois à venir a pour objectif une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Il s'agit de permettre à chacune et chacun d'équilibrer ses temps de vie et satisfaire ainsi son engagement professionnel en préservant sa vie personnelle, qui est le plus souvent intimement liée à la situation familiale de parent.

- ✓ Ainsi, un *Guide de la parentalité* rassemblera toutes les informations pratiques pour les parents, avant et après l'arrivée d'un enfant au foyer. Il doit répondre aux besoins des familles dans la diversité de leurs situations. En cours de finalisation, il sera publié durant le premier semestre 2017.
- ✓ Une *Charte du temps* présentera par ailleurs les grandes orientations à respecter en matière d'organisation du temps de travail, pour assurer aux agents un meilleur équilibre des temps de vie. L'ambition de ce document, en cours d'élaboration, est double : lutter contre l'hyper présentéisme et atténuer la porosité entre temps de travail et temps de repos constatée avec le développement des technologies de l'information et de la communication(TIC).

## BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

### FORMATION

Depuis 2012, la formation constitue une voie d'action RH privilégiée pour faire progresser l'égalité professionnelle au sein du ministère. En ce sens, le document d'orientation à moyen terme de la formation du personnel civil (DOMTF, 2013-2016) recommande aux acteurs de la formation de « *veiller à l'accès des femmes à la formation pour améliorer leur déroulement de carrière* » et le DOMTF 2017-2019 en cours d'élaboration fera de la promotion de l'égalité femme-homme une priorité ministérielle en matière de formation.

L'édition de juillet 2016 du rapport de situation comparée (RSC) présente pour la première fois les statistiques relatives à la formation du personnel féminin civil et militaire.

**Ainsi, l'utilisation de la formation pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle est devenue une action pérenne.**

### Résultats attendus fin 2016

Les centres de formation du ministère de la défense, le Centre de formation de la défense(CFD) et le Centre de formation au management de la défense(CFMD) se sont attachés depuis 2012 à faciliter

l'accès des femmes aux formations et à assurer un suivi statistique de la féminisation des formations et des intervenants-formateurs.

1. Les dispositifs mis en œuvre pour faciliter l'accès des femmes aux formations  
La politique ministérielle de formation par le numérique

Le développement des actions de formation à distance sert utilement la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et permet aux femmes d'accéder à des formations quelquefois compliquées à suivre pour elles en présentiel eu égard à leur charge de famille.

Les formations par le numérique réalisées par le CFD en 2015 ont concerné 3 495 personnes, dont 45% de femmes.

Celles assurées en présentiel ont bénéficié à 11727 personnes, dont un peu plus de 35% de femmes.

Pour 2016 et jusqu'au mois de septembre, les formations par le numérique ont concerné 3214 personnes dont 1388 femmes (soit un peu plus de 43% des bénéficiaires).

Celles assurées en présentiel ont bénéficié à 18903 personnes, dont presque 39% de femmes.

<b>Perspectives 2017</b>
--------------------------

Une étude de faisabilité sur la mise en place d'un indicateur de suivi relatif à la répartition femmes hommes pour l'ensemble des formations par le numérique, y compris des formations en accès direct, sans inscription préalable, sera conduite en 2017.

Une évolution de la plate-forme ministérielle est programmée au 4<sup>ème</sup> trimestre 2016 ; elle permettra de bénéficier en 2017 d'un suivi précis de l'ensemble des agents connectés, qu'ils soient gérés par le CFD ou en mode auto-inscription.

Le rapprochement des actions de formation au plus près des unités

Le principe de la formation au plus près des agents, inscrit dans le contrat d'objectif et de performances du CFD, sera renforcé par le développement de nouveaux marchés nationaux.

Par ailleurs, le recours aux formateurs internes permet de relayer au niveau local les enseignements du CFD. Une instruction du 10 avril 2015 précise le recrutement et les modalités d'emploi des formateurs internes occasionnels du ministère de la défense<sup>1</sup>. Cette action sera poursuivie.

2. L'augmentation de la participation des femmes aux formations dispensées par le CFMD

Rappel : le comité directeur du CFMD, réuni en juillet 2015, a validé le plan d'actions (PA) découlant du nouveau projet d'établissement triennal (2015-2017). Concourant à l'émergence d'une « communauté managériale » au sein du ministère, la participation des femmes aux formations dispensées par le CFMD y est encouragée (action n°14 du PA).

<sup>1</sup> INSTRUCTION N° 327093/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/GPC/DCC relative au recrutement et aux modalités d'emploi des formateurs internes occasionnels du ministère de la défense du 10 avril 2015.



Inscrite dans la première feuille de route ministérielle (2012), l'action visant à augmenter la participation des femmes aux formations dispensées au CFMD a produit des effets encourageants. Durant 5 ans, le taux de participation des femmes a oscillé entre 26% et 33%. En 2015, le taux de féminisation des stagiaires a été supérieur à celui des officiers (14,5%) et des personnels civils de niveau équivalent (29,7%), qui sont les deux populations éligibles à une formation au sein du CFMD. Par ailleurs, depuis 3 ans, le CFMD compte plus de 20% de femmes parmi les intervenants. »

Répartition H/F des **stagiaires** civils et militaires **proposés** par les directions, armées et services :

Années	2012	2013	2014	2015
Hommes	1 845	2 002	2 165	2 513
Femmes	704	683	1 128	1 241
Total	2549	2685	3293	3754
% de femmes	<b>27 %</b>	25%	34%	<b>33%</b>

Le pourcentage des stagiaires femmes proposé par les ADS est supérieur à celui des femmes du ministère (20,56%)

Répartition H/F des **stagiaires retenus** pour participer aux sessions de formation :

Années	2012	2013	2014	2015
Hommes	1 298	1 303	1 391	1 531
Femmes	491	547	652	723
Total	1789	1850	2043	2254
% de femmes	<b>27%</b>	29%	32 %	<b>32%%</b>

Le pourcentage des stagiaires retenus par le CFMD est également supérieur à celui des femmes du ministère....

Ratio H/F des stagiaires **proposés/retenus**

Années	2012	2013	2014	2015
Hommes	70,35%	65,08%	64,24%	60,92%
Femmes	69,74%	80,08%	57,80%	58,25%

même si, à l'exception de l'année 2013, le pourcentage des stagiaires hommes retenus est légèrement supérieur à celui des femmes.

Répartition H/F des **stagiaires attestés** :

Années	2012	2013	2014	2015
Hommes	1 034	963	1 037	1 175
Femmes	366	413	515	560
Total	1400	1376	1552	1735
% de femmes	<b>26%</b>	30%	33%	<b>32%</b>

La répartition femmes-hommes des stagiaires attestés est comparable à celle des stagiaires retenus...

Ration H/F des stagiaires **retenus/attestés**

Années	2012	2013	2014	2015
Hommes	79,66%	73,90%	74,55%	76,74%
Femmes	<b>74,54%</b>	75,50%	79%	<b>77,45%</b>

même si le pourcentage des stagiaires femmes attestées par rapport aux stagiaires retenus est supérieur à celui des hommes.

**Proposés** = personnels proposés par les directions / armées / services

**Retenus** = personnels que le CFMD inscrit à des sessions

**Attestés** = personnels ayant assisté aux stages (i.e. hors désistements et absentéisme des personnels retenus)

**IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)**

*Inscrire la promotion de mesures visant à favoriser la parité et l'égalité professionnelle dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) ou convention d'objectifs et de gestion (COG) conclues entre les ministères et les organismes sous tutelle (Établissements publics).*

**Résultats attendus fin 2016**

Le ministère de la défense respecte rigoureusement les dispositions réglementaires concernant l'éga-conditionnalité en matière de marchés publics. Les cahiers des charges des marchés ministériels comportent une clause relative au respect de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise soumissionnaire. Ainsi, la commande publique du ministère de la défense applique le principe d'éga conditionnalité.

**Perspectives 2017**

Le ministère veillera à mettre en œuvre le principe d'éga-conditionnalité dans les contrats d'objectifs et de performances de ses établissements publics sous tutelle.

## ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

En application de la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte, dans la préparation des textes législatifs et réglementaires, de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de la défense s'est engagé à ce que les travaux de préparation des textes législatifs et réglementaires prennent en compte dans leurs orientations les impacts possibles en termes d'égalité entre les femmes et les hommes (axe n°2, mesure 2.2) ; cet engagement figure dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense, signé en décembre 2015 par le ministre et les représentants du personnel civil.

### Perspectives 2017

En 2017, un volet « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les études d'impact » sera intégré dans les formations des rédacteurs et rédactrices des textes législatifs et réglementaires (formation en légistique) en administration centrale.

## STATISTIQUES, DONNEES

### Résultats attendus fin 2016

Le Bilan social (BS) du ministère et le rapport de situation comparé(RSC), les deux recueils statistiques du ministère, s'enrichissent chaque année de nouveaux indicateurs qui permettent d'avoir une meilleure connaissance de la situation des agents.

Le RSC, étendu en 2015 aux personnels militaires, s'est enrichi en 2016 de nouveaux indicateurs pertinents pour mieux comprendre les parcours de carrière des femmes de la défense. Le RSC publié en juillet 2016, présente les nouveaux indicateurs suivants :

- La formation est abordée dans cette édition pour le personnel civil et militaire. De plus, il est fait état de la formation statutaire après changement de corps (données sexuées).
- Répartition des candidats aux concours et examens professionnels : mentions sexuées du nombre d'inscrits, de présents, d'admissibles et d'admis.
- Répartition des agents ayant bénéficié d'un changement de grade par type d'avancement, par catégorie et par sexe.
- Répartition des agents ayant bénéficié d'un changement de corps par catégorie et sexe avec données relatives aux conditionnants (liste d'aptitude) ;
- Les données relatives à l'obligation d'emploi sont sexuées.

### Perspectives 2017

Le RSC à paraître en juillet 2017, présentera des indicateurs sur :

- Les comptes épargne-temps ;
- Les congés de paternité ;

- Les congés de plus de six mois par type de congé et par motif ;
- Les jours d'arrêt de travail en distinguant maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée ;
- Le nombre de jours d'autorisation d'absence pour réunion en distinguant les différents types de réunions (instance de concertation, administration, syndicale).

### **PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES**

Le corpus juridique relatif à l'objectif de parité pour la désignation, à compter du 1er mai 2015, des membres des commissions et instances consultatives ou délibératives regroupe l'article 74 (I) de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le décret n°2015-354 du 27 mars 2015 et la circulaire n°5780/SG du 2 avril 2015. Onze commissions consultatives du ministère de la défense sont concernées par l'obligation de parité, dans la mesure où elles ont été instituées par la loi ou par un décret (2).

La direction des affaires financières, chargée de l'élaboration du PLF, a d'ores et déjà pris en compte ce corpus et a adressé la circulaire du 2 avril 2015 aux services auxquelles ces commissions sont rattachées.

### **Perspectives 2017**

L'annexe au PLF 2018 qui porte mention des effectifs dans les organes consultatifs de la défense sera sexuée. Cette action permettra de suivre dans la durée la féminisation des commissions consultatives de la défense. Par ailleurs, lors des futurs renouvellements, l'attention des autorités sollicitées pour proposer des membres titulaires et des membres suppléants sera appelée sur l'obligation légale de parité dans les commissions et instances consultatives ou délibératives créées par la loi ou par décret.

### **RÉSEAU DE FEMMES**

#### **Résultats attendus fin 2016**

- Pour renforcer la dynamique ministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère a annoncé, dans sa feuille de route, en mars 2016, la création d'un réseau de référents égalité femmes hommes, dans les armées, directions et services, les bases de défense et les centres ministériels de gestion.

Cette action a été réalisée dès le mois de juillet. Ainsi, ce réseau de correspondants permanents crée un maillage territorial. Chaque référent devient l'expert de son entité pour communiquer au HFED les évolutions relatives à l'égalité F/H dans sa sphère de compétences. Le réseau doit permettre de fluidifier la circulation de l'information et de créer un lien de proximité avec les formations et

2-Le comité consultatif de santé des armées, le comité directeur de l'observatoire de la santé des vétérans, le comité national pour l'érection et la conservation du mémorial de la déportation du Struthof, la commission armées jeunesse, la commission consultative médicale des anciens combattants et victimes de guerre, la commission de déontologie des militaires, la commission interministérielle des demandes de classement des matériels de guerre, armes et munitions, le conseil général de l'armement, le conseil scientifique de l'observatoire de la santé des vétérans, le conseil supérieur de la réserve militaire et le haut comité d'évaluation de la condition militaire.

organismes ministériels. Le référent est habilité et mandaté par chaque armée, direction et services pour recueillir et fournir de données et des informations afin de conduire les missions que la ministre a confiées à l'observatoire de la parité.

- Le ministère de la défense a également annoncé dans la feuille de route 2016-2017 son intention d'encourager la création d'un large réseau associatif de femmes civiles et militaires ouvert à l'ensemble des femmes de la Défense pour qu'elles disposent d'un lieu d'échanges d'expression et de soutien.

La création d'un tel réseau doit permettre de favoriser la cohésion et l'innovation. Il constitue un levier au service de la mixité et de l'égalité professionnelle. Ce réseau doit être une communauté active et ouverte qui sera le reflet de la diversité des femmes de la Défense.

Le réseau associatif des femmes de la défense a été lancé dès le 27 juin 2016.

Plusieurs femmes et hommes, civils(es) et militaires de tous grades, convaincus de l'utilité d'un tel réseau se sont rapidement mobilisés pour conduire ce projet : rédaction des statuts, démarches légales en préfecture et organisation d'une manifestation ministérielle pour lancer officiellement **le réseau AF1D2 « Avec les femmes de la Défense »**, et présenter l'association et son programme.

La place des femmes dans la communauté de défense étant l'affaire de tous, **le réseau est ouvert aux femmes et aux hommes pour mieux promouvoir l'égalité professionnelle et les enjeux liés à la mixité.**

Pour marquer l'évènement, des femmes d'exception ont été invitées (Claudie HAIGNERE, invitée d'honneur) mais aussi des femmes dont le parcours professionnel illustre la diversité des carrières féminines au ministère de la défense. Une table ronde a permis à ces femmes de venir parler de leurs parcours professionnel.

**Le réseau AF1D2 a élu son nouveau bureau le 6 septembre 2016** ; ce dernier a défini des priorités pour développer le réseau et lui assurer une bonne visibilité.

Le réseau AF1D2 souhaite établir des relations avec les autres réseaux de femmes et des échanges ont déjà permis de participer à un séminaire organisé par le réseau « Femmes de l'Intérieur » sur la place des femmes dans la haute fonction publique. Par ailleurs, la commission des anciens élèves de L'ENA organise un évènement le 12 décembre prochain sur le site de l'Ecole militaire qui devrait permettre au réseau d'élargir son rayonnement.

Le réseau compte à ce jour plus de 210 adhérents(es) dont 10% sont des hommes.

#### Perspectives 2017

Le programme d'actions à conduire doit être présenté aux adhérents(es) avant la fin de l'année. Les objectifs généraux sont :

- Offrir plus de visibilité pour les femmes de la défense en interne et à l'extérieur du ministère ;
- Apporter une aide concrète aux femmes de la défense (coaching, tutorat, mentorat pour permettre aux adhérentes de s'entraider en assurant un partage entre les plus expérimentées et les débutantes) ;

- Apporter une réflexion à toutes et à tous sur des sujets de fonds avec l'organisation de séminaire ou de conférences thématiques.

Par ailleurs, un groupe de travail est chargé de construire des outils de communications adaptés, ce qui devrait permettre d'assurer au réseau AF1D2 un plus grand rayonnement en 2017.

## **COMMUNICATION INTERNE**

### **Résultats attendus fin 2016**

Depuis 2012, le ministère de la défense a réalisé plusieurs actions de communication interne sur l'égalité H/F :

- la création, en 2012, du site intranet « Les femmes de la Défense » ;
- l'ouverture, en 2014, du site internet « Thémis » contre les violences sexuelles et l'édition de flyers sur le harcèlement, les discriminations et les violences à caractère sexuel (HDV-S) ;
- la réalisation de plusieurs publications par la délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOD) et par les services d'informations et de relations publiques des armées (SIRPA) mettant régulièrement en avant la participation des femmes dans les OPEX, ainsi que les femmes qui se distinguent dans des postes exposés ou des emplois très peu féminisés : à titre d'exemple, un dossier spécial a été publié dans la revue « Armées d'aujourd'hui », à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes en 2015 ;
- une action de veille, sur l'équilibre femmes/hommes sur les images et dans les vidéos, ainsi que dans les communications et à la tribune d'événements.

### **Perspectives 2017**

Les organes de communication du ministère, les chargés de communication dans les ADS veillent à relayer, au fil des actualités ministérielles, la visibilité des femmes de la Défense.

Pour exemple, les jeux olympiques et paralympiques ont été l'occasion de mettre en avant les sportives de haut niveau de la Défense.

Il s'agit désormais d'une action pérenne.

## COMMUNICATION INTERNE

### Résultats attendus fin 2016

Depuis 2012, le ministère de la défense a réalisé plusieurs actions de communication interne sur l'égalité H/F :

- la création, en 2012, du site intranet « Les femmes de la Défense » ;
- l'ouverture, en 2014, du site internet « Thémis » contre les violences sexuelles et l'édition de flyers sur le harcèlement, les discriminations et les violences à caractère sexuel (HDV-S) ;
- la réalisation de plusieurs publications par la délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOD) et par les services d'informations et de relations publiques des armées (SIRPA) mettant régulièrement en avant la participation des femmes dans les OPEX, ainsi que les femmes qui se distinguent dans des postes exposés ou des emplois très peu féminisés : à titre d'exemple, un dossier spécial a été publié dans la revue « Armées d'aujourd'hui », à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes en 2015 ;
- une action de veille, sur l'équilibre femmes/hommes sur les images et dans les vidéos, ainsi que dans les communications et à la tribune d'événements.

### Perspectives 2017

Les organes de communication du ministère, les chargés de communication dans les ADS veillent à relayer, au fil des actualités ministérielles, la visibilité des femmes de la Défense.

Pour exemple, les jeux olympiques et paralympiques ont été l'occasion de mettre en avant les sportives de haut niveau de la Défense.

Il s'agit désormais d'une action pérenne.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
MINISTÉRIELLE

**La féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles** : objectif fixé par la loi : 30% de primo-nominations féminines pour l'année 2015. Diagnostic et observations.

En 2015, l'objectif de 30% de primo-nominations a été dépassé, le taux de primo-nommées a atteint 32% soit 6 femmes et 13 hommes.

En l'état actuel des mouvements (fin septembre 2016), l'année 2016 devrait accuser un fléchissement et l'objectif de 40% de primo-nominations en 2017 sera difficile à atteindre pour le ministère de la défense.

En effet, la composante militaire du ministère de la défense rend l'exercice difficile. Les cadres supérieurs militaires sont issus de promotions où la féminisation était très faible et l'accès au grade de général n'est possible qu'à l'échéance d'une trentaine d'années de services. Le vivier se développe au rythme de l'avancée dans les carrières des femmes issues des premières promotions des écoles d'officiers. L'année 2016, qui a été particulièrement riche en nominations sur des emplois de type 1, est révélatrice à cet égard : les primo-nominations féminines sur des emplois de directeurs d'administration centrale ont atteint 60 % du haut encadrement supérieur civil mais aucune femme sous statut militaire n'a été nommée sur ce type d'emploi.

Le ministère de la défense conduit une politique volontariste pour augmenter la représentation des femmes au sein du haut encadrement, par un certain nombre de mesures tendant à alimenter les viviers et à valoriser les carrières.

Ainsi, depuis trois ans, l'effort est porté sur les emplois intermédiaires d'adjoints aux sous-directeurs ou aux chefs de service et qui seront eux-mêmes des viviers pour les années à venir. L'accompagnement personnalisé des administrateurs civils par la directrice de projet Encadrement supérieur et cadres dirigeants (DPES) contribue à constituer ces viviers qui sont alimentés également sur la base d'échanges et de propositions avec les différentes directions.

Des évaluations d'orientation à 360° sont conduites par les inspecteurs civils, pour les administrateurs civils, afin de compléter cet accompagnement de parcours professionnel. A la fin de l'année 2016, les deux tiers des administrateurs en fonction à la défense, soit 119 personnes en auront bénéficié. À partir d'un référentiel établi par un cabinet de conseil, cet exercice dynamique se compose d'un autodiagnostic, de témoignages des supérieurs, des pairs et des subordonnés de l'administrateur, d'un dialogue entre l'administrateur et l'inspecteur désigné par le secrétaire général pour l'administration (SGA) et enfin d'une relecture commune d'un rapport écrit.

L'objectif de l'exercice est l'identification par l'administrateur lui-même de ses points forts et de ses marges de progrès, voire ses faiblesses. L'administrateur doit également prendre conscience de la perception que son environnement professionnel a de lui, ainsi que des perspectives qu'il peut



envisager. Distinct de l'évaluation traditionnelle, il est un outil d'accompagnement individuel ponctuel. C'est aussi une aide à la décision et un moyen de connaissance du vivier des administrateurs civils pour le Secrétaire Général pour l'Administration (SGA).

Le comité des parcours professionnels de l'encadrement supérieur se réunit également deux fois par an pour échanger sur ces sujets avec tous les directeurs et les services des ressources humaines du ministère de la défense.

Les entretiens de carrière, avec les évaluations annuelles par les supérieurs hiérarchiques et les évaluations d'orientations à 360°, constituent de véritables outils pour les parcours professionnels des cadres supérieurs.

Par ailleurs, depuis 2013, des comités d'audition permettent à l'ensemble des candidats(tes) de présenter leur motivation et leur projet relatif au poste fonctionnel à pourvoir.

L'accès aux emplois à responsabilité se prépare le plus « en amont » possible. Le suivi des cadres féminins de catégorie A devrait être largement facilité par la création le 1<sup>er</sup> juin 2016, en référence au plan managérial du ministère, d'une « cellule d'accompagnement des cadres civils » qui assure un conseil personnalisé aux agents en complément des acteurs existants. De même une revue des postes et des compétences, réunie pour la première fois en mars 2016, sous la présidence du SGA, a pour double objectif de fluidifier les mobilités et dynamiser les parcours professionnels.

Enfin, le taux de réussite des femmes à l'examen professionnel pour le grade d'attaché principal peut constituer un indicateur intéressant. Le suivi statistique fait apparaître une sous-représentation des femmes au niveau des personnes candidates et une sur-représentation au niveau des personnes lauréates. Pour exemple, en 2015, 125 femmes se sont inscrites et 25 ont réussi, contre 135 hommes candidats et 10 lauréats. En 2016, les chiffres montrent un meilleur équilibre femmes/hommes, 23 femmes lauréates et 21 hommes, pour un nombre identique de candidats.

APAE	Candidats inscrits			Lauréats			Taux de réussite (lauréats/candidats)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Moyen
Attaché principal d'administration au titre de l'année 2012	124	141	265	22	15	37	17,74%	10,64%	14,19%
Attaché principal d'administration au titre de l'année 2013	113	150	263	22	16	38	19,47%	10,67%	15,07%
Attaché principal d'administration au titre de l'année 2014	116	153	269	20	18	38	17,24%	11,76%	14,50%
Attaché principal d'administration au titre de l'année 2015	125	135	260	25	10	35	20,00%	7,41%	13,70%
Attaché principal d'administration au titre de l'année 2016	117	117	234	23	21	44	19,66%	17,95%	18,80%

Pourcentage de réussite Femmes/total des lauréats aux Principalats (examen professionnel APAE) depuis 2012					
Années	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes	15	16	18	10	21
Femmes	22	22	20	25	23
% des femmes inscrites	46,80%	42,96%	43,12%	48,07%	50%
% de femmes reçues	59,46%	57,89%	52,63%	71,43%	52,27%

**Répartition par grade des officiers généraux (OGX) par armées, directions et services en 2016 :**

	2 étoiles	3 étoiles	4 étoiles
Terre	1	/	/
Marine	/	/	/
Air	1	/	/
SCA	2	2	/
SSA	5	3	/
SID	1	/	/
DGA	9	4	2
<b>Total</b>	19	9	2
	<b>30</b>		

L'objectif prévu, en fonction des viviers existants, est d'atteindre 7% de femmes officiers généraux en 2019. Ce tableau ne prend pas en compte les trois femmes contrôleurs généraux des armées,

**Label égalité et label diversité**

**Résultats attendus fin 2016**

Conformément aux directives émises par le comité ministériel « Egalité-Citoyenneté » du 6 mars 2015, le ministère de la défense s'est engagé dans la démarche de candidature au label Alliance. Le 17 février 2016, le ministre de la défense a chargé le contrôle général des armées d'en assurer le pilotage. Les travaux actuels montrent que le ministère réalise déjà de nombreuses actions qu'il convient désormais de formaliser dans un plan d'ensemble cohérent. Un plan cadre a été présenté à la DGAFP qui en a validé les principes. Pour information, le plan de formation des référents discrimination du MINDEF se poursuit et le plan de communication ministériel sur la procédure de labellisation est déjà largement avancé.

**Perspectives 2017**

Le ministère envisage de déposer un dossier de candidature Alliance au premier semestre 2017.

**Identification des éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.**

**Rapport de situation comparée – Égalité salariale**

			2014		2015	
			F	H	F	H
Personnel militaire	Rémunération moyenne		1913	2023	1938	2031
	Montant moyen des primes		784	1214	830	1251
Personnel civil	Rémunération moyenne du personnel	Titulaire	2045	2440	2052	2443
		Non titulaire	2218	2847	2225	2848
		Ouvrier d'Etat	2147	2382	2158	2384
	Montant moyen des primes du personnel	Titulaire	631	848	616	836
		Non titulaire	111	123	100	106
		Ouvrier d'Etat	394	490	388	475

Le rapport de situation comparée (RSC) présente les rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire et civil, ainsi que la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute. La rémunération du personnel militaire est présentée sur la base d'un socle de rémunération commun à l'ensemble des militaires (personnel affecté en métropole hors indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle).

**Résultats attendus fin 2016**

Une étude a été conduite par la DRH-MD en juin 2015 sur les écarts de rémunération selon le sexe, sur l'ensemble des fonctionnaires de la filière administrative ; elle s'est appuyée sur les fichiers mensuels de rémunération qui détaillent la situation administrative et la rémunération des agents, à la maille individuelle. Il ressort de cette étude qu'au-delà du recours plus fréquent des femmes au temps partiel, les écarts de rémunération constatés découlent du moindre accès des femmes à la catégorie A, notamment aux grades d'attaché principal et d'administrateur civil mais ne reflètent pas une inégalité de traitement, notamment dans l'allocation des primes. Ainsi, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de catégorie B ou C sont extrêmement faibles, voire inexistantes. Les écarts apparaissent parmi les fonctionnaires de catégorie A à partir de 45 ans et reflètent la sous-représentation des femmes dans les grades et emplois supérieurs.

En ce qui concerne le personnel militaire, les décalages de solde observés, notamment pour les officiers, peuvent en partie s'expliquer par le caractère trop récent des contingents importants de recrutement féminins (suppression des quotas) au regard d'un parcours complet d'officier. En effet, les rémunérations les plus élevées concernent plutôt les officiers bénéficiant de l'ancienneté nécessaire pour franchir tous les échelons d'une carrière militaire.

Le ministère de la défense s'est également engagé, dans le protocole d'accord de décembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la Défense, à veiller à ce que la mobilité des agents soit sans incidence sur leur rémunération et à ce que les congés de maternité et d'adoption, ou encore pathologiques liés à la grossesse, n'aient pas d'impact sur le déroulement de carrière et, en conséquence, sur les rémunérations (axe n°2, mesure 2.1).

### Perspectives 2017 – Plan d'action

Sur la base du rapport de mission confié à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, députée des Yvelines, par le Premier ministre, en vue d'analyser le système de rémunération de la fonction publique et d'identifier les discriminations existantes, le ministère de la défense, qui sera prochainement auditionné, se conformera aux recommandations émises pour remédier aux écarts de rémunération constatés.

#### **Mixité des métiers : quelles actions en GRH interne sur cette thématique ?**

Pour favoriser la mixité des emplois et des métiers, le ministère a retenu :

- Neutralité des fiches de postes publiées et en ligne dans la BNE.
- Par ailleurs, le référentiel des emplois ministériel (REM), est un outil de GRH pour une meilleure connaissance de la mixité des métiers. En effet, le REM est un répertoire unique dans lequel tous les emplois du ministère de la défense sont décrits, soit 7 000. Ce chiffre fait du REM l'un des plus volumineux référentiels d'emplois en France. Il offre une photographie complète de tous les emplois-type du ministère, décrits sous un format unique, la fiche emploi-type, et dans un langage commun. Le REM est un outil indispensable pour permettre aux armées, aux directions et aux services de mener leurs gestions prévisionnelles des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) opérationnelles. Le REM offre une description précise et détaillée de chaque emploi-type, allant jusqu'au niveau le plus fin de la compétence et permet d'ordonner les emplois-type les uns par rapport aux autres au sein de filières et de familles professionnelles ; le référentiel permet aux agents comme aux gestionnaires de mieux identifier les possibilités de parcours professionnels (y compris en interministériel ou en dehors de la Fonction publique). A ce titre, les données RH contenues dans le REM ont vocation à être utilisées dans différents processus RH (recrutement, gestion, mobilité, formation, reconversion).

Parce qu'il permet de porter un regard qualitatif et évolutif sur les emplois du ministère, le REM doit aider les employeurs à mieux exprimer leur besoin en ressources et les pourvoyeurs à proposer les agents les plus à même de répondre à leurs attentes.

**Le REM décrit les métiers selon une logique métiers/compétences, sans aucune référence au genre ; il présente 32 familles professionnelles.**

### Perspectives 2017

**En 2017, il est prévu de faire un état de la féminisation dans chaque famille professionnelle.**

## **PLAN INTERMINISTÉRIEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **Résultats attendus fin 2016**

Le ministère de la défense est engagé dans la politique intégrée de l'égalité, qui vise à assurer l'effectivité des droits des femmes dans tous les champs de la vie professionnelle, sociale et personnelle. Il participe à l'effort collectif pour faire progresser l'égalité réelle.

Pour développer une culture de l'égalité réelle, le ministère est engagé dans :

- la lutte contre les stéréotypes sexistes ;
- l'égalité professionnelle (participation des femmes à l'ensemble des familles professionnelles) ;
- l'accès à l'emploi des femmes qui en sont éloignées (personne handicapée, insertion des femmes dans le dispositif service militaire volontaire) ;
- la protection des femmes victimes de violences ;
- la promotion du partage des responsabilités familiales (guide de la parentalité) ;
- une meilleure organisation du temps de travail (charte du temps).

### **Perspectives 2017**

Le ministère poursuit son engagement dans la politique publique en faveur de l'égalité réelle.

## MIXITÉ DES MÉTIERS

### Résultats attendus fin 2016 et perspectives 2017

Les avancées en matière de mixité et de mixité des métiers se réalisent par armée et par service en tenant compte des réalités opérationnelles. Les femmes de la défense servent dans presque tous les domaines, accèdent à toutes les responsabilités et à tous les métiers. Ainsi, un dernier bastion ouvre ses portes, il s'agit de l'intégration, à titre expérimental, d'officiers féminins à un équipage de sous-marins nucléaires en 2017 ce qui permettra d'ouvrir sans restriction l'ensemble des métiers de la défense aux femmes. La formation des premiers officiers féminins a débuté. Elles suivent des parcours de qualification identiques à ceux de leurs camarades masculins et participeront à l'ensemble du cycle opérationnel de leur équipage. Dans la mesure où il s'avère techniquement impossible de réaménager les infrastructures des sous-marins actuels pour tenir compte de l'exigence de séparation des locaux de vie, l'expérimentation ne concerne pour l'instant que les équipages de SNLE, désormais équipés pour accueillir du personnel féminin.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

### Résultats attendus fin 2016

#### Le service militaire volontaire

Le ministère de la défense et en particulier l'armée de terre s'est vu confier, en avril 2015, la mission de mettre en œuvre un dispositif d'insertion professionnelle pour les jeunes déscolarisés de 18 à 25 ans, sur le modèle du service militaire adapté que pilote le ministère de l'outre-mer pour répondre au chômage des jeunes ultra-marins.

Le Service militaire volontaire (SMV) offre, dans le cadre d'un parcours d'insertion dans l'emploi au sein d'unités militaires, des formations professionnelles aux jeunes en rupture avec le milieu social.

Pour la 1ère cohorte de 259 volontaires stagiaires, le commandement du SMV atteindra les objectifs fixés à la création du dispositif, soit 66 % d'insertion, dont 50 % en insertion durable (CDI ou CDD supérieur ou égal à 6 mois). Une partie de la cohorte étant encore en cours d'insertion, il n'est pas possible à ce stade de donner un résultat définitif.

Trois centres localisés en Lorraine, en Ile de France et en Poitou-Charentes fonctionnent actuellement.

#### La féminisation du dispositif au 30 septembre 2016

- 29% des volontaires sont des femmes (83 femmes sur 286 volontaires) ;
- 36% des volontaires techniciens sont des femmes (17 femmes sur 47 volontaires techniciens) ;
- 28% des volontaires stagiaires sont des femmes (66 femmes sur 239 volontaires stagiaires).

Le centre d'Ile de France est le plus féminisé (36 % des volontaires sont des femmes soit 32 femmes sur 89 volontaires).

Dans le centre localisé en Lorraine, : 27% des volontaires sont des femmes (27 femmes sur 100 volontaires).

Dans le centre Poitou-Charentes, 25 % des volontaires sont des femmes (24 femmes sur 97 volontaires).

Par ailleurs, le **taux de féminisation global de l'encadrement est de 15%**.

Dans chaque centre **un référent mixité conduit des actions en faveur de la prise en compte des problématiques liées à la mixité :**

- Sensibilisation des cadres aux questions liées à la mixité lors des séminaires de formation et présentation du kit créé à cet effet par la cellule Thémis ;
- Sensibilisation des représentants de catégorie des centres aux questions relatives à la mixité ;
- Présentation du rôle de l'officier mixité aux volontaires et à leur encadrement, sensibilisation des volontaires aux questions liées à la mixité avec présentation du kit de communication Thémis ;
- Valorisation du dialogue et de la prévention au profit des volontaires ;
- Conseil au commandement et accompagnement de proximité au profit des cadres de contact.

L'ensemble de ces résultats chiffrés montrent une **progression de la féminisation du dispositif SMV depuis le mois de février 2016**, date à laquelle un premier bilan a été établi pour être publié dans la feuille de route 2016-2017. Cette progression est de l'ordre de 1 à 2 points sur chaque chiffre relevé.

<b>Perspectives 2017</b>
--------------------------

Un quatrième site, rattaché au centre localisé en Lorraine, ouvrira dès janvier 2017. Le SMV offrira alors 700 places. Les objectifs d'insertion devront viser les 70 % (dont 50 % en insertion durable). Le suivi de la féminisation du dispositif sera maintenu.

## BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

### CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

#### Résultats attendus fin 2016

Afin de combattre efficacement les cas de harcèlement, discrimination et violence sexuels (HDV-S) au sein du ministère, le ministre de la défense a lancé le 15 avril 2014 un plan d'action (12 actions) qui comprend quatre axes complémentaires : l'accompagnement des victimes, la prévention, la transparence et la clarification de la politique disciplinaire. Ce plan concerne les agents civils et militaires du ministère de la défense.

Une des mesures phare de ce plan a été la création, le 15 avril 2014, d'une structure spécialisée, la cellule Thémis, rattachée au Contrôle général des armées (CGA) dans le cadre de sa mission de sauvegarde du droit des personnes et placée sous l'autorité du Ministre. Ce positionnement assure à la cellule Thémis une totale indépendance vis-à-vis des hiérarchies militaires et civiles.

La cellule est, au bout de deux ans de fonctionnement, un dispositif désormais reconnu, spécifiquement dédié à la lutte contre les HDV-S soit par la prise en charge des victimes présumées, soit par le suivi des réponses apportées par le commandement aux situations connues de HDV-S.

Elle est aussi devenue un interlocuteur privilégié du commandement qui n'hésite plus à la saisir lorsqu'il est confronté à des situations de HDV-S et qu'il souhaite disposer de conseils pour y apporter les réponses les plus adaptées.

Dans son fonctionnement, la cellule oriente son action selon deux axes :

1- Vers les victimes présumées en :

- les écoutant, voire en les recevant au cours d'un entretien ;
- les accompagnant de façon pluridisciplinaire (juridique, social, professionnel) ;
- les orientant vers les services compétents (Ecoute Défense, assistant de service social, cellules d'aide aux blessés, etc.) ;
- veillant à ce que leurs droits soient respectés.

2- Vers les hiérarchies militaires et civiles en :

- proposant des mesures conservatoires ;
- vérifiant que les enquêtes disciplinaires ou administratives sont bien menées ;
- vérifiant que les sanctions disciplinaires sont bien adaptées et prises rapidement.

Enfin, elle élabore des statistiques qui doivent permettre de mieux connaître la réalité des HDV-S au sein du ministère de la défense et de prendre les mesures adaptées pour les réduire.

La cellule s'appuie sur des réseaux et des structures existants, internes et externes à la défense :

- le collège des inspecteurs généraux, les états-majors et les directions de services (cabinets, inspections, directions des ressources humaines, cellules d'aide aux blessés), la direction des affaires juridiques, la DICOD, le réseau des psychologues d'« Ecoute Défense », le réseau des assistants de service social, la sous-direction des pensions, etc. ;



- la MIPROF (mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains) et les associations agréées comme le Collectif féministe contre le viol (CFCV).

Le tableau suivant recense les faits tels qu'ils sont décrits par les victimes présumées. Il concerne l'année 2015.

Catégorie	Total des dossiers ouverts par Thémis
Discrimination dont homophobie	26
Agressions sexuelles	15
Harcèlement sexuel	14
Viols	8
Harcèlement sexiste	6
Captation d'image - voyeurisme	5
Divers	1
<b>Total année 2015</b>	<b>75</b>

La grande majorité des signalements auprès de la cellule Thémis (près de 90 %) est le fait de femmes qui sont plutôt jeunes. Ils concernent davantage les militaires que les civils mais dans des proportions quasi identiques à leur répartition dans le ministère (77 % de militaires et 23 % de civils).

Le nombre moyen de dossiers enregistrés par la cellule était de 10 dossiers par mois jusqu'en mai 2015. Ce chiffre s'explique, en partie, par un effet de rattrapage de dossiers anciens connus de l'administration dont le traitement a été mal vécu par les victimes. Actuellement, la cellule Thémis constate une stabilisation du flux des dossiers à une moyenne légèrement supérieure à cinq par mois, essentiellement composé de dossiers nouveaux.

Depuis la mise en place du plan d'actions, la cellule constate des améliorations dans le traitement des dossiers :

- la prise de conscience se poursuit dans la durée ;
- les enquêtes de commandement ou administratives sont diligentées dans de nombreux dossiers, même rétroactivement ;
- la dénonciation des faits et le dépôt de plainte se font de manière plus systématique sur l'initiative de la victime ou du chef de corps ;
- le commandement fait preuve de sévérité lorsqu'il a connaissance des faits ;
- des mesures conservatoires sont mises en œuvre très rapidement.

Une remontée plus fiable et harmonisée des informations a montré également que si toutes les catégories de militaires sont concernées par les violences sexuelles, les militaires du rang, c'est-à-dire

les premiers grades militaires, le sont plus particulièrement : ils représentent 80% des victimes et 60% des auteurs alors qu'ils ne représentent que 40% des militaires.

### **Perspectives 2017**

Afin de rationaliser le processus d'accompagnement et de garantir une meilleure traçabilité des dossiers suivis, la cellule Thémis a pour objectif, en 2017, d'optimiser ses procédures tout en développant une démarche qualité.

Chaque étape du processus de suivi de la victime fera l'objet d'une évaluation qualitative, de manière à fiabiliser les statistiques, en particulier dans leurs suites disciplinaires et judiciaires.

Le logiciel GESSIT, autorisé par la CNIL le 25 juin 2015, permettra de garantir la réalisation de cet objectif. Il est actuellement en cours de développement et devrait être opérationnel en 2017.

Cet outil sera mis en place afin de doter la cellule d'un outil informatique lui permettant de recenser les infractions sexuelles commises au sein du ministère de la défense et les différentes réponses qui leur sont apportées. Il doit également permettre de mesurer l'activité de la cellule Thémis et de consolider la gestion des dossiers ainsi que le suivi des victimes.

## **FORMATION ET PREVENTION**

### **Résultats attendus fin 2016**

Dans le domaine de la formation, il convient de distinguer la formation interne et externe à la cellule Thémis.

Dans le domaine de la formation interne, en 2015 et 2016, plusieurs actions de formation ont été menées :

- un stage d'anglais (dans le cadre de la participation de la cellule à des structures OTAN et de la réception de délégations étrangères) ;
- un stage « Gestion des conflits » au centre de formation au management de la défense (CFMD) ;
- des cycles de formation organisés par le Collectif féministe contre le viol (CFCV) pour le personnel affecté à la cellule à l'été 2015 ;
- un stage « Ecoute active » au CFMD ;
- un stage « Gestion du temps, stress et délégation » au CFMD.

Dans le domaine de la formation externe, il convient de faire un bilan quantitatif et qualitatif de l'activité de la cellule Thémis.

En terme quantitatif, la cellule Thémis a assuré des formations auprès :

- d'une part, des militaires du rang (CFIM, CSMV), priorité du ministre ;

- d'autre part, de l'ensemble des agents civils et militaires du ministère de la défense (travailleurs sociaux, les écoles d'officiers, les cadres et référents mixités ; les commandants de bases aériennes, les conseillers techniques sociaux).

Afin de mener à bien sa mission à destination des militaires du rang, la cellule Thémis a réalisé, en liaison avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), un « kit de prévention » comprenant trois films d'animation, un livret d'accompagnement pédagogique et un diaporama. Ces outils ont été utilisés, dès 2016, par les instructeurs dans les centres de formation initiale militaire des trois armées (CFIM) et dans les centres du service militaire volontaire (CSMV).

En terme qualitatif, les premiers éléments de RETEX, obtenus en septembre 2016, témoignent que cette activité est positive et bien perçue par la communauté de défense. Ces efforts méritent donc d'être poursuivis.

### **Perspectives 2017**

A la suite de la décision prise par le ministre, le 15 avril 2016, la cellule Thémis participe directement à la prévention des faits de HDV-S en réalisant des conférences sur la lutte contre les infractions sexuelles au sein du ministère de la défense.

La cellule Thémis concourt à la réalisation du plan de formation, qui sera mis en œuvre en 2017/2018. Un bilan sera effectué en fin d'année 2017, afin de mettre en place, si nécessaire, des actions correctives.

Par ailleurs, la cellule Thémis participera aux groupes de travail institués, afin de lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, elle participera au GT « Changement d'identité sexuelle » et au GT « Guide de la parentalité ». Les travaux et publications en résultant devront paraître en 2017.

## **PROTECTION**

### **Résultats attendus fin 2016**

La cellule Thémis accompagne la victime toute au long de la procédure judiciaire. A ce titre, elle lui explique les différentes phases de la procédure pénale, depuis la plainte jusqu'au procès. Elle l'informe de la possibilité, pour elle, d'obtenir la protection juridique de l'Etat (L4123-10 du code de la défense. Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Elle veille également à la protection physique de l'intéressé(e) en s'assurant, en tant que de besoin, de l'éloignement de l'agresseur présumé (déplacement d'office, mutation).

Enfin, une cellule d'accueil téléphonique « Ecoute Défense », mise en place en janvier 2013, participe également à la protection des victimes. La cellule Thémis oriente systématiquement chaque victime d'infractions sexuelles vers cette cellule, en vue d'un accompagnement immédiat et dans la durée.

## Perspectives 2017

Pour 2017, il s'agit de reconduire le dispositif de protection.

## COMMUNICATION

### Résultats attendus fin 2016

La montée en puissance de la cellule Thémis s'est accompagnée d'actions de communication :

- un onglet a été publié sur les sites Intradef et internet du ministère. un onglet « Thémis » a été créé sur les pages d'accueil des sites Intradef et Internet du ministère pour garantir visibilité et accessibilité ;
- une affiche « Stop au harcèlement sexuel » ainsi que les principaux documents relatifs à Thémis ont été mis en ligne sur ces sites ;
- une plaquette « Thémis » a été diffusée avec le bulletin de salaire ou de solde du mois de mai 2015 à tous les agents du ministère, civils comme militaires ;
- les numéros d'avril et mai 2015 de la revue « Armées d'aujourd'hui » ont consacré trois pages à la cellule Thémis (la plaquette « Thémis » a été insérée dans le numéro de mai) ;
- le chef de la cellule a participé à deux « point de presse DICOD » qui ont conduit à de nombreux articles dans la presse ;
- le vade-mecum sur les bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences

Sur le plan international, la cellule Thémis a participé à un colloque organisé à Genève par une fondation internationale et soutenu par l'OTAN, et a reçu le chef de l'équipe stratégique des forces armées canadiennes sur « l'inconduite sexuelle ».

Une convention tripartite a également été signée le 9 décembre 2014 entre le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes et le ministère de la défense qui fixe les engagements réciproques des trois ministères en matière de lutte contre les harcèlements, violences et agressions sexuelles au sein du ministère de la défense.

## Perspectives 2017

Pour 2017, il s'agit de renforcer la communication interne sur le sujet des HDV-S. Pour ce faire, la promotion de la formation des acteurs de la Défense est un axe de travail prioritaire, tout ressortissant du MINDEF étant un ambassadeur de l'image du ministère.

## **DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES**

### **Résultats attendus fin 2016**

Les huit résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies (CSNU) « Femmes, Paix et Sécurité » reconnaissent la nécessité de prévenir les violences qui leur sont faites et la nécessité d'augmenter la participation des femmes aux règlements des conflits et à la consolidation de la paix.

La mise en œuvre de ces résolutions fait l'objet d'un plan national d'action pour la période 2015-2018. Le ministère de la Défense s'implique au titre des cinq piliers du plan national d'action : la participation des femmes à la gestion des situations de conflit et de post-conflit, la protection des femmes contre les violences et la protection des droits des femmes dans les périodes de conflit et post-conflit, la lutte contre l'impunité, la prévention par la sensibilisation aux enjeux liés à la lutte contre les violences de genre, aux droits des femmes et à l'égalité femmes – hommes et la promotion de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » à l'échelon régional et international.

### **Perspectives 2017**

Le plan national d'action sera évalué à mi-parcours par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) et le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) à la fin de l'année 2016 et au début de l'année 2017.

## **BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN**

### **LUTTE CONTRE LE SEXISME**

#### **Résultats attendus fin 2016**

Pour lutter efficacement contre les stéréotypes sexistes et les discriminations, la Défense développe de nombreuses actions de sensibilisation et de formation.

Les centres de formation ont par exemple intégré une sensibilisation au principe de l'égal accès aux emplois publics.

Le CFMD propose, en direction des cadres civils et militaires, dans le cadre de la formation « Management responsable » un module qui présente le concept de genre ainsi que la politique publique mise en œuvre et sa déclinaison par le ministère de la défense. Par ailleurs, dans le cadre du « Parcours cadre confirmé », le HFED présente la mixité et l'égalité professionnelle à la Défense.

Les écoles militaires ont également inclus des modules de sensibilisation dans le cadre des formations initiales ou de perfectionnement.

Tous les publics formés par le ministère de la défense bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes ; exemple : les stagiaires du SMV.

#### **Perspectives 2017**

Dans le cadre du plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme lancé le 8 septembre dernier par Madame Laurence ROSSIGNOL, Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le ministère de la défense conduira des actions de communication en direction de l'ensemble de la communauté de défense, visant à mobiliser les personnels pour que chacun soit particulièrement attentif aux comportements et aux propos à caractère sexiste.

Les organes de communication du ministère conduiront des actions à forte visibilité, notamment pour mettre en avant les femmes qui, par leur travail, leurs responsabilités et leurs attitudes montreront qu'il est possible de résister et de « faire face ».

## SPORTIF

### La promotion du sport féminin au ministère de la défense, la féminisation du sport de haut niveau

**Le ministère de la défense participe de façon dynamique à la politique de féminisation du sport, tant par l'égal traitement des femmes et des hommes dans le sport de haut niveau que par la valorisation du sport au féminin.**

Par la signature de l'accord-cadre du 4 mars 2014 pour le développement de la pratique sportive pour tous et le sport de haut niveau, le ministre de la défense, le ministre de l'intérieur, la ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative et la ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales et de la santé, chargée des personnes handicapées et la lutte contre l'exclusion, ont signifié leur engagement à mener une politique volontariste de soutien au sport de haut niveau, facteur de stimulation de la pratique sportive au sein de la société civile et de renforcement du lien Armée-Nation.

Le ministère de la défense entend ainsi contribuer activement aux politiques interministérielles mises en œuvre dans ce domaine, poursuivant en cela une longue tradition de soutien des forces armées à l'effort national au profit du sport de haut niveau féminin et masculin.

Ainsi, 88 postes, dont 16 pourvus par la gendarmerie nationale, sont réservés pour la pratique du sport de haut niveau. 15 postes de sportifs de haut niveau en situation de handicap complètent le dispositif. Ces sportifs regroupés au sein de **l'Armée de Champions** sont affectés au Centre national des sports de la Défense et sont placés sous la responsabilité du commissaire aux sports militaires.

#### Le taux de féminisation de l'Armée de Champions

Sur 104 sportifs recensés au sein du dispositif dans plus de 20 disciplines, 44 sont des femmes, soit 42,3 %. Quelques disciplines sont représentées majoritairement par des femmes, voire pour certaines dans la totalité. Ainsi la voile et la natation sont représentées à hauteur de 50 % de femmes et le taux de féminisation de certains sports de combat comme le judo et le taekwondo atteint 100 %. Le taux de féminisation dans les disciplines paralympiques est de 33%, soit 5 femmes sur les 15 sportifs concernés.

Les critères de recrutement sont fondés essentiellement sur le profil des athlètes : le projet sportif, le projet professionnel et le potentiel de médailles sur les compétitions de références internationales.

Le taux de féminisation de l'Armée de Champions met en lumière une politique de recrutement résolument non discriminatoire.

#### Les résultats féminins de l'Armée de Champions

Au titre de l'année 2015, l'Armée de Champions a remporté 279 médailles sur les compétitions internationales civiles et militaires. 123 médailles (44 %) ont été conquises par des sportives de haut niveau.

Aux Jeux Olympiques de Rio 2016, les femmes représentaient 46 % de l'Armée de Champions. Sur les 12 médailles remportées par la Défense, 5 ont été gagnées par les femmes, soit 42 % des médailles.

Aux Jeux Paralympiques de Rio 2016, les femmes représentaient 29 % de l'Armée de Champions. Sur les 6 médailles remportées par la Défense, 4 l'ont été par les femmes, soit 67 % des médailles.

Ces performances atteintes par la population féminine de l'Armée de Champions soulignent la pertinence de la politique de recrutement instaurée par le commissaire aux sports militaires, en lien avec les fédérations sportives.

### **Perspectives 2017**

La nouvelle politique de soutien au sport de haut niveau, voulue par le ministre de la Défense, permet aux sportifs de haut niveau de la Défense (hommes et femmes) de réaliser leurs projets sportifs et professionnels dans la sérénité. Ces critères ont tendance à fidéliser la population féminine qui, en quête de stabilité, peut s'épanouir pleinement, voire envisager la maternité, puis revenir à la compétition ou bénéficier d'une reconversion au sein de la communauté Défense ou à l'extérieur. A ce titre, la parité hommes/femmes a vocation à être pérenne.