

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>4880</b>	De <b>Mme Frédérique Lardet</b> ( La République en Marche - Haute-Savoie )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Armées		<b>Ministère attributaire</b> > Armées
<b>Rubrique</b> > fonction publique de l'État	<b>Tête d'analyse</b> > Égalité professionnelle	<b>Analyse</b> > Égalité professionnelle.
Question publiée au JO le : <b>30/01/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>10/07/2018</b> page : <b>6030</b> Date de renouvellement : <b>29/05/2018</b>		

### Texte de la question

Mme Frédérique Lardet interroge Mme la ministre des armées sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein du ministère. En décembre, le ministère des armées a été condamné à 120 000 euros d'amende pour ne pas avoir respecté la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet », imposant un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. En effet, alors que ce dispositif, conçu de manière progressive, prévoyait qu'en 2017 40 % des primo-nominations soient réservées à des femmes (ou à des hommes, s'ils sont minoritaires dans l'administration qui les emploie), le ministère des armées avec à peine 26 % de femmes dans les postes d'encadrement, dont seulement 19 % de primo nommées est loin d'atteindre cet objectif. Pourtant, en 2015 a été signé un accord-cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense. Ce protocole ministériel, prévu pour la période 2015-2017, s'articulait autour de quatre axes : Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnel ; Améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; Prévenir toute les violences faites aux agents sur les lieux de leur travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Elle lui demande, d'une part, un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans les quatre domaines précités et, d'autre part, si une nouvelle feuille de route est actuellement en cours de préparation par ses services pour prendre le relais de celle qui vient de s'achever.

### Texte de la réponse

Le ministère des armées souhaite rappeler tout d'abord que, pour l'année 2016 en cause, et non 2017, l'objectif était de 30 % et que son atteinte à hauteur de 19 % traduit seulement 2 nominations manquantes sur 26 primo-nominations, sur un périmètre global de 108 postes d'encadrement supérieur et dirigeant pouvant être tenus par des civils comme par des militaires. Si la norme fixée pour 2016 a été dépassée pour le personnel civil (4 femmes nommées sur 10, soit 40 %), les résultats ont été effectivement très inférieurs pour le personnel militaire (1 femme sur 16, soit 6 %). Outre le fait que 6 de ces 16 emplois concernent des directeurs d'administration centrale militaires non soumis aux procédures de sélection avec comité d'audition pour des raisons liées au respect des impératifs de la défense, cette situation est à mettre en relation avec la proportion d'officiers féminins au sein des armées (15 %) et le caractère relativement récent de la suppression des quotas de recrutement féminin, en 1998, alors qu'une trentaine d'années est nécessaire pour accéder à ce type de postes. En 2017, l'objectif de 40% a été quasiment atteint, avec 2 femmes nommées sur 7 pour le personnel militaire et 7 femmes sur 18 pour le personnel civil. Les

difficultés rencontrées par le ministère pour nommer des femmes sur ces emplois ne proviennent donc pas d'un manque d'ouverture du ministère, mais d'un vivier de postulants féminins restreint qui n'est pas encore arrivé à maturité. Pour autant, le ministère des armées mène une politique dynamique tendant notamment à augmenter le nombre des officiers généraux féminins (on dénombrait, en 2017, 35 femmes officiers généraux, 5 d'entre elles ayant été nommées en cours d'année). Il reste néanmoins délicat d'apprécier l'action du ministère en faveur de la mixité en se fondant sur un volume d'une centaine de postes, alors que nos armées comptent plus de 30 000 femmes sur un total d'environ 200 000 militaires. Toutes les spécialités sont désormais ouvertes aux femmes et un « Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires », présenté par la ministre au mois d'octobre 2017, comme l'une des dispositions du projet de loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025, ont pour ambition de faciliter la conciliation de la vie personnelle et des contraintes opérationnelles, tout en veillant au maintien des compétences. Pour sa part, le Protocole ministériel de 2015, déclinaison du document interministériel de 2013, concerne uniquement le personnel civil. Élaboré dans le cadre du dialogue social, il comporte en effet quatre axes comme le souligne l'honorable parlementaire : faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle, rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels, améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Chacun de ces axes est mis en œuvre progressivement. Sur le premier point, le ministère publie depuis 2014 un rapport de situation comparée, présenté annuellement aux organisations syndicales. S'agissant de l'égalité effective, ce rapport de situation comparée, désormais intégré au bilan social, fait état de la comparaison des rémunérations mensuelles nettes des femmes et des hommes. L'écart constaté peut s'expliquer par la surreprésentation des hommes dans les catégories et grades les plus élevés ainsi que dans les filières techniques. Par ailleurs, le ministère s'est engagé dans une démarche de labellisation « Égalité » et a intégré un module « Égalité » dans ses programmes destinés aux managers. Sa communication interne et externe assure la visibilité des femmes dans les fonctions opérationnelles et les différents métiers, sans stéréotype de genre. Enfin, en vue de limiter les freins à l'avancement, une période privilégiée de mobilité a été mise en place en cohérence avec les vacances scolaires d'été et, en cas de promotion, une mobilité fonctionnelle et non géographique permet de répondre à l'obligation de changement d'affectation. En matière d'articulation entre vie professionnelle et personnelle, certaines dispositions du plan famille précité sont applicables au personnel civil (mesure visant à limiter l'impact de la perte d'emploi et de l'inactivité d'un conjoint de civil du ministère des armées à l'occasion d'un recrutement, d'une affectation ou d'une mobilité, mesure tendant à faciliter la scolarité des enfants...). Un guide de la parentalité et une charte d'organisation du travail, réalisée avec le concours des grands employeurs ministériels et négociée avec les organisations syndicales, ont de plus été élaborés. Enfin, le ministère, précurseur dans la lutte contre les cas de harcèlements, discriminations et violences à caractère sexuel (HDV-S), pratique une politique de tolérance zéro depuis 2014 grâce à une structure dédiée, la cellule Thémis, qui prend en charge les victimes civiles et militaires sur un plan juridique (plus de 300 saisines depuis sa création). La cellule Écoute Défense apporte pour sa part un soutien psychologique aux victimes. Le ministère s'est de plus doté, à compter de 2018, d'un plan global de formation à la prévention et à la lutte contre les HDV-S et répond ainsi aux attentes fixées par la circulaire gouvernementale du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Par ailleurs, il est précisé que lors de la réunion de son observatoire de la parité, qui s'est déroulée le 7 mars 2018, le ministère a défini son plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, qui constitue la base de sa feuille de route pour l'année 2018 et s'articule autour des deux axes majeurs suivants : - pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes civils et militaires, le ministère des armées procédera à la démarche de labellisation « Égalité », développera des actions spécifiques de communication et de présentation pour le recrutement des femmes aux sein des armées, promouvra toutes mesures utiles pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle des agents et poursuivra le déploiement du plan de lutte contre les cas de HDV-S comme la lutte contre les comportements sexistes. Le ministère veillera également à augmenter significativement le nombre de femmes officiers généraux d'ici à 2022. - plus généralement, au titre de son engagement social et citoyen, le ministère continuera à s'investir dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en créant en particulier, pour les jeunes ayant effectué leur Journée défense et citoyenneté, un module consacré à l'égalité sur le site « majdc.fr » et en supprimant toute référence à des stéréotypes de genre s'agissant des métiers proposés par le



Service militaire volontaire. Pour l'avenir, le ministère établira, en concertation avec les organisations syndicales, un nouveau protocole au regard des axes qui seront retenus par le secrétariat d'État chargé de la fonction publique au terme des travaux qui viennent de débiter sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.