

PROTOCOLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES CIVILS DE LA DÉFENSE



SGA
Secrétariat général pour l'administration

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SOMMAIRE

Préambule	03
AXE N°1	
Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle	05
Mesure 1.1 ☞ Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	05
Mesure 1.2 ☞ Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	05
AXE N°2	
Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels	07
Mesure 2.1 ☞ Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	07
Mesure 2.2 ☞ Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle	07
Mesure 2.3 ☞ Veiller à un processus de recrutement non discriminatoire	09
Mesure 2.4 ☞ Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations	10
Mesure 2.5 ☞ Identifier et supprimer les mobilités génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours de carrière	11
Mesure 2.6 ☞ Promouvoir la prise de responsabilité des femmes et des hommes pour favoriser l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière	11
Mesure 2.7 ☞ Présenter devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions	11
AXE N°3	
Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13
Mesure 3.1 ☞ Encourager l'utilisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	13
Mesure 3.2 ☞ Contribuer pour ce qui concerne la Fonction publique aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	13
Mesure 3.3 ☞ Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	13
Mesure 3.4 ☞ Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	14
Mesure 3.5 ☞ Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	14
AXE N°4	
Prévenir toutes les violences faites aux agents sur les lieux de leur travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral	17
Mesure 4.1 ☞ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	17
Mise en œuvre du Protocole	19

PRÉAMBULE

En 2012, le ministère de la défense s'est engagé dans la politique interministérielle en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED), inspecteur civil de la défense, a présenté une première feuille de route ministérielle pour améliorer l'égalité professionnelle devant le comité interministériel aux droits des femmes. Les avancées de cette feuille de route, actualisée chaque année, font l'objet d'une communication devant le comité technique ministériel.

En 2013, un Observatoire de la parité a été mis en place pour disposer notamment d'un lieu d'échanges et de dialogue entre les gestionnaires et les décideurs. Ses travaux, conduits par le HFED, ont pour but de corriger les déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes de la Défense.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par le gouvernement et l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la Fonction publique. Dans cette dynamique la direction des ressources humaines du ministère de la défense, au titre de ses attributions, a invité les organisations syndicales représentatives à participer à l'élaboration d'un protocole ministériel.

L'objectif était d'engager des actions ciblées pour faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes, civils de la défense, dans la vie professionnelle tant au niveau central que local.

L'ensemble des représentants de l'administration et des organisations syndicales ont conjugué leurs compétences pour parvenir à définir des mesures pragmatiques au profit de l'égalité professionnelle. Elles prennent en compte la diversité du ministère de la défense dans les emplois, les métiers techniques ou administratifs et les statuts, titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État. Ces mesures s'appuient sur le rapport de situation comparé relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense qui a fait l'objet d'un accord intermédiaire signé par le directeur des ressources humaines et l'ensemble des organisations syndicales représentatives du ministère de la défense. Le RSC est publié et diffusé avec le Bilan social du ministère.

Les dispositifs retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle auprès des employeurs et des agents seront relayés par une politique de communication dédiée.

L'ensemble des comités techniques, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront destinataires des informations relatives au chantier de l'égalité professionnelle.

Le ministère de la défense mobilisera également l'ensemble de la communauté de défense afin que tous les employeurs civils et militaires du ministère, tous les agents, quel que soit leur statut et leur niveau, et en particulier tous ceux qui exercent des fonctions d'encadrement du personnel civil, se conforment aux dispositions de ce protocole.

Le présent protocole constitue un accord-cadre qui fera l'objet d'un suivi dans le cadre du dialogue social. Il fera, en tant que document de référence, l'objet d'un bilan qui sera présenté chaque année aux organisations syndicales représentatives.



AXE N°1

FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN ÉLÉMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La démarche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a vocation à être intégrée à tous les niveaux du dialogue social.

MESURE 1.1

Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En juin 2013, le directeur des ressources humaines du ministère de la défense a présenté bilatéralement à chacune des organisations syndicales représentatives un accord ministériel intermédiaire sur le rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense.

Le premier RSC, paru en juillet 2014, a constitué le tome 2 du Bilan social. Il est structuré autour de six chapitres (les effectifs, les mouvements de personnels, les rémunérations, la formation, les conditions de travail et l'organisation du temps de travail). Il présente et détaille 46 indicateurs.

Document pérenne, le RSC sera actualisé chaque année dans le cadre du dialogue social. Son analyse permettra de concevoir de nouvelles mesures correctrices susceptibles de réduire les écarts constatés entre la situation des femmes et celle des hommes.

Le RSC 2014, paru en juillet 2015, a été élargi au personnel militaire.

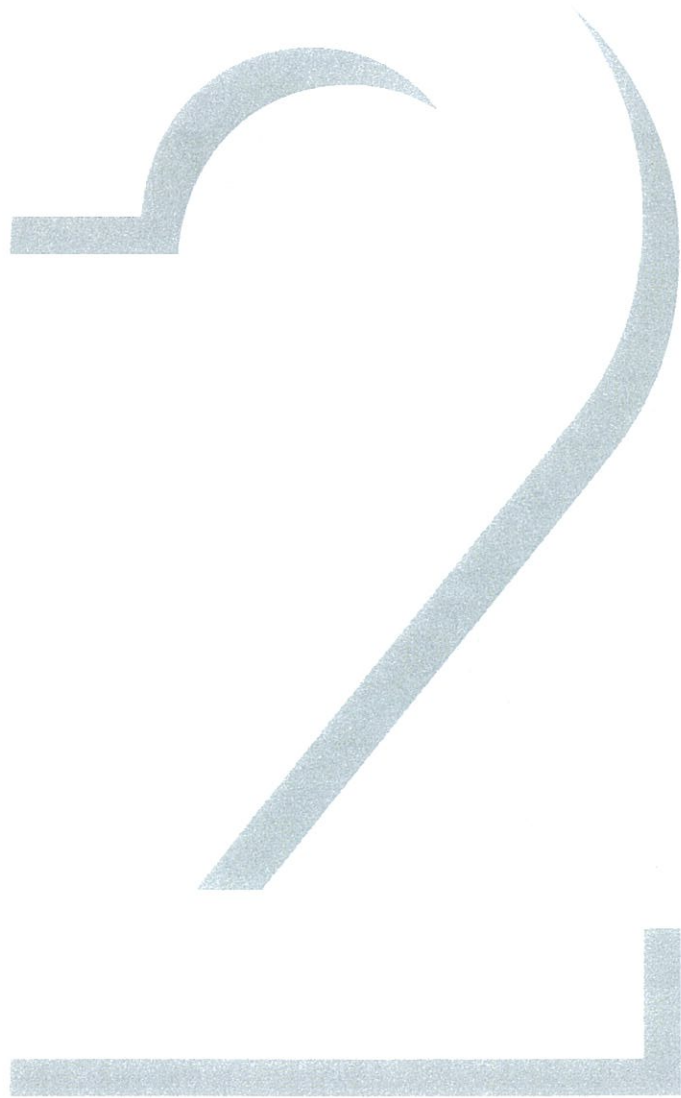
Les employeurs réaliseront des bilans annuels sexués et les présenteront devant les comités techniques compétents.

MESURE 1.2

Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

En application des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet), qui traite dans son titre III, chapitre premier, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations, le ministère de la défense s'engage à respecter la proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires et de toutes les instances représentatives.

Les organisations syndicales poursuivront leurs efforts pour parvenir à une représentation équilibrée.



AXE N°2

RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les employeurs publics doivent veiller à ce que les femmes et les hommes de toutes catégories et de tous niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable. Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de la Fonction publique (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations, accompagnement des parcours professionnels), sept mesures concrètes issues de la concertation seront mises en œuvre par le ministère de la défense.

MESURE 2.1

Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

L'égalité de traitement dans la carrière est garantie par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dans ce cadre, le ministère de la défense veillera en particulier à assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à corps, grades, échelons et fonctions identiques.

Les indicateurs du RSC 2013 relatifs aux rémunérations mensuelles nettes, aux primes et indemnités des titulaires, des non titulaires et des ouvriers de l'État, selon la catégorie hiérarchique, la filière et le type de contrat, ayant permis d'identifier des écarts de rémunération, une analyse sera réalisée pour en connaître l'origine et mettre en place des mesures correctrices. Le même exercice sera reconduit pour les RSC suivants.

Le ministère veillera également à ce que la mobilité des agents soit sans incidence sur leur rémunération.

De même, l'administration s'assurera 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.

MESURE 2.2

Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires fixe le principe de non-discrimination et dispose qu'«aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe».

La loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes consacre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels.

La loi 2014-273 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans son article 1^{er}, dispose que la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes.

Afin que ces dispositions législatives produisent des effets concrets, des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes seront mises en place et relayées par des actions de communication, dans le but de réduire les stéréotypes persistants.

2.2.1 > Développer des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle

Des formations de sensibilisation des personnels civils et militaires¹ aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle sont déjà organisées pour prévenir les discriminations. Les organismes de formation du ministère ont d'ores et déjà intégré l'égalité professionnelle dans leur offre de formation.

Ces formations seront développées. Elles concerneront plus particulièrement les agents ayant des responsabilités en matière de recrutement et de déroulement des carrières : l'encadrement, les membres de jurys, les gestionnaires RH, les conseillers mobilité-carrière.

LE CENTRE DE FORMATION AU MANAGEMENT DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE (CFMD)²

Le CFMD a intégré un module d'une demi-journée de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans les enseignements proposés au sein du cycle supérieur de management. Il présente également un module sur le management du genre³ dans la formation sur le «management responsable». Enfin, il a étendu la sensibilisation à l'égalité professionnelle à l'ensemble des formations managériales traitant du recrutement et de l'évaluation : «séminaire des directeurs d'établissement», «parcours cadres confirmés», «parcours jeunes managers».

LE CENTRE DE FORMATION DE LA DÉFENSE (CFD)⁴

Le CFD propose aux membres de jurys de concours et d'examens professionnels une formation «professionnalisation des membres de jurys pour des concours ou examens professionnels» d'une durée de deux jours qui traite du principe de l'égal accès aux emplois publics. La fiche descriptive de cette formation, présentée dans le catalogue du CFD, mentionnera le principe de non-discrimination et d'égalité professionnelle. Cette formation sera systématiquement proposée aux membres de jurys.

De même, une formation d'initiation «droit des concours et prévention du contentieux» d'une durée de deux jours, à l'attention en particulier des gestionnaires de concours et d'examens professionnels nouvellement affectés, aborde le principe de l'égal accès aux emplois publics. Cette formation est complétée par un module de perfectionnement d'une journée qui permet d'aborder de manière plus approfondie certains aspects du droit des concours, dont la lutte contre les discriminations.

La formation initiale à la prise de poste (FIPP) a également pour objectif de sensibiliser tous les nouveaux entrants aux thèmes prioritaires des politiques publiques. C'est dans ce cadre que le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est abordé systématiquement.

L'offre du CFD, en la matière, est accessible à l'ensemble du personnel civil de la défense.

LE SERVICE PARISIEN DE SOUTIEN DE L'ADMINISTRATION CENTRALE (SPAC)

Pour le périmètre de l'administration centrale, le SPAC propose une formation interministérielle «Égalité professionnelle dans la fonction publique» organisée par l'Institut de gestion publique du développement économique (IGPDE) et destinée à la compréhension des objectifs de la Charte⁵ pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.

Depuis 2014, cette offre s'est enrichie de deux nouvelles formations qui traitent de l'égalité entre les femmes et les hommes : une formation «manager au féminin»⁶, organisée par l'IGPDE, qui présente les spécificités du management au féminin et une formation «enjeux de la diversité» qui aborde l'importance et la signification concrète de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.

¹ Certaines mesures du protocole peuvent également concerner le personnel militaire dès lors qu'il est susceptible d'occuper des fonctions d'encadrement du personnel civil.

² Le CFMD conçoit et met en œuvre des actions de formation au management général et aux techniques particulières de management au profit des cadres supérieurs, civils et militaires (arrêté du 23 novembre 2009 portant attributions et organisation du CFMD).

³ Ce module est inscrit au chapitre «management des altérités» de la formation sur le management responsable.

⁴ Le CFD, organise des actions de formations au profit du personnel civil et militaire de la défense (arrêté du 8 février 2011 relatif aux attributions et au fonctionnement du CFD).

⁵ Charte signée le 17 décembre 2013 par le ministre de la Réforme de l'État et de la Décentralisation et de la Fonction publique, et le Défenseur des Droits. Cette Charte était l'un des engagements du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, signé le 8 mars 2013.

⁶ La formation «manager au féminin» apporte aux stagiaires des outils leur permettant d'utiliser leur intelligence émotionnelle, se positionner et s'affirmer dans leur environnement professionnel. Cette formation présente notamment ce qui caractérise les femmes en management, les idées reçues qui peuvent constituer des freins au quotidien, etc.

2.2.2 > Communiquer sur les enjeux de l'égalité professionnelle

La communication interne et externe du ministère soutient les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la mesure où la visibilité des femmes au sein de l'institution contribue à créer les conditions de l'égalité professionnelle.

Le site Intranet de la Défense affiche un portail dédié «Les femmes de la défense» dans lequel le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits présente les grands dossiers conduits en faveur de l'égalité femmes-hommes : la feuille de route ministérielle et les avancées de ses actions, les travaux de l'Observatoire de la parité et des données statistiques sexuées. Un espace d'échanges est ouvert sur ce portail à l'ensemble du personnel de la défense.

Par ailleurs, les différentes publications du ministère, diffusées en format papier et disponibles sur le site Intranet, relaient largement la priorité de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du ministère de la défense. La Délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOd) et les Services d'informations et de relations publiques des armées (SIRPAs) diffuseront périodiquement les avancées réalisées en matière de mixité.

2.2.3 > Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution du droit

Les travaux de préparation des textes législatifs et réglementaires prendront en compte dans leurs orientations les impacts possibles en termes d'égalité entre les femmes et les hommes⁷.

MESURE 2.3

Veiller à un processus de recrutement non discriminatoire

Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. À ce titre, deux voies d'action ont été retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la neutralité des fiches de postes et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.

2.3.1 > Veiller à la neutralité des fiches de postes

La DRH-MD a élaboré une note à destination des employeurs afin qu'ils veillent à respecter la neutralité des fiches de postes publiées en ligne dans la bourse nationale de l'emploi (BNE). Le guide rédactionnel relatif à l'élaboration des fiches de postes rappellera le respect de cette neutralité. Comme tous les référentiels du ministère en vigueur, le référentiel ministériel des métiers et des compétences (REM), mis à la disposition des gestionnaires et des employeurs, décrira les métiers selon une logique «métiers/compétences», sans aucune référence au genre. Les fiches de postes élaborées par les employeurs à partir des descriptions d'emploi du REM devront également respecter la neutralité de genre.

2.3.2 > Impliquer les jurys de concours et d'examens professionnels

L'accord Fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Un guide pratique des concours administratifs⁸ publié par la DGAFP est systématiquement transmis aux membres des jurys. Il constitue le document de référence pour l'appréciation et l'évaluation des candidats.

⁷ 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.

⁸ Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys.

Une déclinaison ministérielle du guide pratique de la DGAFP, remis aux membres de jurys de concours et d'examens professionnels, a été élaborée. Ce guide est en ligne sur Intradef en complément, d'une part de la notice d'information à destination des usagers qui présente les concours et les examens professionnels organisés au ministère de la défense, d'autre part de l'instruction relative à l'organisation des concours et examens professionnels pour le personnel civil à destination des employeurs et services du ministère de la défense.

De même, les présidents de jurys ont pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport est systématiquement sexué, publié et consultable par l'ensemble du personnel sur l'intranet Défense.

Par ailleurs, l'article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet) prévoit qu'à compter de 2015 chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la défense a atteint la parité dès septembre 2012.

La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le rapport de situation comparé (RSC) du ministère.

Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection sera également adopté, dans la mesure du possible et sous réserve de la disponibilité des membres des jurys désignés par les employeurs et de la filière professionnelle concernée. Les autorités organisatrices des concours et examens veilleront au respect de ce principe.

MESURE 2.4

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations

Le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013, rappelle que :

«La formation du personnel civil ne vise pas seulement à adapter les agents à leur métier et à leur poste de travail pour assurer leur employabilité tout au long de leur carrière [...], elle soutient également leur ambition de conduire des projets professionnels...»⁹.

Vecteur de la réussite professionnelle, la formation est un outil qui contribue à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours de carrière.

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) de juin 2013 réaffirme qu'une des ambitions du ministère en matière de formation est de *«mieux accompagner le déroulement de carrière des agents et améliorer la prise en compte de leur expérience professionnelle»*.

L'égalité professionnelle étant une des priorités transverses du DOMTF qui recommande *«de veiller à l'accès des femmes à la formation pour améliorer leur déroulement de carrière et lever aujourd'hui les obstacles qui les pénalisent»*, les armées, directions et services (ADS) s'attacheront au respect de cette orientation.

L'offre pédagogique du CFMD, conformément à la feuille de route ministérielle, prévoit d'ores et déjà l'augmentation du nombre de femmes participant aux actions de formation.

⁹ Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale, 2013, page 117 et 118.



AXE N°3

POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée est une préoccupation majeure pour une femme dans la conduite de sa carrière.

Le ministère de la défense, historiquement engagé dans le soutien à la vie personnelle de ses agents, s'attache à mettre en œuvre des dispositifs adaptés aux évolutions de la société visant à améliorer la condition de ses personnels.

MESURE 3.1

Encourager l'utilisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le ministère de la défense renforcera la lisibilité des droits sociaux.

Pour ce faire, l'administration s'engage à informer tout agent concerné sur ses droits au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que sur les procédures à suivre pour en bénéficier. Un dépliant spécifiquement consacré aux droits au congé de paternité sera remis aux agents via leur gestionnaire RH de proximité. Les organisations syndicales disposeront de ce document pour être en mesure de le diffuser à leur niveau.

MESURE 3.2

Contribuer pour ce qui concerne la Fonction publique aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

Les obligations de cette mesure sont à la charge de la Fonction publique qui relayera les informations utiles.

Au ministère de la défense, les données relatives au congé parental font déjà l'objet d'un suivi. Un indicateur sexué sur la prise de congé parental par les agents civils figure dans le Bilan social du ministère. Il sera complété par de nouvelles données sur les catégories et les durées moyennes.

MESURE 3.3

Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

3.3.1 > Élaborer un guide de la parentalité

Le ministère de la défense réalisera et diffusera un guide de la parentalité. Conçu comme un outil pédagogique pour accompagner les parents et les futurs parents, il rassemblera toutes les informations pratiques pour les parents avant et après l'arrivée d'un enfant au foyer (types de congés, droits et garanties, aides à solliciter, conséquences des congés familiaux sur le déroulement de carrière).

Ce guide sera disponible sur l'espace RH du portail Intradef du SGA, sur le site Internet «Femmes de la Défense», dans une rubrique qui sera dédiée à la déclinaison ministérielle du protocole. La chaîne RH de proximité prendra en charge à son niveau la distribution du guide aux agents concernés.

3.3.2 > Accompagner les agents demandeurs d'un congé familial

Un entretien avant le départ de l'agent qui sollicite un congé familial sera organisé à la demande de celui-ci. L'objectif de cet entretien sera d'informer l'agent sur les conséquences du congé demandé. De même, un entretien de retour sera accordé à l'agent avant sa reprise de fonction en vue de préparer sa reprise d'activité. Cet entretien sera réalisé par le service gestionnaire, un conseiller carrière ou par le futur employeur. Le guide de la parentalité mentionnera la possibilité pour l'agent de bénéficier de ces entretiens.

3.3.3 > Diffuser le guide d'information de la DGAFP

Le guide d'information qui sera réalisé par la DGAFP, présentera les dispositions relatives au temps partiel et ses conséquences sur le salaire, la carrière et le droit à retraite. Il sera mis en ligne sur le portail Intradef du SGA.

MESURE 3.4

Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le ministère de la défense élaborera une charte du temps, type charte-cadre, qui présentera les grandes orientations à respecter en matière d'organisation du temps de travail pour assurer aux agents un meilleur équilibre des temps de vie. Elle sera rédigée avec le concours des grands employeurs et proposée aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social.

Les employeurs de proximité seront encouragés à en faire une déclinaison adaptée aux spécificités de leur activité et des métiers, dans un cadre négocié. Conformément à la circulaire du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole, qui dispose que le nombre de chartes du temps est un indicateur qui doit figurer dans les RSC, les employeurs communiqueront à la DRH-MD leurs déclinaisons «personnalisées».

MESURE 3.5

Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les dispositifs visés par le protocole de la Fonction publique concernent les modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires, la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie, l'aide au logement et au transport.

Le ministère de la défense conduit, depuis de nombreuses années, une intense politique de soutien à la vie professionnelle et personnelle des agents au travers de son action sociale.

3.5.1 > Poursuivre et adapter la politique d'action sociale en faveur de la petite enfance

La politique d'action sociale en faveur de la petite enfance est une des priorités du ministère de la défense qui s'est déjà traduite ces dernières années par une hausse significative du nombre de places ou de solutions de garde offertes aux enfants des ressortissants du ministère.

Le ministère possède actuellement 45 établissements d'accueil de jeunes enfants (crèches, haltes garderies, crèches familiales). Le développement de la flexibilité des horaires d'ouverture est réalisé établissement par établissement, en fonction de l'activité professionnelle des familles usagers.

Le principe de la réservation de surfaces dédiées à l'installation d'une structure de garde d'enfants dans chaque programme immobilier de construction de logement a également été retenu et permettra de renforcer l'offre de proximité.

Par ailleurs, le plan «Petite enfance» engagé depuis 2010, destiné à développer la capacité d'accueil des jeunes enfants, prévoit la mise en place d'une crèche par base de défense (BdD). En 2014, 18 BdD sur 49 avaient au moins une structure d'accueil pour jeunes enfants. Il favorise également la montée en puissance des réseaux d'assistants maternels afin, non seulement de répondre aux besoins des familles en matière de garde d'enfant, mais aussi de permettre aux épouses de ressortissants du ministère de la défense d'acquérir une qualification et d'exercer une activité professionnelle dans le domaine de la petite enfance.

Le ministère a notifié plusieurs marchés pour la réservation de 418 berceaux dans des structures d'accueil de jeunes enfants externes, afin de diversifier et augmenter la capacité d'accueil. Il subventionne également trois relais d'assistantes maternelles.

Il poursuivra le développement quantitatif de l'offre d'accueil de jeunes enfants mais explorera aussi toutes les possibilités susceptibles d'apporter une réponse aux contraintes professionnelles de ses ressortissants. Ainsi, une prestation spéciale pour la garde d'enfants de 6 à 11 ans a d'ores et déjà été adoptée par le Conseil central de l'action sociale (CCAS). Il s'agit d'un dispositif d'aide à l'accueil périscolaire pour prendre en compte la réforme des rythmes scolaires. Cette prestation a pris effet pour l'année scolaire 2014-2015. Un bilan effectué en septembre 2016 permettra d'apprécier l'efficacité du dispositif pour adapter, le cas échéant, les montants aux besoins.

3.5.2 > Soutenir les agents en charge de personnes en perte d'autonomie

En complément de la politique en faveur des personnels handicapés, le ministère continuera à soutenir les agents, femmes et hommes, ayant un conjoint, des ascendants ou des enfants en situation de perte d'autonomie, grâce à l'aide familiale et ménagère et aux allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes.

3.5.4 > Optimiser l'aide au logement

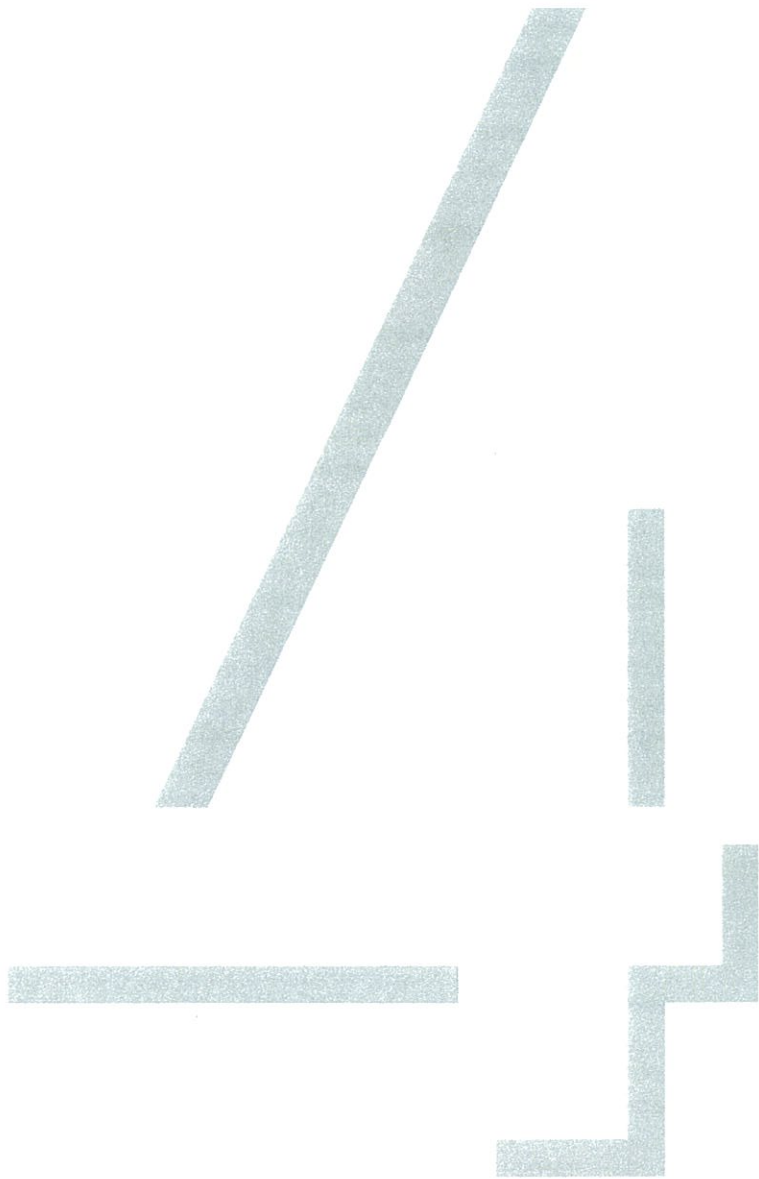
La politique d'aide au logement du ministère de la défense est conçue comme une aide accordée en priorité, mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle vise, d'une part à compenser la mobilité exigée des militaires et répond, d'autre part, à une préoccupation sociale au profit des personnels à revenus modestes (militaires du rang et agents de catégorie C).

Depuis mars 2014, le ministère de la défense a déployé sur internet un portail dédié au logement qui offre de nombreuses fonctionnalités, dont la présentation du parc logement par base de défense, et la possibilité de remplir et de suivre son dossier de demande de logement. Ce nouvel outil a notamment pour but d'éviter des déplacements lorsque le personnel cherchant un logement est éloigné de sa nouvelle affectation. Ce portail logement fera l'objet d'une large campagne de communication.

3.5.5 > Mener des enquêtes sociologiques pour identifier des voies d'action

Deux enquêtes sociologiques seront conduites et exploitées en 2015 pour identifier des voies d'action susceptibles d'améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'enquête «Qualité de vie et lieu d'affectation» a pour objectif d'évaluer, en fonction de son bassin d'affectation, la perception du personnel militaire et civil en matière de qualité de vie (transport, logement, activité du conjoint, etc.). L'enquête «Le soutien proposé par l'institution» permettra de réaliser un panorama du soutien assuré par l'institution en matière de transport, d'hébergement, d'accompagnement social, etc.



AXE N°4

PRÉVENIR TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LES LIEUX DE LEUR TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL

Le ministère de la défense conduit une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences et harcèlements avec un large éventail de dispositifs.

MESURE 4.1

Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

4.1.1 > Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action contre le harcèlement, les violences et discriminations sexuels

Un plan d'action ministériel contre le harcèlement, les violences et discriminations sexuels a été présenté le 15 avril 2014. Il est structuré autour de quatre axes : l'accompagnement, la transparence, la prévention et l'application de sanctions appropriées.

LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT EST TRIPLE

Créée en avril 2014, la cellule THEMIS est l'action la plus visible de ce plan d'action. Cette cellule a été placée au sein du contrôle général des armées (CGA) qui est un corps indépendant des hiérarchies et dispose d'expertises solides en matière de droits et de prérogatives essentielles (droit d'audition, droit d'accès aux établissements, communication de tout document). Cette cellule qui ne se substitue pas au commandement, a pour mission d'accueillir et de traiter les signalements de faits de harcèlements, violences ou discriminations à caractère sexuel (HVD-S), de s'assurer de la mise en œuvre de mesures de protection de la victime, et d'accompagner la victime dans différents domaines (accompagnement psychologique, juridique, social, professionnel).

THEMIS est également une structure d'accompagnement et de conseil pour le commandement. Elle peut offrir un appui juridique et proposer au pouvoir disciplinaire des mesures conservatoires assorties, et le cas échéant, de sanctions. Pour réaliser sa mission, la cellule THEMIS s'appuie sur de nombreux acteurs, en activant des réseaux et structures déjà existants (le réseau des psychologues d'«Écoute Défense», le réseau des assistants de service social, les DRH, les services du contentieux, les médecins du service de santé, les inspecteurs, les associations agréées, etc.).

Le dispositif d'écoute téléphonique «Écoute Défense» permet également aux victimes de harcèlements, violences et discriminations sexuelles d'accéder 24 heures sur 24 à un réseau de psychologues. Il est ouvert à l'accueil et à l'écoute du personnel militaire et civil.

Une convention tripartite signée le 9 décembre 2014 entre le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, la secrétaire d'État chargée des Droits des femmes et le ministère de la défense, permet enfin aux victimes qui ne souhaitent pas s'adresser au ministère de la défense de disposer d'un espace d'accueil et d'écoute à l'extérieur de l'institution.

LE PRINCIPE DE TRANSPARENCE EST DÉCLINÉ EN ACTIONS CONCRÈTES

La production de statistiques présentées chaque année dans le Bilan social améliorera la visibilité des cas de HVD-S. La communication ministérielle sur les dispositifs d'aide et de prévention permettra aux personnels de la défense confrontés à une situation de HVD-S de trouver rapidement un soutien efficace.

LA PRÉVENTION EST RENFORCÉE

Les actions de formation et de sensibilisation au profit du commandement, des présidents de catégorie, des référents mixité et des acteurs sociaux ont d'ores et déjà été renforcées. Tous les acteurs confrontés à des situations de HVD-S doivent connaître les procédures, droits et obligations des personnels militaires et civils. Des modules de sensibilisation aux HVD-S ont également été intégrés dans les programmes de formations initiale et continue des personnels civils et militaires.

Tous les assistant(e)s des services sociaux bénéficieront, dès 2015, de formations professionnelles afin de mieux prendre en charge les victimes. Un kit de formation destiné aux instructeurs dans les centres de formation militaire initiale (CFMI) devrait être disponible en fin d'année 2015 afin de dispenser une formation aux militaires du rang des armées. Par ailleurs, les lieux de vie seront aménagés pour améliorer l'organisation de la mixité.

De manière générale, le ministère poursuivra toutes les démarches utiles en vue de prévenir au plus tôt les faits de discrimination à caractère sexuel dans les écoles militaires.

LES SANCTIONS SERONT HARMONISÉES ET RENFORCÉES

En matière de sanctions, le ministère de la défense s'engage à harmoniser les pratiques disciplinaires des armées et services. Indépendantes par nature des procédures judiciaires, elles seront durcies et les délais des procédures seront raccourcis.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a notamment transposé les articles relatifs aux harcèlements moral et sexuel dans le code de la Défense. Cette loi assure aux militaires les mêmes garanties que celles dont disposent les agents de l'État.

4.1.2 > Publier un guide unique de prévention et de traitement des risques psychosociaux et du harcèlement moral au travail

Un guide unique de prévention des risques psychosociaux (RPS) et de prévention du harcèlement moral au travail (HMT) sera élaboré afin de rénover et fusionner le guide de prévention du harcèlement moral de 2005, et le guide de prévention des RPS de 2011. Il prendra en compte les nouvelles orientations du plan ministériel d'évaluation et de prévention des RPS du 16 décembre 2014. Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel seront associés à l'élaboration de ce document. Un mémento à l'usage des agents sera également publié.

Les acteurs de terrain seront associés lors de la mise en œuvre des dispositifs de prévention et d'accompagnement prévus par ce guide, ce qui garantira l'efficacité des plans retenus à tous les niveaux de l'institution.

4.1.3 > Mobiliser par la communication

Des actions de communication, notamment en direction des employeurs et des gestionnaires, participeront à l'efficacité des outils mis en place en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, les violences et discriminations à caractère sexuels, le harcèlement moral au travail HMT et les risques psychosociaux.

Le ministère de la défense s'attachera également à utiliser tous les moyens de diffusion de l'information (sites intranet et internet, guides, affiches, flyers, etc.) pour que chaque agent ait accès aux coordonnées des structures d'accompagnement et d'écoute (THEMIS, dispositif «Écoute Défense», associations agréées), ainsi qu'à toute information nécessaire sur ses droits et sur les procédures à suivre dans les situations de HVD-S, HMT et RPS. Des plaquettes rappelant les démarches à mener en cas de violence sexuelle seront distribuées à toutes les unités et seront consultables dans tous les lieux d'attente du ministère. Un panneau «Stop au harcèlement sexuel» sera affiché sur les lieux de travail et notamment dans les ateliers, les organismes de formation initiale et les lieux d'hébergement.

Le ministère de la défense est résolument engagé dans la politique de la «tolérance zéro» dans le domaine des HVD-S.



MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE

- ☞ Le présent protocole a été élaboré dans le cadre du dialogue social avec la participation du haut fonctionnaire à l'égalité des droits et le concours des services experts.
- ☞ Chacune des réunions de travail consacrées à l'élaboration de ce protocole a donné lieu à un compte rendu assorti d'un relevé de décisions présenté aux organisations syndicales et aux services du ministère, dans le cadre de la concertation. Ces documents servent de référence pour la mise en œuvre concrète des mesures retenues.
- ☞ Le protocole ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense sera conduit en cohérence avec la feuille de route ministérielle.
- ☞ Le protocole constitue un document de référence à destination des gestionnaires.
- ☞ Les mesures prévues par ce document feront l'objet d'un suivi afin d'apprécier les réalisations effectuées et de les présenter aux organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un bilan annuel.

Ont signé le présent protocole,
à Paris, le 16 décembre 2015 :

Le ministre de la défense

Jean-Yves LE DRIAN

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

Gilles GOULM

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

Sophie MORIN

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

Jean-Luc CHAMPONNOIS

Pour la Fédération ministérielle CFTC
du personnel du ministère de la défense
et des établissements et structures connexes

Patrick PRADIER

Pour le Syndicat national unifié
de l'encadrement civil de la défense (CGC-Défense)

Jean-Michel REY

PROTOCOLE
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
CIVILS
DE LA DÉFENSE