

Le 24 décembre 2018, Florence PARLY, ministre des Armées, signait une lettre de candidature au label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Menée durant plus d'un an, l'étude de cette candidature a compris la réalisation d'un audit et une soutenance devant une commission. Elle a porté sur un périmètre pilote de près de 53 000 personnes issues de trois services :

- le Service des ressources humaines civiles (SRHC) de la Direction des ressources humaines du ministère (DRHMD),
- le Service achats du Service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC),
- le Service des essences des armées (SEA).

Mi-janvier, l'organisme indépendant a décidé de délivrer le label « Egalité » pour une durée de quatre ans. Il a ainsi attesté la démarche d'amélioration continue voulue par la ministre dans les domaines du recrutement, de la rémunération, de l'évolution professionnelle, de la conciliation vie privée-vie professionnelle ou encore [de la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et sexistes](#).

A l'issue d'une démarche exigeante, il confirme que le ministère des Armées se donne les moyens de prévenir les inégalités professionnelles liées au sexe, en structurant des plans d'actions ambitieux et en menant des actions de sensibilisation, de formation et de communication.

Lors de l'audit de renouvellement du label en 2023, l'ensemble du personnel militaire et civil sera concerné.

L'obtention de cette certification n'est qu'une première étape. Le ministère des Armées présentera, fin 2020, sa candidature au label « Diversité ». Il espère ainsi promouvoir ses valeurs d'intégration et d'inclusion et renforcer la traçabilité des procédures de ressources humaines.

Il envisage également d'obtenir la double labellisation « Alliance » Égalité Diversité à l'horizon 2022.

Le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Créé en 2004, le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'approche novatrice de l'égalité et la mixité professionnelles de certains organismes. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines, de les modifier le cas échéant, et de récompenser l'exemplarité de leurs pratiques dans ce domaine.

Délivré par l'AFNOR* Certification, il est le fruit d'un dialogue social constructif qui permet aux organismes de renforcer davantage l'égalité des droits.

La démarche égalité du ministère des Armées

Depuis 2012, le ministère des Armées mène de nombreuses actions en faveur de l'égalité entre les

femmes et les hommes :

- Mise en place d'un dispositif de nominations équilibrées dans les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique (loi du 12 mars 2012).
- Conduite d'une politique des ressources humaines visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi du 4 août 2014). Le plan d'action lancé en avril 2014 contre le harcèlement, les discriminations ou les violences sexuelles au sein du ministère est à l'origine de la création de la [cellule Thémis](#).
- Création d'un réseau associatif de femmes et d'hommes, civils et militaires : « Avec les femmes de la défense »

Cette politique volontariste est à l'origine de dispositifs propres aux spécificités du ministère :

- l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes : créé par arrêté du 9 septembre 2013, il vise à corriger les déséquilibres entre les parcours professionnels des femmes et des hommes de la Défense ;
- le réseau de référents mixité-égalité femmes-hommes dans les armées, directions et services, bases de défense et centres ministériels de gestion : créé en juillet 2016, il fait de chaque référent territorial un expert pour veiller aux évolutions relatives à l'égalité F/H au sein de son entité.
- la culture de la mixité : elle est diffusée dans l'ensemble du ministère avec l'accessibilité pour les femmes à tous les domaines, responsabilités et métiers de la défense. La Marine nationale a ainsi vu en 2017 les premières sous-marinières intégrer un équipage. Une stratégie globale a aussi été lancée en 2017 avec le « plan Famille » qui contribue à faire progresser l'égalité professionnelle en prenant mieux en compte la diversité des situations de vie et les exigences opérationnelles. Enfin, en 2019, le ministère a poursuivi ses efforts à travers le « plan Mixité » afin de travailler sur trois axes forts : recruter, fidéliser, valoriser.

**AFNOR = Association française de normalisation. Elle représente la France auprès de l'Organisation internationale de normalisation et du Comité européen de normalisation.*