

Plan égalité entre les femmes et les hommes au MinArm 2024-2026

[Mars 2024]

Pour l'UNSA : Il en reste des « Bastille » à tomber.

La Commissaire Générale directrice du projet mixité pour le ministère des Armées (DP Mixité et Haute Fonctionnaire à l'Égalité des Droits) et le chef du service SRHC, ont piloté ce 1^{er} groupe de travail de refonte du plan « Égalité pro » le 12 mars 2024.

Nathalie Albertin et Laurent Tintignac, les secrétaires généraux de la fédération, représentaient l'UNSA-Défense.

Prolongation du plan actuel : une lettre signée du directeur de la DRHMD et un engagement moral des fédérations permettront d'alléger la procédure de prolongation du plan EGAPRO actuel jusqu'au 31 décembre 2024.

Pour l'UNSA, ce plan est un baromètre indispensable. Il doit compiler toutes les idées émises par les agents, leurs représentants syndicaux, les employeurs pour atteindre cette égalité entre les femmes et les hommes dont les freins sont encore nombreux. Ceux-ci sont liés à divers facteurs, qu'ils soient conscients ou parfois inconscients car ancrés hélas dans des réflexes dépassés voire d'un autre âge.

Le principe retenu sera la définition de « mesures chapeaux » qui seront ensuite déclinées par actions. Cette méthode convient à l'UNSA afin de simplifier les textes, les procédures, l'inflation documentaire, les points de contact multiples qui sont autant de freins à l'objectif final de cette égalité voulue par tous... et toutes. Des référents mixité, aux 'flash events' ou la cellule Thémis, il existe bien des strates qui méritent une clarification/simplification.

Quelques pistes des sous-groupes de travail :

- Formaliser l'engagement du MinArm en faveur de l'égalité femmes/hommes.
- Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité.
- Assurer la reconnaissance et la visibilité des engagements du MinArm pour le recrutement et la fidélisation.
- Outiller les femmes pour faciliter leur évolution professionnelle.
- Garantir un traitement équitable des femmes aux périodes clés de leur carrière.
- Faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie privée.
- Assurer un suivi régulier des mesures et de leurs résultats.



« La femme sera vraiment l'égale de l'homme le jour où à un poste important on désignera une femme **incompétente** » (Françoise Giroud dans Le Monde le 11 mars 1983).

Violences à caractère sexiste et sexuel

Une grande partie de ce 1^{er} GT EGAPRO a été l'occasion d'échanges partagés sur ces violences, entre l'identification des auteurs, la parole des agents victimes, le rôle de chacune et de chacun à tous les niveaux (collègues, syndicats, responsables, antenne médicale, assistante sociale, référent mixité, Thémis, l'employeur dont le 1^{er} devoir est la protection des « siens », la police évidemment si nécessaire.

L'UNSA partage sans ambiguïté la priorité en la matière rappelée par le ministre des Armées lui-même, Sébastien Lecornu, et l'ensemble des employeurs :

ZERO TOLERANCE.

Comment pourrait-il en être autrement face à certains comportements datés, dégradants, humiliants, méprisants, blessants au-delà de ce que les victimes laissent hélas paraître parfois. La peur du jugement, les préjugés, la position de subalterne, la crainte de mise à l'écart... aucun justificatif ne saurait excuser ou atténuer des attitudes ou propos condamnables à bien des égards, à commencer par le premier, celui du respect de chacune et de chacun.

Une convergence d'analyse et de « portrait-robot type » du comportement déviant, entre la DP mixité, SRHC et les fédérations présents ce jour permettent de définir « l'ordre des choses » : **d'abord l'enquête et la sanction administratives en cas de situation avérée et seulement ensuite, la sensibilisation et la formation obligatoires.**

Le harcèlement n'est jamais un jeu, c'est toujours une violence.

« Non, ma jupe n'est pas trop courte, c'est juste que tu me regardes comme un détraqué ».

MARCELANI, E. au ...
HARCELEMENT n.m. 1 Action de har
2 Harcèlement sexuel : Fait d'abuser de s
autorité pour tenter d'obtenir une faveur
sexuelle de qqn par contrainte, ordre ou
- Harcèlement moral : agissements mal
et répétés à l'égard d'un subordonné o
collègue en vue de dégrader ses cond
travail et de le déstabiliser. 3 Tir de l

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
@UnsaDefense
www.facebook.com/UNSADefense