

# Plan d'égalité de genre

---

2022

# Sommaire

---

- 03** • L'école navale

---

- 04** • L'équilibre de genre dans la représentation de l'École

---

- 05** • L'équilibre vie professionnelle et personnelle & la culture organisationnelle

---

- 06** • L'égalité de genre dans le recrutement, la progression de carrière, le leadership et la prise de décisions

---

- 07** • L'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de la formation

---

- 08** • Les violences fondées sur le genre

---

- 09** • La poursuite du travail en faveur de l'égalité

# L'école navale.

**Depuis plus de 200 ans, l'École Navale forme les Officiers et les Marins dont la Marine a besoin.**

Les Officiers de Marine ont vocation à assurer des fonctions d'encadrement et de commandement au sein des unités opérationnelles: navires de combat, sous-marins, flottilles de l'aéronautique navale, commandos marine. Ils assureront, dès leur arrivée dans les forces, la mise en œuvre de systèmes considérés comme parmi les plus complexes conçus par l'homme.

L'École Navale délivre un diplôme d'ingénieur et forme également les futurs techniciens et experts des métiers de marin: navigateurs, manœuvriers, guetteurs sémaphoriques.

Tout au long de leur formation l'École insuffle un esprit d'équipage à ces futurs Officiers, Officiers-Mariniers, Quartiers-Mâtres et Matelots, appelés à travailler ensemble lors de leur carrière au sein de la Marine Nationale.

**Cet esprit d'équipage est fondé sur le respect des uns et des autres: entre élèves, au sein du corps enseignant et des services œuvrant au bon fonctionnement de l'École.**

Ce document présente la démarche de l'École Navale et de ses actions menées et à venir pour tendre vers l'égalité de genre au sein de l'établissement.

Dès septembre 2023, cette dynamique sera renforcée par la mise en place d'un nouveau plan d'action et d'un comité de direction dédié.



# L'équilibre de genre dans la représentation de l'école.

**L'École Navale organise nombre de rendez-vous et de manifestations au sein de l'établissement et à l'extérieur, afin de renforcer la cohésion d'équipe et développer un esprit d'ouverture parmi les élèves et les enseignants. Mieux se connaître pour se respecter et avancer ensemble : un des fondements de l'établissement.**

## LA JOURNÉE DU MARIN

Cette journée phare de l'École Navale se déroule en deux temps : la cérémonie officielle de remise des médailles d'honneur aux Marins puis les Olympiades, lors desquelles des équipes mixtes, composées de cadres, d'élèves, de civils et de Marins, s'affrontent sportivement dans un esprit convivial visant à renforcer l'esprit d'équipage.

## COMMUNICATION

L'École s'attache à véhiculer une image égalitaire dans sa communication externe. Réseaux sociaux et site web diffusent régulièrement des actualités de la vie de l'établissement en prenant soin de respecter l'égalité de traitement des femmes et des hommes qui la constituent.

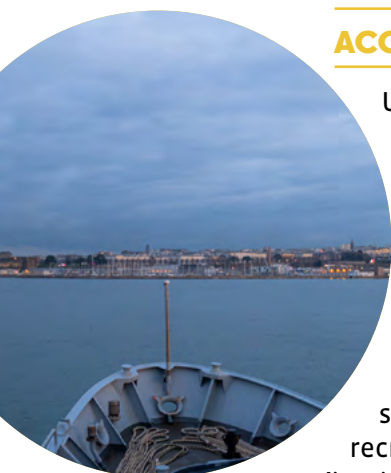
## LE GRAND PRIX DE L'ÉCOLE NAVALE - GPEN

Le GPEN est organisé avec le soutien de l'École Navale et de la Marine Nationale. Depuis 2009, la Fédération française de Voile attribue plusieurs titres de Champion de France de Monotypes Habitables lors du GPEN. Il réunit chaque année plus de 1 000 compétiteurs et bénévoles, mettant en valeur l'empathie de ses Marins et l'image prestigieuse et dynamique de la Marine Nationale. Une compétition qui permet de créer de la cohésion au sein des équipages et de mettre en valeur les qualités sportives et humaines des femmes et des hommes engagés sur ce Championnat.



# L'équilibre vie professionnelle et personnelle & la culture organisationnelle.

**Permettre au personnel civil et militaire de l'École Navale de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle fait partie des objectifs de la politique RH menée au sein de l'établissement.**



## ACCÈS • TRANSPORT

Une des particularités de l'École Navale repose sur sa situation géographique.

Peu facile d'accès (à 45mn en voiture de Brest et de Quimper et disposant d'une offre réduite de transports en commun), l'École peut pâtir de cette situation lorsqu'il s'agit de recruter des personnels.

L'institution répond à cette problématique en proposant :

- un site de travail délocalisé à Brest depuis 2021,
- La prise en charge d'une quote-part de l'abonnement aux transports collectifs,
- une prime transport pour les agents devant utiliser leur voiture personnelle,
- une ligne de bus, au départ de Daoulas, intégralement financée par l'école.

À noter que le covoiturage est fortement encouragé par l'Établissement : une politique écoresponsable en cohérence avec l'environnement naturel exceptionnel dans lequel se situe l'École.

## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Des engagements ont été pris quant à l'élargissement de la plage horaire de travail, afin de permettre aux personnels ayant des enfants de pouvoir gérer plus facilement les contraintes liées à l'école ou aux modes de garde des plus petits, en début et fin de journée. Les périodes de fermeture de l'établissement sont par ailleurs très anticipées afin de faciliter l'organisation du mode de garde des enfants, particulièrement en cas de garde alternée.

## MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Depuis 2021, un accord sur le télétravail a été négocié et mis en place pour le personnel civil, afin de compenser la difficulté d'accès à l'École. En 2022 la télé activité a été déployée pour le personnel militaire. Les moyens consacrés à l'acquisition de solutions informatiques de mobilité ont été significativement augmentés pour répondre à ce nouveau mode de fonctionnement.



# L'égalité de genre dans le recrutement, la progression de carrière, le leadership et la prise de décisions.

**En tant qu'unité de la Marine Nationale, l'École Navale s'est engagée résolument dans la déclinaison Marine du Plan ministériel mixité 2020-2030 (Plan MERCATOR), qui fixe l'objectif d'une augmentation du nombre de femmes de 50 % dans ses rangs d'ici 2030.**

## RECRUTEMENT

En 2017, l'École Navale a acquis le statut d'Établissement public, ce qui lui a permis de lancer un travail de fond en termes d'égalité de recrutement et de permettre aux femmes d'accéder à des postes d'encadrement et de direction.

Depuis cette date, à l'occasion des discussions concernant le plan annuel RH pour les personnels militaires et civils, une attention particulière est portée à la mixité des emplois en fonction de la ressource disponible. Les grilles d'évaluation, la mixité des jurys et leur sensibilisation à l'égalité de genre permettent de progresser.

La communication RH de l'Établissement, sa journée « Portes ouvertes » et sa présence sur les forums de l'emploi du bassin brestois lui donnent également l'opportunité de recruter de nouveaux profils.

## CARRIÈRES

Si les postes de Direction générale et métiers restent majoritairement occupés par des hommes (60 %), l'institution militaire qu'est l'École Navale s'efforce chaque année de créer les conditions favorables à l'affectation de personnels militaires féminins. Déployée progressivement depuis le printemps 2021, la mise en œuvre du SIRH RenoirRH permet l'actualisation et l'analyse du référentiel des personnels\* (âge, ancienneté, emploi, situation de famille, formation) afin de mener une politique d'égalité de genre et de mettre

en place des actions visant à la progression et à l'épanouissement de chacun dans ses fonctions :

- Plan de formation & opportunités de carrière.
- Articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale.

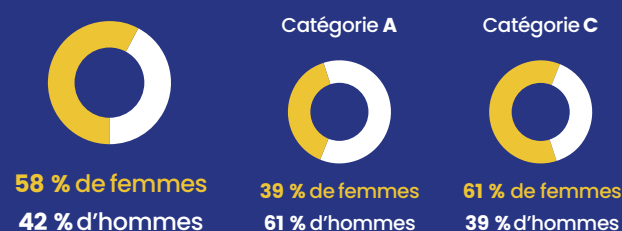
## RÉMUNÉRATIONS

Une politique salariale attractive est menée par les RH en direction du personnel civil, en proposant des primes pour les enseignants et les enseignants-chercheurs et en travaillant sur les indices de rémunération du personnel non-titulaire. Pour ces derniers, cette politique permet également de rétablir un équilibre des rémunérations sur des emplois comparables.

## EFFECTIFS



## EMPLOIS TITULAIRES ET CDI



# L'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de la formation.

**La formation des personnels de l'École navale aux enjeux d'égalité et de mixité est un volet important de la politique interne de l'institution.**

Un officier référent égalité mixité a été nommé en 2019 et est accompagné de trois personnels militaires pour former le personnel de l'établissement. Leur mission est d'expliquer les règles du « bien vivre ensemble » et de faire en sorte que celles-ci soient respectées de tous, dans un esprit de dialogue et d'ouverture. L'ensemble du personnel bénéficie d'une formation spécifique à l'égalité de genre. Les élèves y sont sensibilisés lors d'interventions faisant partie intégrante du programme pédagogique. 25 séances de formation sont dispensées chaque année aux élèves des cursus Officier de Marine

Ingénieur et Master, Stagiaires, Officiers et Volontaires Officiers Aspirants, élèves en formation élémentaire Marine.

En 2022, ces modules de formation ont été proposés aux cadres et aux unités implantées sur l'établissement militaire.

Un premier bilan très positif a d'ores et déjà été établi, mettant en lumière un fort intérêt pour le sujet de la part de l'ensemble des personnes formées et sensibilisées.



# Les violences fondées sur le genre.

**Afin de lutter contre les violences de genre au sein de l'établissement, l'École Navale dispose d'un officier référent harcèlements, discriminations et violences sexuelles (HDVS).**



Cet officier est accompagné de trois personnels militaires qui sont spécialement formés à :

- la prévention,
- l'accompagnement des victimes,
- la sanction des auteurs.

Dans un souci de transparence au sein de l'École ainsi qu'auprès du Ministère des Armées, ces référents doivent informer et conseiller le commandement en cas de saisine, afin d'apporter une réponse rapide et efficace aux parties prenantes.

En parallèle, il existe au sein de l'établissement divers outils garantissant la prise en compte de la parole de chacun, quelque soit la situation rencontrée :

- la cellule Thémis proposant un accompagnement, avec une évolution d'intervention prévue pour 2024,
- la cellule Situation au travail pilotée par la CPRP,
- la mise en place d'une plateforme téléphonique depuis 2022,
- le développement d'actions de sensibilisation spécifiques, notamment sur les violences intrafamiliales.

Ces mesures de prévention et de protection des victimes ont vocation à être étendues et développées dans le prochain plan d'actions spécifiques qui sera déployé dès 2024.



# La poursuite du travail en faveur de l'égalité.

**Un travail de fond a été engagé ces dernières années pour atteindre une égalité de genre au sein de l'École Navale. Des avancées notables ont été faites en la matière et une véritable dynamique a été créée.**

Le plan d'action qui sera mis en place pour la période 2024-2027 permettra de consolider ces acquis et d'aller plus loin, en proposant de nouvelles formations, en mettant en place de nouvelles actions de cohésion, en travaillant sur le recrutement et l'accès égalitaire aux postes à responsabilité et en réalisant des points d'étape et d'évaluation réguliers.

Pour veiller sur la construction de l'exécution de ce plan d'action, un comité de direction spécifique est mis en place.

Ce CODIR sera composé des membres suivants :

- Le Commandant de l'École Navale ou son représentant.
- Le Secrétaire général ou son représentant.
- Les référents du plan égalité de genre.
- Le chargé de prévention.
- L'assistant de service social.
- Les représentants des personnels civils.
- Les représentants de catégorie des personnels militaires.

Des objectifs seront fixés, des indicateurs analysés, des actions et mesures seront proposées, adaptées et/ou actualisées afin de veiller à l'application du plan d'actions d'ici 2027.





Conception graphique : D'une idée l'autre - Juillet 2023

**École navale**  
BCRM de Brest  
29240 Brest cedex 09  
[www.ecole-navale.fr](http://www.ecole-navale.fr)

