

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Parité : Où en est-on ?

2013 : ANNÉE DU PROTOCOLE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Le protocole applicable à toute la Fonction Publique, dont le projet était débattu depuis longtemps, a été signé le 8 mars 2013. Il s'applique à toute la Fonction Publique et une circulaire du 8 juillet 2013 précise les conditions de sa mise en œuvre ainsi que les obligations de tous les ministères. L'UNSA Développement Durable et ses syndicats affiliés se sont depuis longtemps fixés l'égalité et la parité comme objectifs.



A chaque occasion, l'UNSA Développement Durable n'a pas manqué de rappeler la nécessité de faire évoluer les pratiques de nos ministères. Elle a réclamé des statistiques par sexe (aujourd'hui on parle de statistiques genrées) pour la formation, les recrutements et les promotions au sein des CAP, sans pouvoir les obtenir de façon systématique, jusqu'à ce que finalement, la Fonction Publique les impose aujourd'hui dans le cadre du protocole national.

Ce protocole impose aussi la nomination d'un haut fonctionnaire chargé de l'égalité.

Monsieur Thierry Vatin a été désigné, et des « référents égalité » sont progressivement nommés dans tous les services ministériels. Pour les services interministériels cela se met en place plus lentement. Le thème de l'égalité professionnelle est l'un des 7 chantiers prioritaires de l'agenda social du METL et du MEDDE. Le haut fonctionnaire chargé de l'égalité a donc lancé en 2013 une consultation des organisations syndicales et des services. Un groupe de travail a été constitué et s'est réuni huit fois cette année.

L'UNSA Développement Durable a fait part de ses propositions et de ses remarques sur la démarche proposée.

LA PREMIÈRE RÉUNION DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ

Au cours de la première réunion, le 28 mai 2013, le haut fonctionnaire à l'égalité décrit le rôle des référents et propose à ceux présents de lui faire des suggestions. Il insiste sur la nécessaire implication des directeurs et la formalisation d'une lettre de mission. Il a adressé, à chaque directeur, une lettre-type qui n'aura valeur que de proposition. Tous les documents présentés et ceux évoqués seront sur le site intranet du ministère. Un(e) chargé(e) de mission égalité a été nommé(e) au MEDDE et un(e) autre au METL.

Une formation est proposée aux DREAL et aux autres chefs de service du ministère. Pour les établissements publics, un dialogue va s'ouvrir avec chacun d'entre eux. Pour les DDI, le pilotage ministériel (transmission d'instructions et demandes de remontées d'informations) se fera via les DREAL en tant que responsables des zones de gouvernance. La mission souhaite avant tout animer un réseau de référent(e)s presque tou(te)s nommé(e)s. La mission n'est pas organisée de façon hiérarchique mais deux têtes de réseau ont été nommées : Nathalie Pecqueur et Annick Constantin.

Merci à toutes les personnes qui ont des suggestions à formuler, de bien vouloir les adresser à : developpement.durable@unsa.org

RÔLE DE LA MISSION ÉGALITÉ FP

Nathalie Tournyol du Clos, cheffe du service des droits des femmes et à l'égalité entre femmes et hommes au ministère des affaires sociales et de la santé, est en charge de la mission égalité.



La mission égalité publie des chiffres tous les ans, dont une partie sur l'état de la fonction publique. La mission égalité appartient à la direction de la cohésion sociale et la directrice générale a une mission interministérielle mais dispose de peu de moyens :

- ▶ 27 délégués régionaux,
- ▶ 90 chargé(e)s de mission,
- ▶ 33 collaboratrices et correspondantes,
- ▶ 23,3 M€ sur le programme 137,
- ▶ la prise en charge des dépenses de personnel sur le programme 124, conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative,
- ▶ possibilité de mobiliser le SIG, système d'information du gouvernement,
- ▶ possibilité de mobiliser le FSE, Fonds Social Européen.

Il y avait déjà eu une charte en 2010, mais dans le domaine de l'égalité professionnelle, les « marches se montent mais ça n'est pas facile », comme l'avait souligné la secrétaire générale-adjointe lors de la présentation des référents.

Il est souvent observé davantage de réactivité en services déconcentrés qu'en administration centrale.

Tout le monde devrait se mobiliser pour aboutir à cette parité, qui demeure une priorité pour nos deux ministères : elle a d'ailleurs été rappelée par un message clair adressé aux services, via une instruction incluant la désignation de référents.

LES GROUPES DE TRAVAIL

Le premier constat est que la situation doit être objectivée par un état des lieux précis. Chaque réunion du groupe examinera un thème : **r e c r u t e m e n t s**, promotions, formations initiale et continue. Un premier accord devait être recherché avec les Organisations Syndicales sur les critères d'objectivation de l'égalité professionnelle.



Les Organisations Syndicales ont demandé en préalable :

- ▶ ce qu'il en est de la déclinaison des feuilles de route dans les DDI. Peut-on travailler avec les services du SGG sur ce sujet ?
- ▶ si les référents égalité de chaque cabinet ont une feuille de route (aimeraient l'avoir),
- ▶ s'il est prévu une lettre de mission du haut fonctionnaire à l'égalité des droits,
- ▶ souhaitent un réel plan d'action pour chaque direction déjà demandé par la DRH mais non affiché comme une priorité, notamment en centrale,
- ▶ la nécessité d'étudier les déroulés de carrière hommes femmes pour voir où sont les freins éventuels et cela dans tous les corps.

Finalement, sont retenus pour 2013, les thèmes suivants :

- ▶ promotions et parcours professionnels femmes-hommes (bilan gestion des corps),

- ▶ rémunération et précarité,
- ▶ recrutement/formation post-recrutement (avec ou sans école),
- ▶ articulation vie professionnelle/vie privée.

Ces réunions ont été alimentées, à la demande des Organisations Syndicales, de données statistiques sexuées préparées par les sous-directions concernées.

Des indicateurs ont été définis au cours du premier groupe de travail.

LE TRAVAIL DES GROUPES EN 2013

L'UNSA n'a cessé de réclamer la comparaison d'éléments comparables et d'objectiver les discriminations éventuelles au delà des comparaisons effectuées uniquement à l'intérieur des corps.

RECRUTEMENTS : analyse, comparaisons et propositions

Le bureau des recrutements par concours a établi des statistiques.

Les présidences de jury :

Avant 2012, le taux de présidentes/présidents était inférieur dans toutes les filières : 0,5% dans la filière technique, 28 % dans la filière administrative et 23 % dans la filière sécurité routière.

En 2013 la situation s'améliore : 45 % dans la filière administrative, 22 % dans la filière technique, 50 % dans la filière SR, toujours 0 % dans le maritime. Pour les femmes membres des jurys, rien ne s'améliore.

L'UNSA demande à examiner rapidement la façon de l'améliorer.

L'UNSA demande à ce que la parité soit estimée en référence à la proportion homme/femme des corps ou filières. Concernant les jurys, la participation des hommes est renforcée par le fait que la filière technique est plus présente dans les jurys que la filière administrative, y compris dans les jurys pour la filière administrative, ce qui est proprement sexiste. Un décret de 2013 oblige à ce que les jurys contiennent au moins 40% de chaque sexe.

Le bureau des concours et recrutements explique la faible participation des femmes par les difficultés à participer à des jurys de concours à cause de la difficulté à s'éloigner durant une semaine de leurs familles.

L'UNSA estime que cette explication est sexiste, dans la mesure où elle présuppose que les femmes doivent s'occuper de leur famille et pas les hommes, alors que cette responsabilité est à partager entre les deux parents.

En revanche, la pression exercée sur les femmes en charge de dossiers importants est plus forte que celle qui est exercée auprès des hommes. Ne faut-il pas modifier ces pratiques par une note adressée aux chef(fe)s de services ? Il vaudrait mieux savoir d'où viennent les membres de jurys pour rechercher des causes possibles.

L'UNSA insiste sur le fait que certaines femmes sont sollicitées pour plusieurs jurys.

FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Globalement, la fréquentation en formation est corrélée aux effectifs globaux du ministère.

Les constats :

- ▶ Une nette augmentation de la part des femmes en 2012 ;
- ▶ Une légère sous-représentation des femmes en 2010 et légère sur-représentation en 2012. Entre 2010 et 2012, on passe de 39 % de femmes formées à 57 %, pendant que les hommes passent de 47 % à 49 %.
- ▶ La part des femmes de catégorie C est en baisse de 2010 à 2012 et le phénomène est même accentué en nombre de jours de formation reçus.

L'UNSA souhaite savoir pourquoi les femmes suivent davantage des stages de courte durée.

Elle demande :

- ▶ s'il sera possible de disposer des statistiques sexuées pour la VAE et donc le DIF,
- ▶ s'il est possible de distinguer les formations qualifiantes,
- ▶ à genrer les formateurs,
- ▶ pourquoi il y a une moindre formation des femmes toutes catégories confondues et une accentuation et une baisse sur la catégorie C, que des tableaux genrés soient systématiquement produits, notamment de manière à pouvoir disposer de statistiques genrées par corps car, par exemple, les C administratifs ne suivent pas de formation initiale, alors que les autres C en bénéficient.

Paul WEICK (CMVRH) propose une piste d'amélioration: réduire le temps de formation et rapprocher la formation des agents.

L'UNSA réclame une formation obligatoire des cadres pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle, formation suivie en présence des référents.

RECRUTEMENTS ET CARRIÈRES

Qu'est ce qui constitue le « frein à l'avancement » ?

Pourquoi la présentation de données sexuées devant les CAP et CCP n'est-elle pas systématique ?

Pourquoi le bilan social 2012 ne pourrait-il pas être présenté en donnant les chiffres genrés corps par corps, alors que toutes les Organisations Syndicales le réclament ?

Des bilans de corps sont produits, mais cette production est variable par bureau. Ceux qui existent, notamment pour les catégories A, sont sur le site de la DRH qui, en outre, a proposé une comparaison ITPE/Attachés.

A cet égard, l'UNSA rappelle la mesure 8 du protocole : qu'est-ce qui peut limiter la promotion des femmes ?



Il convient d'observer les rapports :

- ▶ nombre total hommes/femmes,
- ▶ promouvables hommes/femmes,
- ▶ promues hommes/femmes.

Le corps des ITPE comprend 18 % de femmes et 82 % d'hommes, alors que la proportion pour celui des Attachés s'établit à 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

En conclusion de ce groupe de travail, il est constaté qu'il n'y a pas de disparité chez les ITPE, alors que parmi les attachés le taux de promotion des femmes est inférieur à leur proportion dans le corps. L'UNSA demande clairement de se poser la question de savoir, si les corps les plus féminisés ne sont pas systématiquement désavantagés ?

En effet, on peut constater que rares sont les attachées cheffes de service, tandis que bon nombre d'attachées commencent leur carrière comme attachée, pour la terminer comme... attachée, lorsque la plupart des ITPE finissent IPEF, ICTPE ou IDTPE.

L'UNSA rappelle également que ces comparaisons réalisées pour les A doivent l'être également pour les B et les C.

ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS PAR MACRO-GRADE

Il y a lieu de s'interroger sur les comparaisons proposées par l'administration par macro-grade, car il s'agit de comparaisons qui, en fait, n'en sont pas : quel rapport en effet entre une ingénieure ou une attachée débutante et un ingénieur général qui tangente le plafonnement indiciaire de la Fonction Publique ?

Par ailleurs, l'approche par macro-grade lisse les écarts entre les corps très féminisés et les autres. La notion de macro-grade n'a que peu de sens pour ces comparaisons où l'on mélange tous les A+ et tous les B techniques (alors que leurs rémunérations sont très différentes...).

En revanche, on distingue trois catégories d'OPA pour tenir compte des écarts de rémunérations, alors même qu'il s'agit de corps très peu féminisés, où donc l'identification d'une éventuelle discrimination n'aurait pas de valeur statistique. Le périmètre d'observation n'inclut pas l'aviation civile et personne ne sait pourquoi. Nos collègues n'auraient-ils pas droit à l'application de la charte ?

Le tableau est toutefois édifiant : dans la plupart des cas et malgré les remarques qui précèdent, les rémunérations des femmes restent inférieures à celles des hommes. Nos ministères veulent apparaître, à leur habitude, comme le bon élève de la classe ; qu'ils donnent alors l'exemple !!!

Un récent rapport sur la catégorie C proposait d'intégrer en catégorie B le corps à majorité masculine, pour laisser en C celui à majorité féminine, sans s'appuyer sur aucune justification de compétences, de qualifications ou de diplômes.

Pour quelles raisons ? Serait-ce dû au machisme ministériel ?



**avec
VOUS l'UNSA
change le Syndicalisme**

RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE : LA PFR DES A

Il y a lieu de s'interroger sur l'égalité de traitement à travers les instruments administratifs de la reconnaissance professionnelle, par exemple en examinant la PFR, qui est actuellement la prime la plus modulée de notre ministère dans un corps de A. Pas de hasard, c'est le corps de A/A+ le plus féminisé !!!!! Que constate-t-on?

Il y a des écarts, mais ils semblent peu importants ; toutefois, pour les CAE, l'écart atteint 6,8% en administration centrale, ce qui permet de douter du respect des procédures prévues par les circulaires. Il est à noter que plus on monte dans la hiérarchie, plus les écarts sont importants.

L'UNSA souhaite disposer de ces mêmes tableaux, « genrés » par région et par MIGT car les écarts semblent lissés par la photographie nationale.

Ce bilan a été construit sur la base des exercices d'harmonisation établis par les différents harmonisateurs. Il s'agit des agents payés sur le BOP 217, comprenant les attachés MAAF en fonction au MEDDE/METL (20 AAA, 18 APAA et 3 CM) . Les autres attachés, en 1^{ère} année de PFR et hors BOP 217, ne sont pas dans le périmètre, ce qui fausse peut-être le résultat.

ARTICULATION VIE PRIVÉE VIE PROFESSIONNELLE

Ce thème a été examiné en premier, étant donné qu'il ne nécessitait que peu de recherches statistiques.

La situation n'est pas homogène mais dans de nombreux services, cet aspect n'est, au mieux, pris en compte que de façon spécifique et au cas par cas. Certains chefs de services continuent à demander aux agents et aux cadres de choisir entre les deux. L'outil GRH édité par la DGAFP, certes, propose de nombreuses pistes d'amélioration, dont la prise en compte des contraintes familiales dans la vie professionnelle et la carrière. Mais la réalité est tout autre, lorsque par exemple, un refus systématique est opposé aux rares hommes qui font le choix de s'occuper de leurs enfants (refus de congés parentaux, réflexions sexistes du style : « ce sont les femmes qui doivent s'occuper des enfants... »), alors que cette charge est à partager entre les deux parents. Parallèlement, comme nous l'avons déjà dénoncé pour les présidences de jury, la pression exercée sur les femmes en charge de dossiers importants est plus forte que celle qui est exercée auprès des hommes dans des conditions identiques. Ne faut-il pas modifier ces pratiques par une note adressée aux chef(fe)s de services qui n'autorisent

que les femmes à quitter les réunions de travail à 18h... Il y a par ailleurs lieu de s'interroger sur l'utilité de la multiplication des réunions tardives. D'autres interrogations subsistent : que penser de la volonté affichée par la DRH face aux attitudes des chefs de service assaillis d'injonctions contradictoires? Ne risquent-ils pas de privilégier tout le reste avant ces préoccupations d'égalité professionnelle ?



Enfin, la prise en compte de ces préoccupations d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ne risque-t-elle pas de se retourner contre ceux, qui eux-mêmes, demandent une prise en compte, notamment contre les femmes cadres ? Concernant ces dernières, l'UNSA Développement Durable avait déjà souligné, à l'occasion de

la première charte, l'effet double peine. En effet, les femmes qui occupent des postes à responsabilité se sont trouvées, en plus de la charge de travail liée à leurs fonctions, face à un surcroît de travail pour participer à des groupes de travail nationaux ou à des instances paritaires comme les CAP et tout cela, paradoxalement pour faire respecter la parité ! L'une d'entre elles a d'ailleurs avoué, qu'en fin d'année au moment des CAP promotion, elle ne commençait réellement à travailler pour son service qu'après 18 heures. Cela veut tout dire.....

