

# De l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

■ Participants :

ARPAIA Julien

BUCSI Yvette

BERTRON Julien

LEJEUNE Sandrine

NIZARALY Zaïnil

VINAY Catherine

■ Rapporteurs :

BLASSENAC Cécile

CASTILLO Etienne

ONNO Edouard



« Quand le standard de vie s'élève, le rapport condition de l'homme/ condition de la femme tend vers 1 »  
**Louis Armand** (1905 - 1971), ingénieur, haut fonctionnaire et résistant français.

**U**n nouveau protocole d'accord, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, vient d'être signé. Douze ans après le dernier rapport du SNITPECT-FO sur la question, le temps était venu de se pencher à nouveau sur le sujet et d'évaluer la distance parcourue depuis. Que signifie aujourd'hui l'égalité professionnelle ? Y a-t-il toujours lieu de s'interroger sur la mise en oeuvre d'une politique d'égalité dans la fonction publique ? Est-il possible de progresser et d'agir sans tenir compte de la lente évolution des mentalités ? Est-il légitime d'y travailler au sein de nos seuls ministères ?

Il est rapidement apparu aux membres du groupe de travail que si nous souhaitions dépasser le protocole d'accord il était nécessaire de restreindre notre champ d'étude. Nous l'avons donc naturellement limité à la population des ITPE employés par les deux ministères MEDDE et METL. Ceci décidé nous avons ensuite décortiqué les conditions de la progression de carrière. Désireux d'aller plus loin, nous nous sommes accordés à dire que la possibilité d'une progression n'en fait pas l'effectivité. Déterminés dans notre enquête, nous avons enfin conclu que la progression de carrière jugée à l'aune du grade, eu égard au taux de promotion, ne concernait qu'une minorité d'agents et n'était à ce titre pas représentative du quotidien des ITPE.

Pour traquer les inégalités nous avons épuisé toutes les données à notre disposition: bilans sociaux du ministère, données de gestion, résultats de CAP, commissions d'harmonisation de coefficient ISS, etc.

Les chiffres ont commencé à parler. Scientifiques, nous avons besoin de données supplémentaires pour confirmer avec poids et objectivité nos hypothèses :

- Les difficultés à concilier vies professionnelle et privée, notamment avec des responsabilités familiales (envers descendants et ascendants) pénalisent plus les femmes que les hommes.
- Le manque d'effectifs stigmatise la femme de trente ans, « statistiquement » enceinte et mère de famille pour un employeur.

Nous avons donc construit notre propre base de données en sollicitant les ITPE.

Au fil des réponses la réalité de l'ITPE nous est apparue. Ainsi, nous avons découvert par la foi de près de **400** ITPE que certains services et secteurs peinent à se féminiser, que nos ministères se soucient peu des contraintes familiales des agents sauf lorsqu'il s'agit d'une jeune

## La parole aux ITPE !

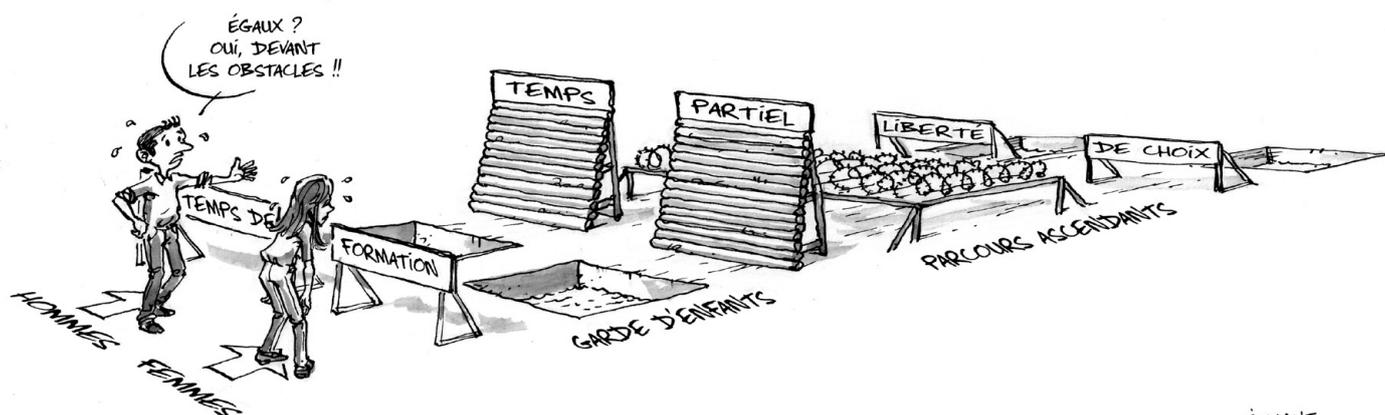
Pour son rapport 2013, le SNITPECT a souhaité se concentrer sur l'égalité professionnelle telle qu'elle est pratiquée au sein des MEDDE et METL dans la gestion du corps des ITPE. Pour découvrir et prendre la mesure de ce qui se passe au-delà des statistiques du bilan social ministériel et des CAP, le SNITPECT s'est adressé directement aux premiers concernés : les ITPE. Le succès a été immédiat : **389** ITPE ont accepté de participer au questionnaire en ligne.

Vous trouverez ainsi au gré de ce rapport des informations et statistiques directement issues de ce questionnaire, confrontant l'égalité professionnelle telle qu'elle est prévue dans la loi et l'organisation de notre ministère à la réalité telle que la vivent les ITPE au quotidien.

Forte participation, commentaires abondants, chacun a son vécu et sa propre vision de l'effectivité de l'égalité professionnelle et de ce qu'il faut faire pour l'améliorer dans nos ministères et au-delà. Nous vous proposons dans ce rapport une synthèse des avis exprimés. Merci à tous pour votre participation !

femme à fort potentiel de grossesse. L'ITPE papa ou maman peine à se former, son passage à temps partiel est mal vécu et peu pris en compte dans l'organisation du travail.

Alors oui, il nous semble clair qu'aujourd'hui des progrès restent à faire, qu'ils sont légitimes et doivent intégrer les politiques de gestion et de développement de nos employeurs, que sont nos ministères et la fonction publique en général. Le parcours du combattant suivi par certaines et certains pour accéder à un haut niveau de responsabilités ne doit pas être exploité comme un alibi par l'administration. Le SNITPECT-FO réclame plus que des quotas : une politique pour tous ! ■



TITOUANE.

<b>1.</b>	<b>État des lieux</b> .....	<b>4</b>
1.1	Quelle évolution ces quarante dernières années : de l'égalité formelle à l'égalité réelle ? .....	4
1.2	La mise en oeuvre de l'égalité professionnelle dans les ministères MEDDE et METL .....	5
<b>2.</b>	<b>Les ITPE et leur ministère</b> .....	<b>6</b>
2.1	Regard global sur la féminisation du Ministère .....	6
2.2	Le cas des ITPE .....	6
2.3	Évolutions depuis 2001 .....	6
<b>3.</b>	<b>Vie privée, vie professionnelle, une conciliation difficile</b> .....	<b>8</b>
3.1	Rapport 2013, la parole aux ITPE .....	8
3.2	Une égalité d'accès aux différents postes et fonctions du ministère en progression malgré quelques secteurs à la traîne .....	8
3.3	Carrière et parentalité .....	10
3.3.1	La maternité encore pénalisante .....	10
3.3.2	Disponibilité et mobilité : quid des responsabilités parentales ? .....	10
3.3.3	Gestion du temps partiel : point faible de l'encadrement .....	11
3.3.4	L'accès à la formation .....	11
3.4	Le déroulement de carrière .....	12
3.4.1	La promotion, processus source d'inégalités .....	12
3.4.2	La promotion, processus égalitaire .....	12
3.4.3	Les coefficients individuels ISS .....	13
3.5	Conclusion .....	13
<b>4.</b>	<b>Les positions du SNITPECT-FO</b> .....	<b>14</b>

## 1. État des lieux

Depuis 1946, l'égalité hommes femmes est un principe constitutionnel. L'égalité professionnelle est donc reconnue en droit, mais de nombreux textes (pas moins de 35 textes nationaux : lois, décrets, circulaires, accord interprofessionnel...) ont été adoptés par la suite pour assurer une égalité de traitement et une égalité des chances.

### 1.1 Quelle évolution ces quarante dernières années : de l'égalité formelle à l'égalité réelle ?

À l'échelle internationale, l'Organisation Internationale du Travail a adopté plusieurs conventions depuis 1951 pour lutter contre les discriminations, et notamment :

- la convention n°100 (1951) qui affirme le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.
- la convention n°111 (1958) qui affirme l'interdiction de toute « distinction, exclusion ou préférence » en matière d'emploi ou de profession fondée, notamment, sur le sexe.
- la convention n°156 (1981) relative à l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Au niveau européen, le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs féminins et masculins est introduit dès le traité de Rome signé le 1<sup>er</sup> mars 1957. Plusieurs directives et la jurisprudence européenne permettent à la communauté européenne puis à l'union européenne de se doter d'un arsenal juridique étoffé sur l'égalité homme-femme. On peut citer, notamment :

- la directive du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail,
- le traité d'Amsterdam qui intègre au nombre des différentes missions confiées à la Communauté Européenne, celle de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de chercher « à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes ». De ce fait, les États membres ne doivent plus seulement assurer une égalité de rémunération entre les deux sexes pour un même travail mais assurer une égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes au travail, en attribuant si nécessaire des avantages spécifiques – qui ne sauraient prendre la forme de quotas rigides – au sexe sous-représenté afin de lui faciliter l'exercice d'une activité professionnelle.
- la directive du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Enfin, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et non plus pour les seules questions d'emploi, de travail et de rémunération. Elle prévoit la possibilité de mettre en oeuvre des actions positives en faveur des seules femmes.

Il est à noter que les textes européens et internationaux viendront nourrir la réglementation nationale sur l'égalité homme-femme, avec notamment, la transposition dans le droit français de l'ensemble du dispositif européen en la matière le 27 mai 2008.

À l'échelle nationale, si les premiers textes législatifs pour encadrer le travail des femmes relèvent plus de mesures protectrices (la femme est d'abord considérée comme une mère), le droit de vote des femmes en 1944 et l'intégration du principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans la constitution en 1946 marquent un tournant dans la façon de percevoir le statut des femmes dans la société. Néanmoins, ce n'est qu'en 1967 que les femmes pourront exercer une activité salariée sans le consentement de leur mari...

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. La directive européenne du 9 février 1976 introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle.

Cette directive sera transposée en droit français le 13 juillet 1983 avec la loi dite « Roudy ». La loi réaffirme le principe d'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation) et rend obligatoire la rédaction d'un rapport de situation comparée des conditions d'emploi des hommes et des femmes ayant pour objectif de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles.

Il est à noter également les lois dites « Le Pors » du 13 juillet 1983 (droits et obligations des fonctionnaires) et du 26 janvier 1984 (fonction publique territoriale) qui stipulent, respectivement, qu'il ne peut être fait de distinction de sexe dans les recrutements de la fonction publique (quelques exceptions demeurent cependant), et ouvre le congé parental de façon indifférencié au père ou à la mère.

La notion d'égalité des chances est introduite par la loi Roudy et reprise dans la loi dite « Génisson » du 9 mai 2001. Cette notion implique que puissent être mises en oeuvre, des actions ponctuelles et spécifiques pour réduire des pratiques discriminatoires, ou des mesures de rattrapage ayant pour objectif de réduire les inégalités constatées. La loi Génisson oblige également les entreprises à négocier sur l'égalité professionnelle. Dans le cadre de ces actions spécifiques, le 23 mars 2006, a été votée la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette loi a pour objectif de :

- favoriser la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale en justifiant dans le plan de gestion prévisionnel des emplois et compétences des mesures mises en oeuvre pour favoriser cette articulation, en prenant en compte les périodes d'absence pour congés parentaux (maternité, paternité, présence parentale...) pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation,
- neutraliser les impacts négatifs de la maternité sur les salaires,
- supprimer avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération existant au niveau de la branche entre les femmes et les hommes par une négociation spécifique.

En contrepartie des obligations imposées aux entreprises, la loi met en oeuvre des aides ou exonérations financières, telle l'aide forfaitaire accordée aux entreprises de moins de cinquante salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée partie en congé de maternité (aide supprimée en 2008).

Toujours dans le cadre de ces actions de « rattrapage », on peut citer la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales et la loi du 27 janvier 2011 qui fixe des quotas de femmes dans les conseils d'adminis-

tration et de surveillance dans les entreprises privées et publiques (le taux de féminisation doit atteindre **40 %** en 2017).

On constate une augmentation du nombre de textes législatifs relatifs à l'égalité professionnelle ces quarante dernières années, avec l'évolution d'une conception protectrice à une conception plus égalitaire, plus pragmatique pour tenter de résorber les écarts entre les hommes et les femmes. Cet objectif n'est sans doute pas encore atteint, puisque la ministre du droit des femmes a présenté en conseil des ministres un projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes le 3 juillet 2013...

## 1.2 La mise en oeuvre de l'égalité professionnelle dans les ministères MEDDE et METL.

Une charte pour l'égalité professionnelle 2010-2013 a été élaborée par les services du ministère en 2010, il s'agit du troisième plan pour l'égalité homme-femme. Cette charte s'inscrit dans le contexte législatif décrit précédemment. Cette charte comporte six objectifs :

- la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision,
- l'élimination des stéréotypes sexuels,
- la rénovation des parcours professionnels,
- la diffusion de la connaissance relative au concept et aux principes de l'égalité professionnelle,
- la prise de conscience des discriminations multiples,
- la transparence.

### Quelques chiffres pour situer la population des ITPE au sein des ministères

- Dans la fonction publique d'État, les femmes constituent **51,7 %** de l'effectif total et seulement **20,3 %** des emplois de direction.
- Au sein des deux ministères MEDDE et METL, pour l'année 2011, les femmes constituent **39,5 %** de l'effectif total et représentent **35,4 %** de la catégorie A, **27,8 %** de la catégorie A technique et **28,4 %** de la catégorie A+.

## 8 mars 2013, nouveau protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Ce protocole, signé par l'ensemble des organisations syndicales, propose des mesures regroupées selon quatre axes de travail :

**Axe 1** Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.

- **Mesure 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
- **Mesure 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
- **Mesure 3** \_ Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

**Axe 2** Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique.

- **Mesure 4** \_ Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes
- **Mesure 5** \_ Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- **Mesure 6** \_ Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement
- **Mesure 7** \_ Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel
- **Mesure 8** \_ Supprimer les freins à l'avancement
- **Mesure 9** \_ Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

**Axe 3** Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Mesure 10** \_ Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique
- **Mesure 11** \_ 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
- **Mesure 12** \_ 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
- **Mesure 13** \_ Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- **Mesure 14** \_ 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

**Axe 4** Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

- **Mesure 15** \_ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

## 2. Les ITPE et leur ministère

### 2.1 Regard global sur la féminisation du Ministère

Le ministère affichait en 2010 une répartition, sur un peu plus de **60 000** agents, d'environ **1/3** de femmes pour **2/3** d'hommes. L'évolution des tendances entre 2009 et 2011 montre une féminisation des filières techniques entre 2009 et 2011 (augmentation d'un peu plus de deux points) au contraire des filières administratives en baisse. Les familles professionnelles dans lesquelles les femmes sont majoritaires, tous grades confondus, sont notamment ceux de la gestion administrative, des ressources humaines, de la comptabilité, de l'habitat et du logement ou de la communication. Les domaines tels que la mer, le bâtiment et la construction ou le service des transports, affichent des taux de féminisation faibles, de **15 à 28 %**. Au bilan social 2012, le ministère affiche une baisse des effectifs féminins par rapport à 2011 (**36,74 %**), les femmes n'étant présentes qu'à hauteur de **21,33 %** dans la filière technique.

Si les femmes constituent un tiers des effectifs de catégorie A en administration centrale comme en services déconcentrés ou en écoles et centres de formations, leur représentation est moindre dans une certaine mesure dans les services techniques et CETE (**25 %**), et faible au niveau de l'inspection générale/CGEDD et des services maritime et navigation (respectivement **9 %** et **16,5 %**).

### 2.2 Le cas des ITPE

Une analyse plus détaillée des nombreux, mais très dispersés, éléments disponibles dans le rapport social permet en partie de situer les ITPE vis à vis des autres corps de la catégorie A ou A+. Le taux de féminisation du corps des ITPE de l'ordre de **23 %** reste inférieur à celui des catégories A au sein du Ministère. En effet, en 2011 les femmes représentaient un peu plus de **35 %** des catégories A. En comparaison d'autres corps, les chiffres montrent que l'équilibre est quasi-absolu en 2010 chez les attachés administratifs, que les femmes représentent près de **45 %** des AUE, et environ un tiers des IPEF et administrateurs civils.

Si les raisons évoquées en 2001 restent entièrement valables, il est surtout intéressant de voir quelle en a été l'évolution, et si les tendances dessinées il y a plus de 10 ans se confirment.

Les chiffres disponibles ne permettent malheureusement pas de donner une photographie plus précise de cette féminisation. La place des femmes ITPE par service ou par famille professionnelles notamment n'est pas caractérisée.

En ce qui concerne la loi du 12 mars 2012 (article 56) et son décret d'application n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, nous n'apporterons que les éléments chiffrés suivants:

- au concours interne IPEF 2013, sur les **11** ITPE lauréats (sur **13** places), **5** sont des femmes,
- tous emplois DATE confondus, seules 2 femmes ITPE sont recensées en 2013, soit **3,17 %** de la totalité des ITPE nommés sur emploi DATE.

On voit par ces chiffres que la part des femmes aux postes de responsabilité correspond en partie à leur taux de présence dans les différents générations d'ITPE, et que les nouvelles générations d'ITPE laissent

beaucoup d'espoir quant à un rééquilibrage de la présence des femmes sur les postes à très haute responsabilité.

### 2.3 Évolutions depuis 2001

Le rapport du SNITPECT-FO de 2001 indiquait que les femmes représentaient alors **11,5 %** des ITPE en activité et présents au ministère de l'Équipement. Cette proportion a nettement augmenté, puisqu'elles représentent aujourd'hui **22,7 %** des ITPE exerçant dans le périmètre du MEDDE.

Ceci s'explique par la féminisation du corps, déjà mise en avant lors du rapport de 2001, via les différents modes d'accès (concours externe, interne, examen professionnel, recrutement sur titre), où la proportion de femmes dans ces différents flux combinés est significativement supérieure à celle existant dans la population présente.

Il est plus difficile de déterminer si les réorganisations de services et les différents transferts, notamment celui des routes en 2006, ont eu également un rôle, et dans quelle proportion, dans cette évolution.

### Intéressons-nous un instant à ces flux :

#### Flux entrants

**Le concours externe** : si le nombre de recrutements fluctue suivant les années en fonction des besoins exprimés par le ministère, il est indéniable que la proportion d'élève féminins issus des classes préparatoires qui décident d'intégrer l'école a connu une augmentation très conséquente, la moyenne se situant après les années 2000 autour de **35 %** et atteignant certaines années **40 %**, à comparer aux **25 %** d'élèves femmes au niveau national dans les grandes écoles.

**Le concours interne et l'examen professionnel** : En 2010, seules **2** femmes sur **17** lauréats sont entrées à l'ENTPE par le biais du concours interne. Il n'a pas été possible de disposer de statistiques sur la durée, et ainsi de distinguer d'évolution, tout juste pourra-t-on dire qu'en 2010, la proportion de femmes s'étant présentées était légèrement supérieure à celle présente dans des corps de contrôleur et technicien.

Concernant l'examen professionnel, il est à noter que si la proportion de femmes est variable suivant les années, en moyenne sur la dernière décennie, **21 %** des lauréats de l'examen sont des femmes.

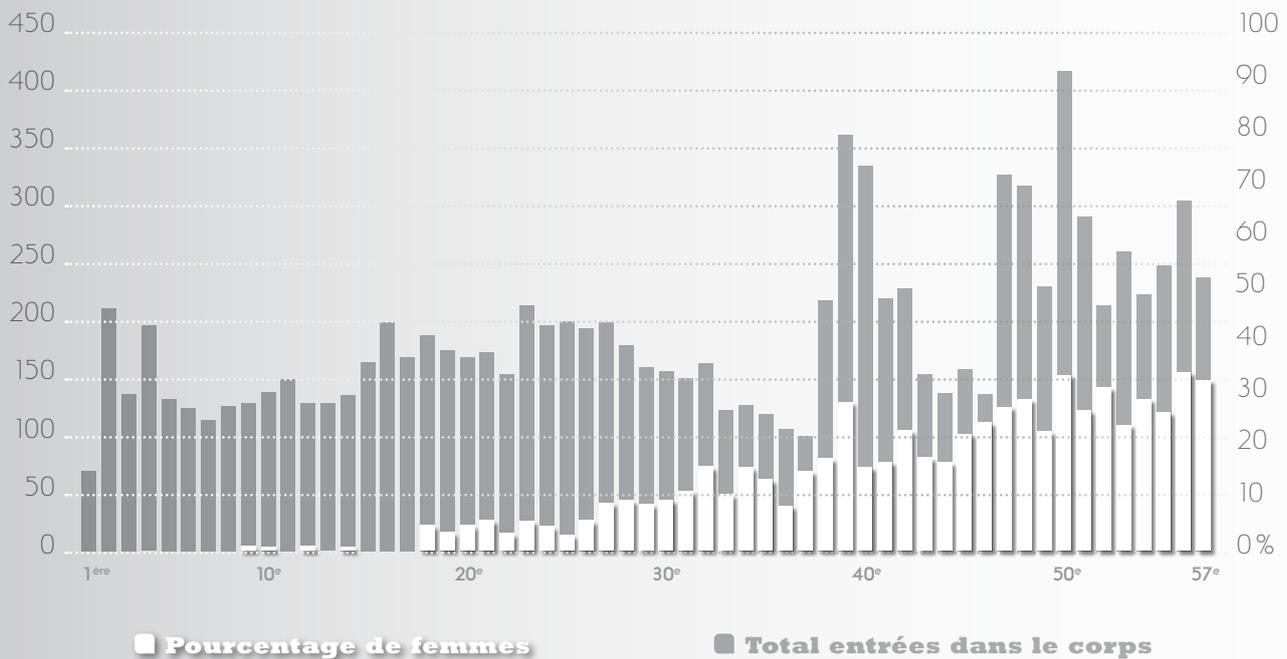
**Liste d'aptitude** : la proportion de femmes accédant au corps des ITPE par la liste d'aptitude est quant à lui très faible, de l'ordre de **6 %** (sur un total de **279** entrants sur la précédente décennie). Cette situation peut trouver une explication dans les proportions de femmes dans les corps d'origine, à l'ancienneté correspondante.

**Recrutements sur titre** : près de la moitié des entrants par ce type de recrutement sont des femmes depuis 2000.

En prenant en compte tous les flux entrants, ceux cités et d'autres (recrutements sur titres, reclassement, intégration directe etc), la proportion de femmes devenant ITPE est de plus de **29 %**.

La féminisation du corps continue donc, principalement via le concours externe.

## Pourcentage de femmes entrées dans le corps (tous accès confondu) par promotion



Les autres flux entrants importants, et notamment l'examen professionnel, y contribuent moins. Ce dernier, moyenné sur la dernière décennie, est de fait tributaire de la proportion de femmes dans les corps d'origine, et la proportion de lauréates est très proche de la population de femmes existants dans ceux-ci.

Seul le recrutement sur titre approche de la parité.

### Flux sortants

Par un calcul mathématique, et compte tenu de la proportion de femmes dans les effectifs d'ITPE de plus de 50 ans, les départs en retraite concernent très majoritairement des hommes. L'examen de la part des femmes ITPE accédant à d'autres corps (IPEF, Administrateur civil, ingénieur territorial, etc.) n'a pas pu être réalisé.

Ainsi, le calcul du solde flux entrants / flux sortants ne fait que confirmer la féminisation du corps des ITPE.

### La parité au sein des instances du SNITPECT

- Sur **101** secrétaires départementaux, **18** sont des femmes, soit **17,8%**.
- Sur **87** trésoriers départementaux, **17** sont des femmes, soit **19,5%**.
- Sur **57** membres de la commission exécutive, **6** sont des femmes, soit **10,5%**.
- Sur **11** membres du bureau national, **5** sont des femmes, soit **45%**.
- Sur **3,5** membres de la permanence, **2** sont des femmes, soit **57%**.
- Le poste de secrétaire général a toujours été occupé par un homme.

Hormis au bureau national et à la permanence, la proportion de femmes dans les instances du SNITPECT est inférieure au taux de féminisation du corps. Au-delà de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, une réflexion globale devra être menée sur l'articulation entre temps de travail et temps syndical.

**Que les femmes envahissent le BN et la CE, prennent des responsabilités de SD ou de délégué fonctionnel, pour créer l'avenir du corps et défendre les droits des ITPE !**

**3. Vie privée, vie professionnelle, une conciliation difficile**

**3.1 Rapport 2013, la parole aux ITPE**

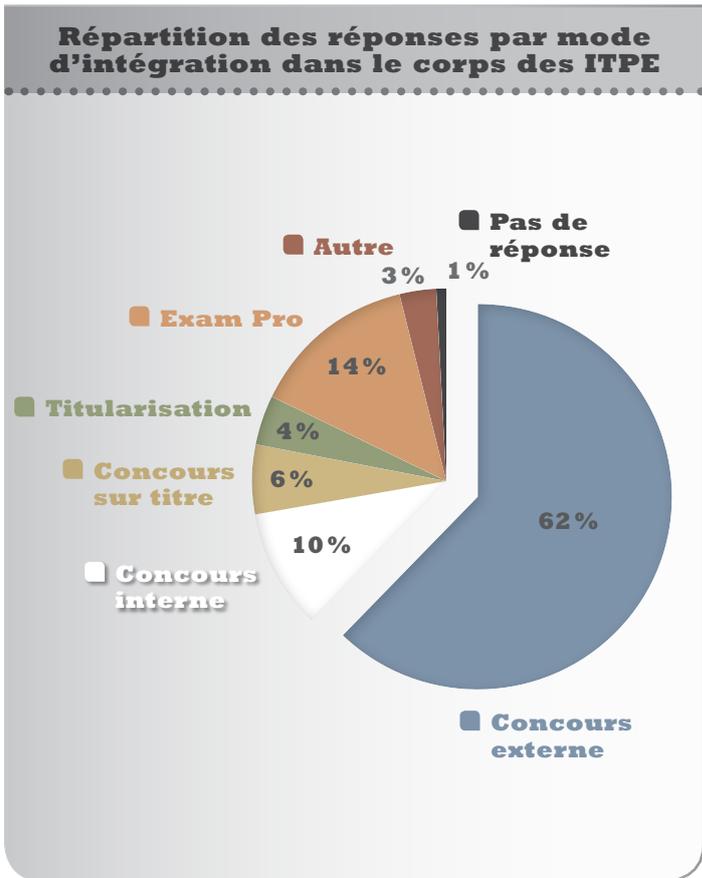
Pour établir son rapport 2013, le SNITPECT-FO a interrogé les ITPE en poste aux MEDDE et METL sur le déroulement de carrière, les conditions de travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La participation au questionnaire a été importante (**389** réponses) avec une légère surreprésentation des femmes (**39 %** de participantes pour un taux de féminisation du corps de **23 %**).

Les participants sont pour **62 %** issus du concours externe et « d'entrée récente » dans le corps des ITPE (**50 %** des participants ont au plus **12** ans d'ancienneté).

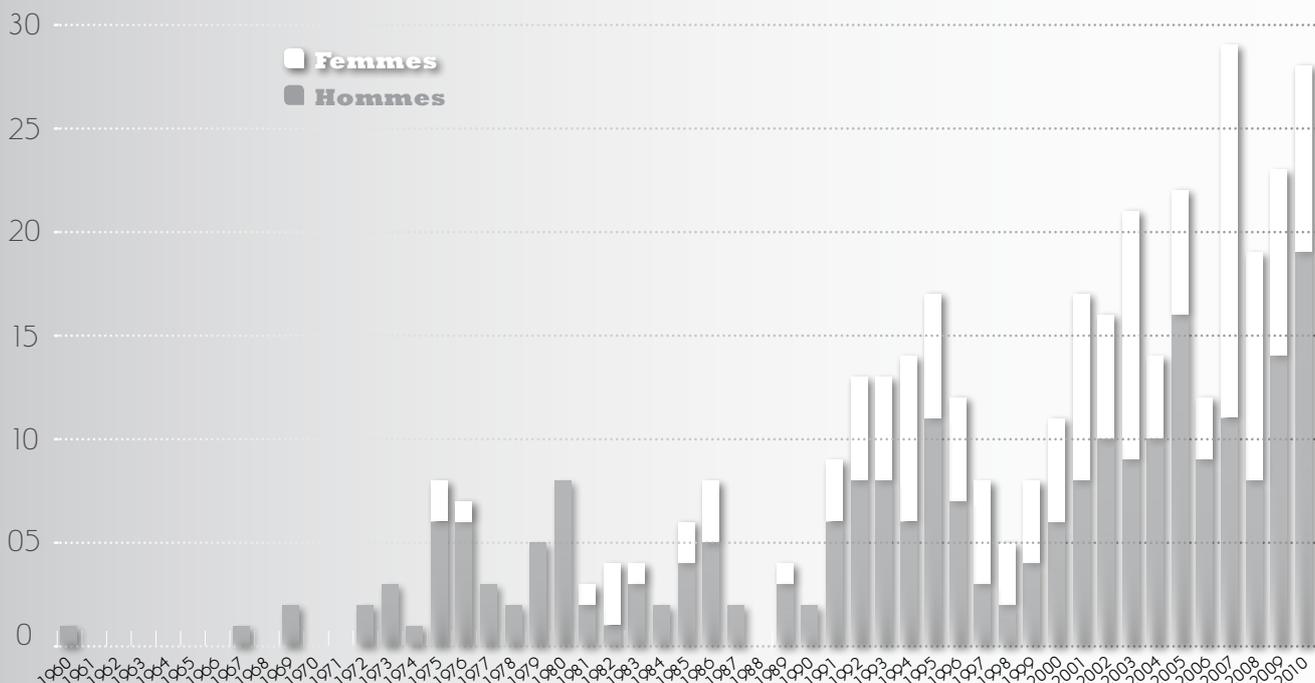
Remarque : pour les personnes interrogées l'attractivité du corps des ITPE se fonde sur la diversité des métiers, le déroulement de carrière, les missions de service public, la couverture nationale et la rémunération des études.

**3.2 Une égalité d'accès aux différents postes et fonctions du ministère en progression malgré quelques secteurs à la traîne.**

Hommes et femmes notent que certains secteurs comme l'exploitation routière et certains postes comme l'encadrement et la maîtrise d'ouvrage se féminisent moins rapidement que les autres. À l'inverse, les ressources humaines et les fonctions dites « support » restent majoritairement féminines. Ce constat est jugé flagrant au sein des comités de direction où les femmes occupent principalement des postes de type SG ou Communication.



**Répartition des réponses par année d'intégration dans le corps des ITPE**



Toutefois les recrutements discriminatoires rencontrés par le passé se font plus rares. Aujourd'hui, il est acquis au sein des ITPE qu'hommes et femmes peuvent exercer les mêmes métiers. À noter toutefois qu'une répartition s'opère dès la formation à l'ENTPE où hommes et femmes ont tendance à choisir des spécialités différentes : génie civil pour les hommes, environnement et aménagement pour les femmes.

Cette répartition inégale, associée à une valorisation différente des secteurs d'activité, peut entraîner une inégalité entre hommes et femmes. C'est le phénomène des parois de verre (voir encadré § 3.4.2).

La discrimination lors d'un recrutement touche principalement les femmes (**18 %** contre **4 %** pour les hommes). Hommes et femmes le remarquent : ils sont **34 %** pour les hommes et **46 %** pour les femmes à juger que certains services recrutent de façon discriminatoire. À ce titre, les DIR (directions interdépartementales des routes) sont des services jugés majoritairement masculins, mais est-ce un *a priori* ou le reflet d'une réalité ?

Les postes d'encadrement sont de longue date à forte représentation masculine. Les femmes soulignent toutefois que la situation évolue favorablement depuis quelques années, surtout dans les domaines techniques où la légitimité est peut-être plus facile à démontrer, à l'exception du domaine de l'exploitation routière. Les femmes rappellent les exigences souvent contraignantes et excessives de mobilité et disponibilité des recruteurs sur les postes-clefs.

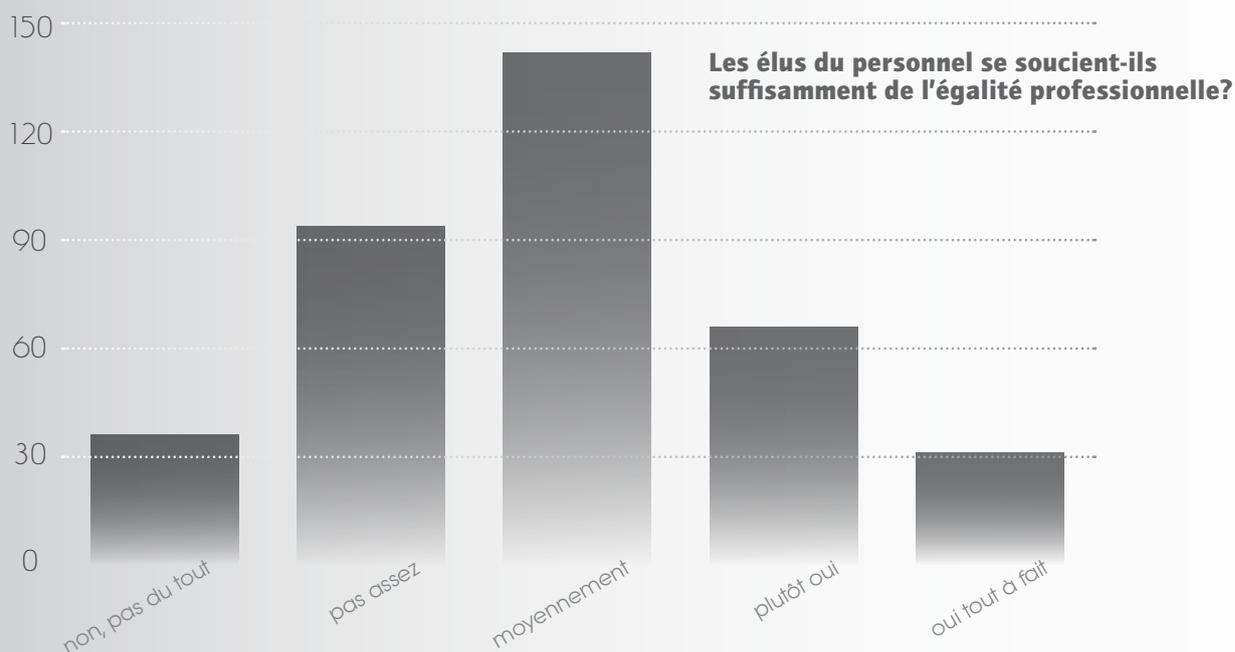
Plus important, concernant les postes d'encadrement, il est évident que la disponibilité et la mobilité exigée pénalisent les personnes ayant des responsabilités familiales. Ces contraintes de l'emploi sont clairement perçues au désavantage des femmes, culturellement plus impliquées dans leur vie de famille à ce jour.

Le passage au grade de divisionnaire, déterminant dans le déroulement de carrière et la prise de responsabilités, s'inscrit dans une période temporelle jugée trop courte, appelée par certains « la marche de la trentaine ». Cette « fenêtre de tir » désavantage les femmes en raison d'une possible maternité et de responsabilités familiales perçues comme difficilement compatibles avec les exigences d'un poste à promotion. Notamment lors du recrutement : le poids des recruteurs et les mentalités qui peinent parfois à évoluer restent importants.

Favoriser l'égalité d'implication des hommes et des femmes dans leur vie de famille entraînerait une diminution des écarts entre hommes et femmes. Une évolution des méthodes de management et des mentalités est encore nécessaire pour permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

### Et les représentants du personnel ?

Les ITPE interrogés estiment moyenne l'attention portée par les élus du personnel à l'égalité professionnelle.



### 3.3 Carrière et parentalité

L'évolution de la loi avec, notamment, l'apparition du congé paternité en 2002, a facilité l'implication des hommes au sein de leur famille tout en familiarisant l'encadrement du ministère à une fonction parentale non exclusivement féminine.

Néanmoins certains comportements demeurent. Il est difficile d'obtenir une synthèse d'expériences individuelles d'hommes et de femmes confrontés à des remarques relatives à un congé maternité ou paternité, des contraintes horaires ou encore un temps partiel.

#### 3.3.1 La maternité encore pénalisante

Toutefois, les nombreux témoignages montrent que l'encadrement intègre le « risque » d'une grossesse chez une agente. **36 %** des participantes déclarent avoir été interrogées quant à l'éventualité d'avoir un enfant, principalement lors d'un recrutement (**4 %** des hommes). Cette préoccupation, comme celle des responsabilités familiales des agents (**68 %** des femmes ont été interrogées, **41 %** des hommes) défendue par un encadrement désireux d'anticiper les évolutions de ses ressources humaines n'est pourtant pas légitime. Il traduit au contraire la tension des ressources, le manque de répartition des responsabilités et missions et le cloisonnement des équipes.

Il est toutefois clair qu'une absence pour congé maternité tout comme un temps partiel (homme ou femme) est vécu comme une contrainte supplémentaire par l'encadrement, et ce d'autant plus dans un contexte de réduction des effectifs et de tension exacerbée dans les équipes comme nous l'avons connu à travers la RGPP et le vivons aujourd'hui avec la MAP. Dans un souci de performance et d'atteinte des objectifs, un encadrant est poussé à privilégier une candidature masculine dont l'éventuel congé de paternité se résume à onze jours consécutifs non fractionnables et ce dans une fourchette d'âge en général déterminante dans la progression de carrière et la promotion au grade divisionnaire, « la marche de la trentaine ».

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est une préoccupation croissante des agents, désireux de s'investir dans l'un comme dans l'autre. Des progrès sont à faire dans l'offre de garde des ministères MEDDE et METL. Ainsi, **52 %** des personnes interrogées ayant des enfants (**283**, soit **73 %** des participants) n'ont bénéficié d'aucune aide à la garde d'enfant.

À ce jour, la fonction publique propose à ses agents des CESU pour garde d'enfant et des places réservées en crèche par l'intermédiaire des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS). Il est à noter toutefois que le budget de l'action sociale est en baisse (recherche actuelle d'une économie de 20 millions d'euros sur un total de 140) et que les places en crèche restent limitées (sur **2551** demandes en 2013, **433** n'ont pu être satisfaites). Ce dispositif ne couvre pas l'ensemble du territoire : l'Auvergne et les Outremer ne proposent aucun berceau.

À ce titre, le dernier rapport de l'IGAS (2013) sur l'égalité professionnelle analyse qu'en Suède, la politique de la petite enfance, établissant un réel droit à la crèche, est un facteur de réussite clef dans l'égalité entre hommes et femmes.

#### 3.3.2 Disponibilité et mobilité : quid des responsabilités parentales ?

Autre point abordé par les ITPE : la disponibilité exigée sur certains postes, notamment d'encadrement. Hommes et femmes pointent la difficulté d'accéder à des postes à responsabilité tout en ayant des contraintes notamment horaires. Cette question rejoint celle du temps partiel : est-il possible de valoriser un parcours professionnel à temps partiel vis-à-vis de l'administration ?

La CAP est attentive à ces dossiers tout en sachant que le temps partiel reste majoritairement féminin (selon les statistiques issues des données ministérielles : **95** hommes (**2 %**) à temps partiel en 2009 contre **254** femmes (**16,9 %**). Il se développe parmi les hommes chez qui il a doublé en dix ans tout en étant plus difficilement accepté par une hiérarchie qui considère encore que le temps partiel est une affaire de femmes. Nombreux sont les bénéficiaires d'un temps partiel à déclarer qu'il s'agit d'un choix entre vie professionnelle et vie privée.

À ce titre, **42 %** des femmes interrogées disent s'être professionnellement autocensurées au vu des exigences de certains postes, difficilement compatibles avec des responsabilités parentales.

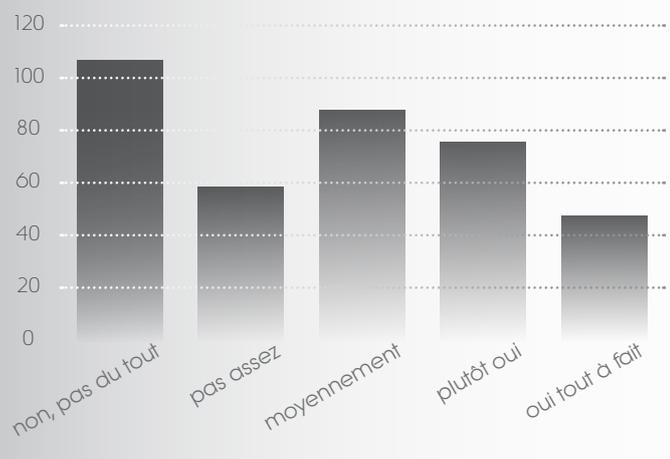
Hormis quelques postes dont les contraintes horaires sont par nature difficiles (astreintes, travail de nuit), il n'est pas normal qu'en 2013 la conciliation entre vie privée et vie professionnelle soit un frein à la carrière.

Certaines entreprises françaises s'inspirent déjà des méthodes anglo-saxonnes pour lutter contre ce qui est couramment appelé « la culture du présentisme » en instaurant des horaires de réunion favorables aux parents : pas de réunion avant 9h30 et après 17h30 ni le mercredi).

#### Congé paternité et maternité : et les autres pays ?

- Au Québec, le congé maternité est de **15** semaines, le congé paternité de **5** semaines, plus un congé parental de **35** semaines à partager entre les deux parents.
- En Suède, le congé parental (pas de distinction maternité et paternité) est de **480** jours à partager, dont **390** rémunérés à **80 %** du salaire de référence.
- Pour rappel, en France le congé maternité est de **16** semaines et le congé paternité de **11** jours consécutifs (weekend compris). Dans la fonction publique, le traitement est maintenu dans son intégralité.

### Avez-vous été sensibilisé(e) à l'égalité professionnelle au cours de votre formation ?



Ce qui relève aujourd'hui au sein des MEDDE et METL d'une bonne pratique d'encadrants consciencieux doit être généralisé auprès de l'encadrement par des actions de formation, des mesures contraignantes et intégrer pleinement la culture de nos ministères.

L'interrogation des ITPE sur leur sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle révèle un manque de formation sur le sujet.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle s'envisage dans une logique de redistribution du travail et s'avère donc difficilement compatible avec les objectifs actuels de réduction d'effectifs.

La mobilité longtempo exigée des ITPE a été un frein à l'égalité professionnelle. La reconnaissance de la mobilité fonctionnelle obtenue par le SNITPECT-FO dans la charte de gestion 2011 a permis la valorisation des carrières professionnelles de personnes difficilement mobiles, en premier lieu les parents, principalement les femmes. Ce progrès doit être confirmé et surtout intégrer pleinement la culture de notre ministère car la mobilité fonctionnelle reste encore trop souvent perçue comme un privilège.

Toutefois la mobilité reste une contrainte, notamment dans l'accès à la formation.

#### 3.3.3 Gestion du temps partiel : point faible de l'encadrement

Le temps partiel doit être compatible avec une progression de carrière normale. Il est évident qu'un agent doit être évalué selon l'axe qualité/productivité plutôt que quantité/production. En progression au sein de nos ministères, le temps partiel demeure le talon d'Achille de l'encadrement. Ainsi, **83 %** des ITPE interrogés (hommes et femmes confondus) déclarent que leurs missions et objectifs n'ont pas été revus en fonction de leur temps partiel. Cette situation impose un accroissement de la productivité et dans **50 %** des cas du travail sur le temps partiel.

L'analyse des données ministérielles montre que l'ancienneté moyenne avant promotion pour une personne ayant été ou étant à temps partiel est équivalente pour les femmes mais de deux ans supérieure pour les hommes.

### Le télétravail

Le télétravail est une organisation du travail permettant dans certains cas plus de souplesse dans la gestion du temps.

Le SNITPECT-FO rappelle qu'une expérimentation est en cours au ministère mais que le bilan de l'année 2012 n'a toujours pas été fourni aux organisations syndicales.

Restons toutefois prudents, les premières études menées montrent une inégalité entre hommes et femmes dans la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en position de télétravail.

Le temps partiel reste pénalisant chez les hommes pour qui les conséquences restent importantes et oblige à un choix entre vie professionnelle et vie privée.

#### 3.3.4 L'accès à la formation

Nous avons demandé aux ITPE s'il leur était déjà arrivé de refuser une offre de formation du fait de contraintes familiales. Le résultat est sans appel : **25 %** des hommes et **63 %** des femmes ont été confrontés à une telle situation. Le principal facteur en cause est l'éloignement des formations.

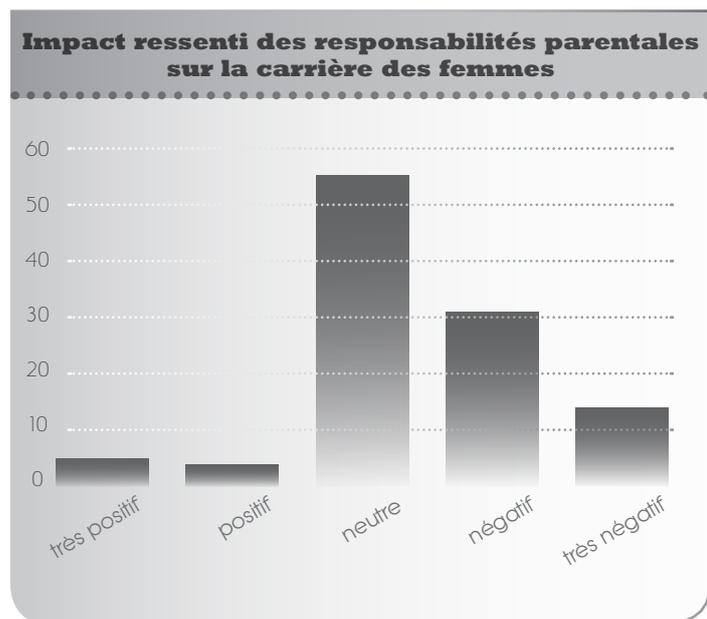
Le regroupement des centres de formation et leur polarisation a accru les difficultés d'accès aux formations, d'autant plus lorsque les deux parents ont une activité professionnelle.

La conciliation entre vie professionnelle et responsabilité parentale affecte hommes et femmes mais de façon accrue pour les femmes, par anticipation de la part de l'encadrement ce qui induit un comportement discriminatoire (grossesse, maternité) et culturellement au quotidien (rôle encore prépondérant de la mère).

Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et responsabilité parentale, développer et faciliter l'investissement du père (**65 %** des ITPE hommes interrogés et concernés ont bénéficié de leur congé paternité) sont des axes essentiels de la réduction des inégalités entre hommes et femmes.

### Qualité de vie au travail

**35 %** des ITPE interrogés ont assisté à une situation s'apparentant à du harcèlement moral du fait de l'organisation du travail (horaires, temps partiel, etc.).



### 3.4 Le déroulement de carrière

#### 3.4.1 La promotion, processus source d'inégalités

Source de discriminations par le passé (cf le rapport du SNITPECT-FO en 2001), la promotion au grade de divisionnaire est une étape déterminante dans le déroulement de carrière d'un ITPE.

L'examen des conditions de promotion montre l'importance du type de poste occupé. La construction d'un parcours professionnel revêt des enjeux essentiels et se trouve trop souvent mise en défaut par l'exercice d'une parentalité investie.

Moindre considération, préjugés, discriminations vis-à-vis des postes et des promotions, tels étaient les comportements anciens. En 2001, le SNITPECT-FO notait que les mentalités évoluaient mais rappelait que les femmes représentaient **11,5 %** des ITPE, **5,7 %** des promouvables et **3,5 %** des promues (taux de promotion de **15,9 %** contre **35,9 %** pour les hommes).

Le SNITPECT-FO concluait qu'une dynamique de résorption des inégalités était en marche, grâce notamment au rôle « correctif » de la CAP –

l'examen des dossiers par la CAP permet de revoir le classement proposé par l'Ingénieur Général- dont l'objectif est de veiller à ce que les postes à responsabilité ne soient plus interdits aux femmes.

La CAP n'a cependant aucune information sur les dossiers refusés par l'Ingénieur Général.

#### 3.4.2 La promotion, processus égalitaire

L'analyse faite en 2001 s'est avérée plus compliquée à réaliser en 2013. La population des ingénieurs TPE s'est diversifiée, notamment avec les titularisations de contractuels et les recrutements sur titre (en 2010, le concours externe représentait **30 %** du recrutement d'ITPE). De plus, les transferts de personnel aux collectivités suite aux décentralisations rendent plus difficile et limitée l'analyse du seul devenir des promotions de l'ENTPE. De même, la mise en place de la promotion par principalat (3 à 9 ans avant la retraite) a remplacé progressivement la promotion IRGS (ingénieur retraits au grade supérieur 6 mois avant la retraite) et changé la donne.

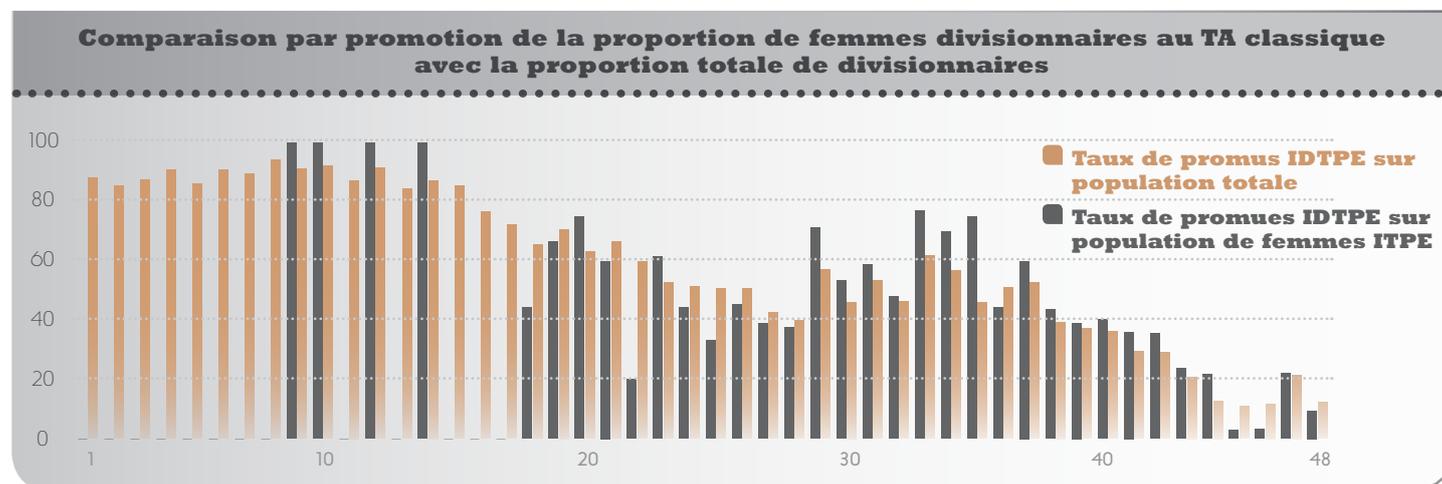
Pour confirmer l'évolution en cours constatée en 2001, le groupe de travail a donc analysé les résultats des CAP promotions (ITPE à IDTPE) de 2008 à 2012.

Le rapprochement des taux de promotion constatés avec le taux de féminisation du corps des ITPE (non promus) présenté dans le bilan social du ministère de 2010 et évalué à **26,6 %** montre que la CAP respecte l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le bilan 2010 affiche un taux de féminisation du corps des IDTPE de **16,8 %**.

Aux grades supérieurs, les derniers chiffres comptent **11 %** de femmes au grade ICTPE2 (29 sur 259) et **10 %** ICTPE1 (17 sur 166). Ces taux rejoignent ceux de la population éligible sur la base de l'ancienneté. Le SNITPECT-FO note toutefois une diminution du taux de féminisation du corps des ICTPE2, potentiellement causée par le passage de plusieurs femmes au grade ICTPE1.

Le SNITPECT-FO rappelle que le taux de promotion, malgré sa récente revalorisation (**10 %**, **13 %**, **12 %** et **12 %** respectivement en 2011, 2012, 2013 et 2014) reste insuffisant.

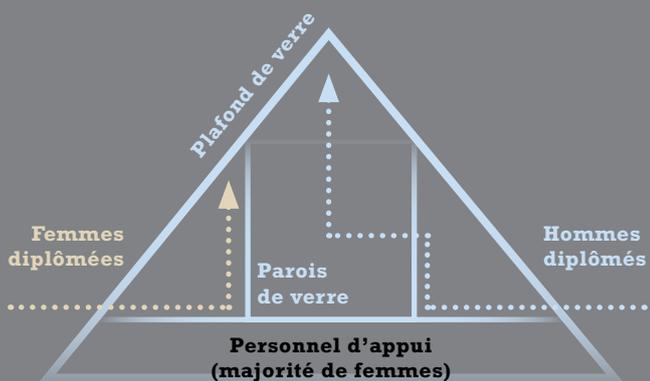
*N.B. : Malgré le constat qui est fait sur le processus de promotion au grade de divisionnaire, **28 %** des ITPE le jugent inégalitaire, évoquant la misogynie de la hiérarchie ou au contraire une politique de quotas qui désavantagerait les hommes.*



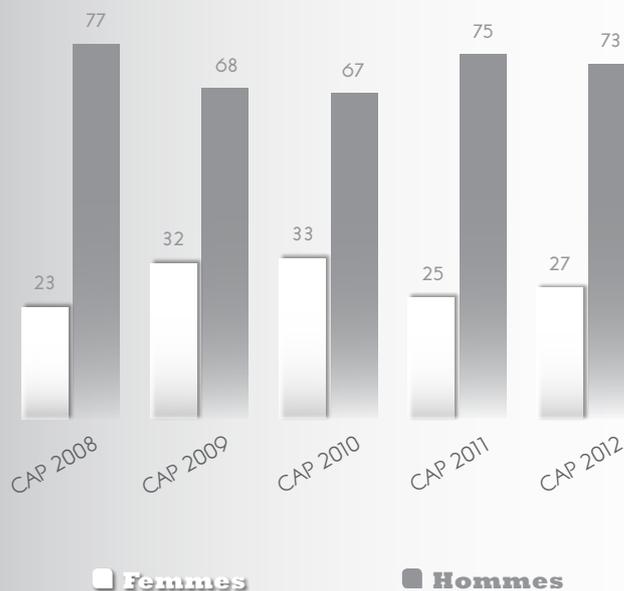
### Les parois de verre

Au paragraphe 3.2 nous avons pointé l'inégale répartition des hommes et femmes dans les filières de formation de l'ENTPE. Le phénomène des parois de verre illustre le fait qu'une population — ici les femmes — se retrouve surreprésentée dans une filière à la progression limitée, l'exemple type étant les fonctions « support ». Dans le cas des ITPE, la question peut se poser en termes de valorisation des profils, par exemple Transport ou Environnement.

Les données manquent actuellement pour établir des statistiques fiables sur la valorisation des parcours par secteurs d'activité et leur incidence sur la progression de carrière des hommes et des femmes.



### Répartitions hommes/femmes des promotions au TA classique (%)



#### 3.4.3 Les coefficients individuels ISS

Nous l'avons vu précédemment, avec la prise de conscience à l'échelle nationale des enjeux liés à l'égalité professionnelle notamment au cours de la CAP, les inégalités de traitement entre hommes et femmes relèvent désormais pour une part de comportements archaïques d'un encadrement dont les mentalités peinent parfois à évoluer.

Dépendant de la perception qu'a un encadrant des résultats et de la qualité du travail d'un agent, le coefficient ISS nous a paru intéressant à étudier comme une potentielle source d'inégalités.

Nous avons donc récolté les données de deux MIGT (A et B).

L'analyse des moyennes ne permet pas de mettre en évidence une différence significative entre hommes et femmes (1,007 et 0,994 pour la MIGTA ; 1,011 et 1,005 pour la MIGTB). Toutefois, l'étude des distributions permet de remarquer des répartitions inégales, les hommes étant surreprésentés aux coefficients élevés, cet écart étant « corrigé » au sein de la moyenne par une surreprésentation des femmes aux coefficients « moyens ».

Les causes de ces différences sont difficiles à identifier.

### 3.5 Conclusion

Notre étude montre que la réduction des inégalités entre hommes et femmes, signalée dans le rapport du SNITPECT-FO en 2001, est une réalité à l'échelle nationale, dans les instances paritaires et les textes officiels.

Le corps des ITPE se féminise et de ce fait les mentalités tendent à évoluer. Cependant, lorsque l'on interroge les ITPE sur leur gestion et les conditions de leur parcours professionnel le constat semble plus nuancé. De plus en plus, dans un contexte de réduction des effectifs, la « manière de servir » s'apparente au sacrifice de la vie personnelle. Absence de structure de garde d'enfant, faible considération du temps partiel, difficulté à suivre des horaires excessifs devenus la norme au ministère, il est de plus en plus difficile de concilier progression professionnelle et responsabilité parentale. À l'instar du secteur privé, cette difficulté pénalise plus les femmes que les hommes.

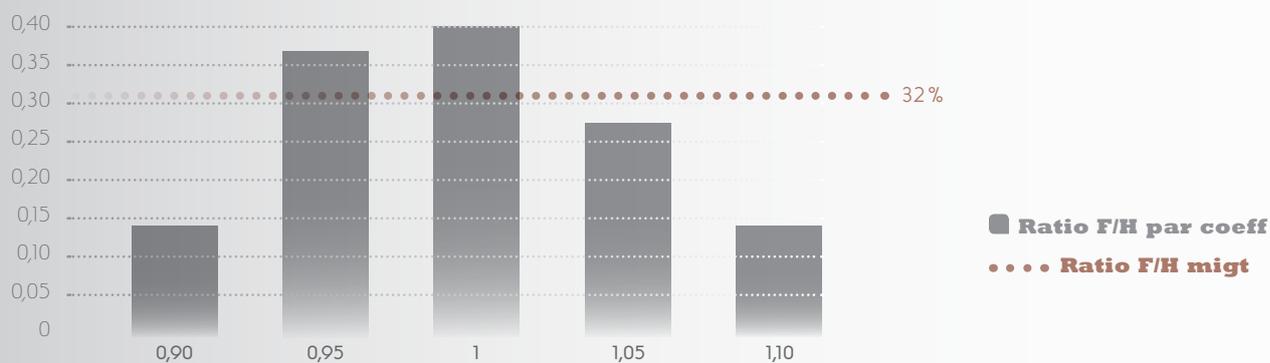
Le faible taux de promotion (12 %) permet de camoufler cette inégalité de traitement en sélectionnant les agents les plus dévoués. La seule étude des proportions hommes/femmes ne rend pas compte de la difficulté croissante pour les agents investis dans leur vie privée d'accéder à des postes d'intérêt, à responsabilité et valorisants. Il en va pourtant de l'épanouissement et de la qualité de vie au travail des agents.

Le positionnement des ITPE, catégorie A/A+, encadré et encadrant, en fait un corps sensibilisé aux questions d'égalité professionnelle, possédant de plus un taux de féminisation supérieur à la moyenne des corps d'ingénieurs.

Enfin, bien que les constats et études développés dans ce rapport se focalisent sur la situation des ITPE au sein de leurs ministères employeurs, ils constituent néanmoins une base d'analyse des conditions d'emploi dans la fonction publique territoriale, qui n'a malheureusement pu être étudiée dans ce rapport.



### Comparaison des ratios F/H par coefficient MIGT A



#### 4. Les positions du SNITPECT-FO

Le SNITPECT-FO note la réduction progressive des inégalités entre hommes et femmes au sein des ministères employeurs en termes de rémunération et de progression de carrière. Le SNITPECT-FO remarque cependant que la rémunération et la promotion ne sont pas l'unique indicateur du bon déroulement de la carrière d'un ITPE.

L'épanouissement et la qualité de vie au travail ne doivent pas être négligés. À ce titre, le SNITPECT-FO dénonce la réduction des effectifs devenue une constante de nos ministères que ce soit dans le cadre de la RGPP ou de la MAP. Cette politique favorise et légitime le management par la pression, les discriminations visant à sélectionner l'agent corvéable et soumis, et l'instauration d'un environnement de travail anxiogène. Premières victimes de ce contexte, les agents assumant des responsabilités familiales (descendants et ascendants).

**Le SNITPECT-FO regrette la politique de constatation et d'incitation du ministère et réclame des actes forts :**

- Lancer un programme « crèche pour tous » visant à accorder une place en crèche par enfant à tous les agents du ministère.
- Mettre en œuvre une politique progressiste facilitant l'implication du père auprès de sa famille. Le SNITPECT-FO demande l'augmentation du congé paternité, qui doit être de droit et fractionnable. L'implication du père commence non pas dès la naissance mais durant la préparation de la naissance avec l'autorisation d'absence spéciale de droit pour les examens prénataux (au moins trois échographies), et certaines des séances de préparation à la naissance.
- Lancer un programme de lutte contre le présentéisme en imposant des horaires limites de réunion (9h30 - 17h30), et en instaurant l'absence de réunions le mercredi. Se donner les moyens de lutter contre le présentéisme c'est aussi proscrire l'écrêtage des heures supplémentaires et détecter les services aux situations abusives.

- Redonner du sens au métier d'encadrant qui consiste en la gestion d'une équipe dans un environnement propice à la poursuite d'objectifs professionnels communs et à l'épanouissement de chacun. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle doit être une préoccupation de l'encadrement et passe par des formations spécifiques sur la gestion du temps, l'anticipation d'évolution d'une équipe comme un congé parental ou un temps partiel.
- Améliorer la gestion du temps partiel, comme outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment par le développement du temps partiel annualisée sans programmation pour faciliter une gestion hebdomadaire du temps.
- Développer de nouvelles gestions d'horaire pour permettre la réalisation de sa modalité horaire sur un nombre restreint de jours.
- Faciliter l'accès à la formation, notamment en redonnant les moyens aux services d'organiser des formations en interne, notamment en organisant des formations de proximité dans les services en permettant aux CVRH d'intervenir dans les services.
- Faciliter le retour de congé parental. Le ministère doit proposer un entretien et une offre de formation aux agents le désirant.
- Reconnaître pleinement la mobilité fonctionnelle dans la construction d'un parcours professionnel de qualité.
- Collecter des données et construire des indicateurs pertinents. Le bilan social doit fournir des données plus précises (détaillées par corps de gestion et non par catégorie) avec leur évolution dans le temps pour permettre la détection des situations anormales (analyse des parcours, des promotions, des coefficients individuels, etc.). Une analyse rétrospective doit être menée.
- Enfin, l'accès des agents à l'information doit être développé :
  - Référents égalité professionnelle dans tous les services.
  - Dispositifs de garde d'enfant (SRIAS).
  - Développer l'extranet du ministère pour faciliter l'accès aux informations et prestations sociales.