

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Bilan de l'enquête réalisée auprès des agent(e)s des ministères du MEDDE et du METL

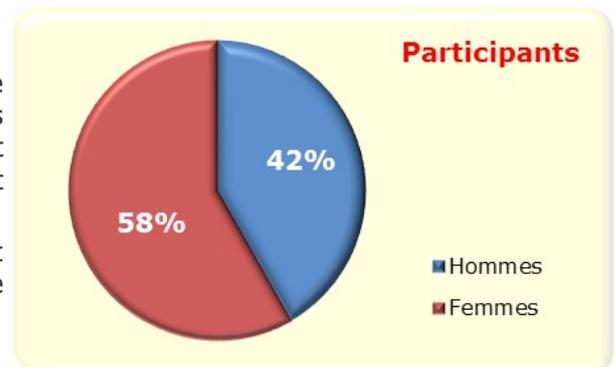
Données générales

Cette enquête, lancée le 21 avril 2014, a recueilli 1715 réponses au 21 mai 2014, à la veille du Comité technique ministériel qui a examiné ce sujet ([lire ici le compte-rendu FO](#)).

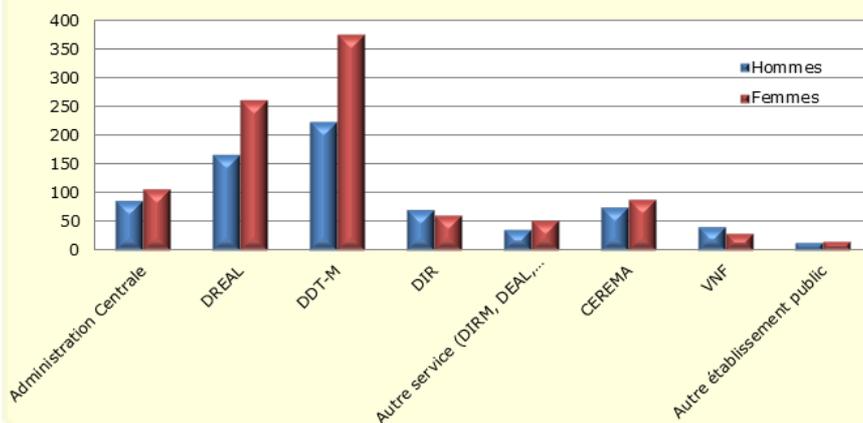
Dans un contexte où les difficultés du quotidien frappent les personnels sur tous les plans (salaires, emploi, avenir), le succès qu'elle a rencontré le confirme : l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un sujet majeur.

Le taux de participation des hommes (42 %) conforte l'approche que FO aura imposée tout au long des travaux du groupe de travail où nombreux étaient ceux – à commencer par l'administration – qui avaient souhaité le réduire à un « sujet de femmes ».

Ne leur en déplaise, les principes d'égalité ne sauraient s'appréhender en opposant les individus selon leur sexe mais dans l'universalité du genre humain !



Répartition par types de services

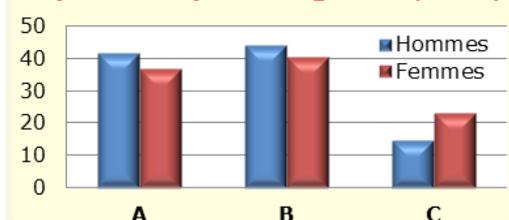


Comme nous avons pu le vérifier par ailleurs, ce sujet sensibilise tout autant les personnels administratifs que techniques.

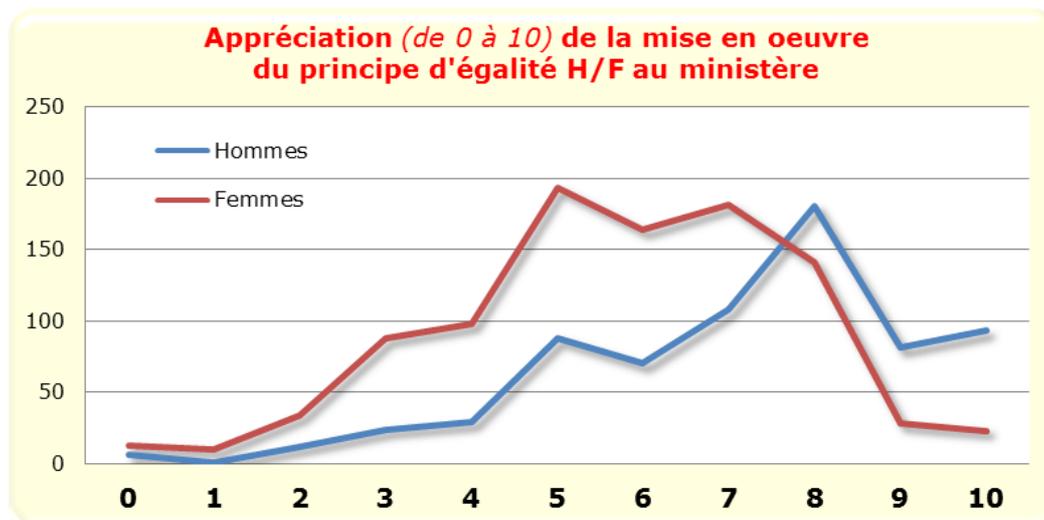
On observera ici que le panel des répondants est à cet égard représentatif des différents types de services, que ce soit des services à dominante technique ou administrative, centraux ou territoriaux.

Une participation diversifiée également par catégories (C, B ou A), même si on observe ici une population proportionnellement plus importante des agents de catégorie A.

Répartition par catégories (en %)



L'égalité professionnelle dans nos ministères

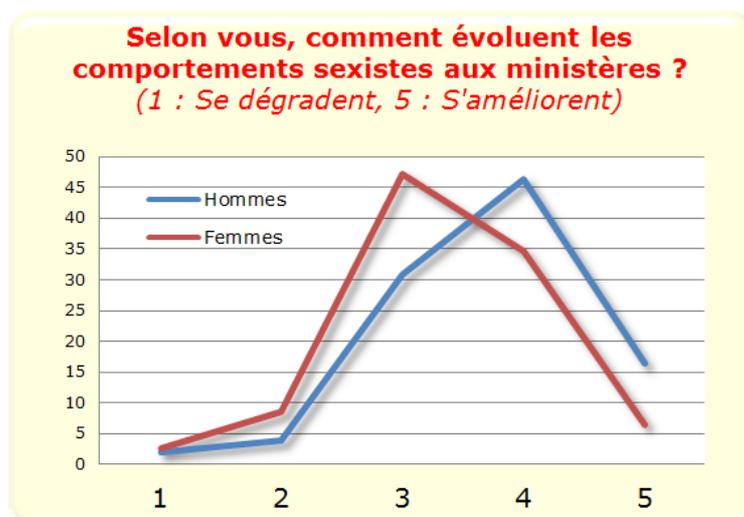


Concernant les méthodes de recrutement et les éventuelles discriminations, 52% des hommes et 78% des femmes (67% hommes et femmes) pensent que certains postes sont attribués de préférence à des hommes ou des femmes (au-delà des proportions des viviers de recrutement).

A propos des services, 48% des hommes et 67% des femmes pensent que ces derniers recrutent préférentiellement hommes et femmes selon les domaines d'activités notamment.

Ainsi, les femmes seraient principalement recrutées par des services administratifs quand les domaines techniques, relatifs à l'exploitation ou à l'encadrement, privilégient les hommes.

12% des femmes et 6% des hommes considèrent qu'un poste leur a été refusé en raison de leur sexe.



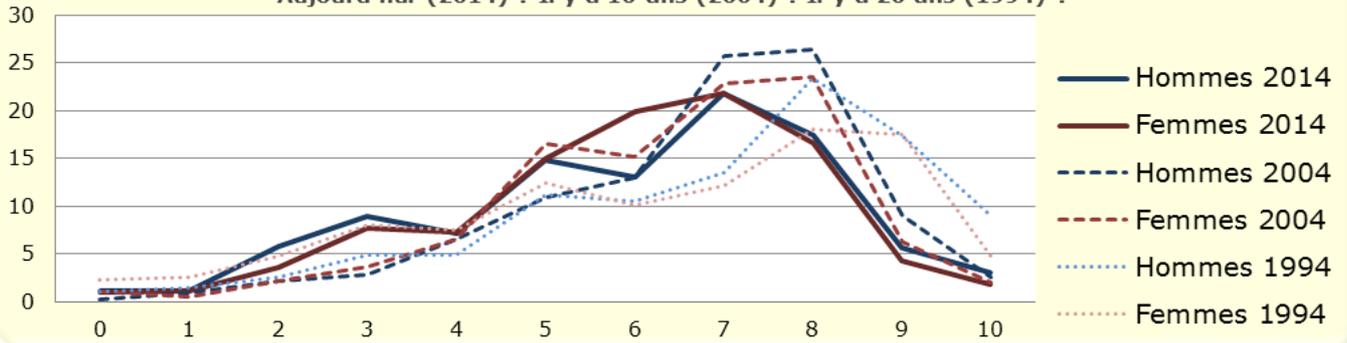
Enfin, 27% des hommes et 49% des femmes estiment que les stéréotypes de genre sont suffisamment présents au quotidien pour avoir un impact négatif sur leurs conditions de travail.

Concilier vie privée et vie professionnelle

" Quelle note attribueriez-vous à votre qualité de vie au travail ? "

(de 0 = très mauvaise à 10 = excellente)

Aujourd'hui (2014) ? Il y a 10 ans (2004) ? Il y a 20 ans (1994) ?

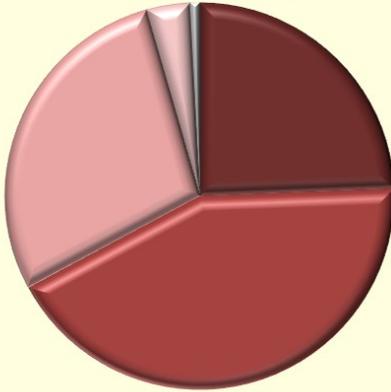


Impact des réorganisations sur la qualité de vie au travail

de 1 (forte aggravation) à 5 (forte amélioration)

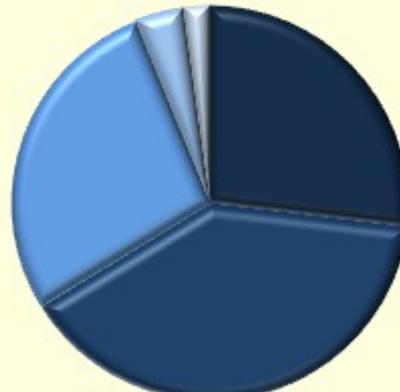
Femmes

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

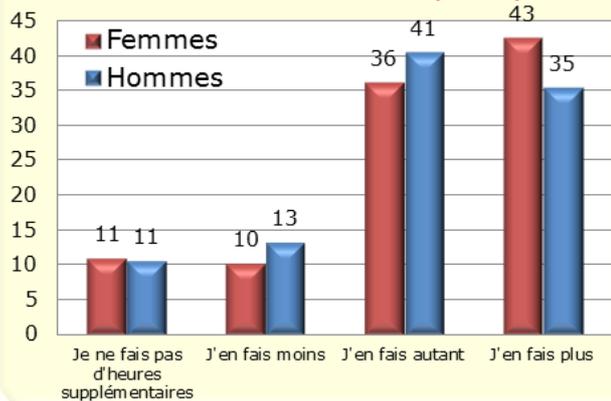


Hommes

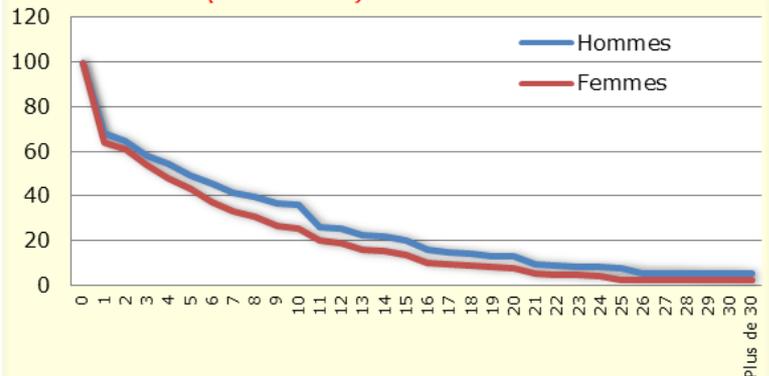
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



Évolution de vos heures de travail effectif ces dernières années (en %)



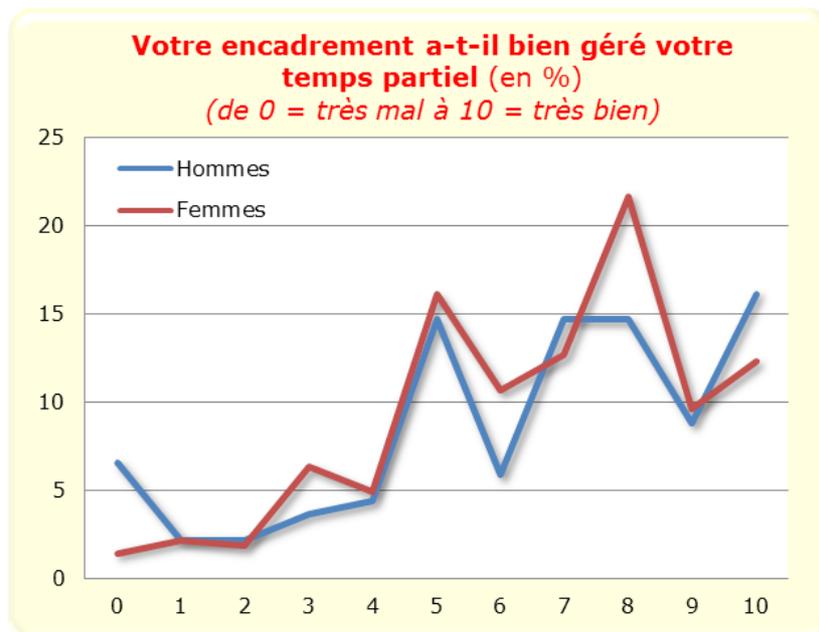
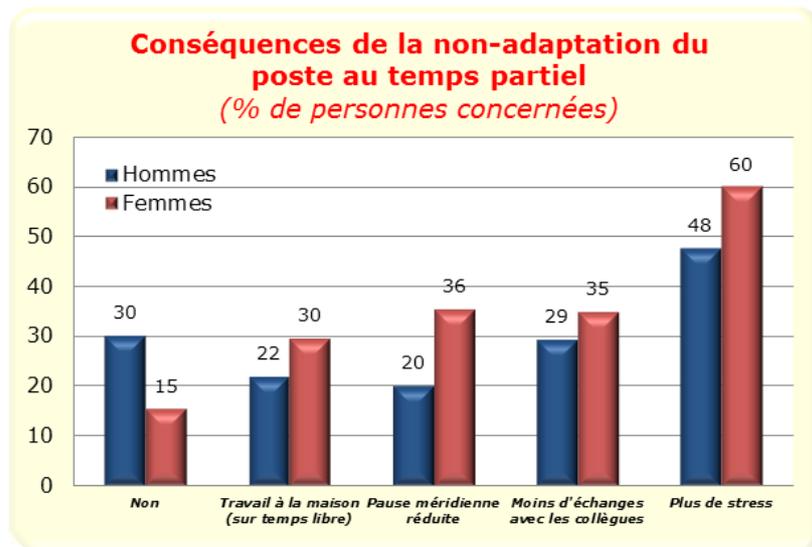
Nombres d'heures écrêtées lors du dernier mois (avril 2014) en % cumulés



Les résultats de l'enquête pointent d'une part l'augmentation du temps de travail pour un nombre important d'agents (43% des femmes et 35% des hommes) et, surtout, que ce temps est caché puisque 66% des agents ont vu leurs heures écrêtées au cours du dernier mois.

A ce titre, une très large majorité d'agents (75% des hommes et 84% des femmes) plébiscitent l'instauration d'horaires limites pour les réunions - matin, soir et mercredi - pour permettre à chacun de concilier vie professionnelle « de groupe » et vie privée.

Le temps partiel



Lorsqu'un(e) agent(e) demande à passer à temps partiel, on observe que dans 85% des cas pour les femmes et 70 pour les hommes (82% hommes et femmes confondus) les missions et la charge de travail ne sont pas adaptées. Cela entraîne une augmentation forcée de la productivité qui se fait au détriment de la qualité de vie au travail, de l'intégration à l'équipe et de la vie privée.

La différence entre les hommes et les femmes peut s'expliquer en partie par le nombre plus faible d'hommes étant ou ayant été à temps partiel, ce qui entraîne une certaine imprécision (136 réponses).

Mobilité, disponibilité et organisation du temps de travail

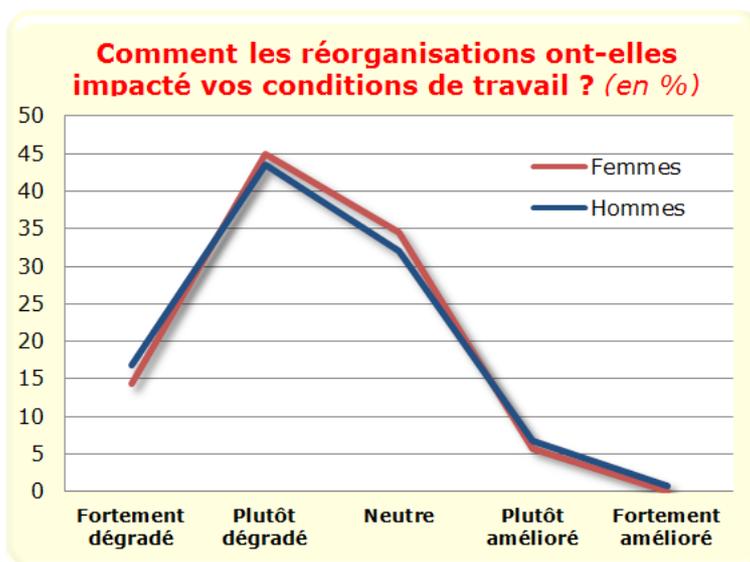


Le temps partiel doit faire l'objet d'une réflexion dans les ministères employeurs, et auprès du personnel d'encadrement.

Cependant, d'autres formes d'organisation du temps de travail peuvent être développées : certains services offrent la possibilité de réaliser sa modalité horaire sur un nombre réduit de jours (autrement dit, au contraire du temps partiel - où la charge de travail reste le plus souvent la même -, la rémunération est préservée et l'agent a la souplesse de s'organiser sur la semaine et de se libérer un jour si nécessaire).

Cette possibilité est soutenue par une forte proportion d'agents (61 et 67% des femmes et des hommes avec respectivement 26 et 19% de personnes n'ayant pas d'avis sur le sujet).

Plus rarement évoqué - mais le processus ne fait que commencer à monter en puissance -, la réforme des rythmes scolaires ne sera pas non plus sans poser des difficultés nouvelles qui nécessiteront de nouvelles réponses aux attentes des personnels...



Autre forme d'organisation, le télétravail constitue une bonne solution pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour 78 et 81% des hommes et femmes. 52% des agents (idem hommes et femmes) souhaiteraient en bénéficier s'il était généralisé dans les services. FO s'est déjà lourdement impliqué pour éviter toute dérive dans son expérimentation ([lire ici](#)) et n'a d'ailleurs pas manqué de rappeler ses exigences en la matière lors du Comité technique ministériel du 22 mai 2014.

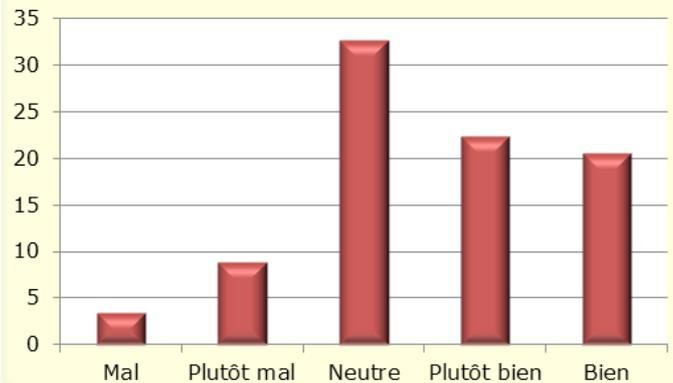
En ce qui concerne la mobilité, on observe que 80% des agents ont connu au moins une réorganisation de service avec mobilité au cours de leur carrière, avec un impact largement négatif sur les conditions de travail.

Pour autant, 30% des agents souhaitent changer d'affectation (service ou département) à court terme...

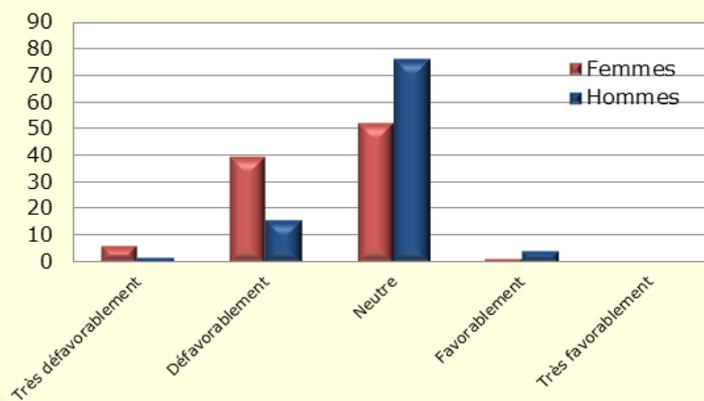
Carrière et parentalité

Les résultats de l'enquête pointent l'impact plutôt négatif des responsabilités familiales sur le déroulement de carrière, avec un effet accentué chez les femmes, soulignant ainsi les difficultés de concilier vie professionnelle et vie privée et un effet défavorable du congé maternité sur le parcours professionnel.

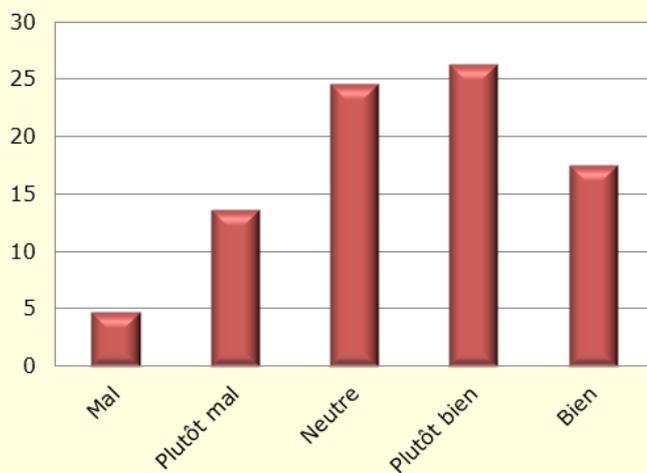
Comment s'est passé l'annonce de votre/vos congé(s) maternité ? (en %)



Avoir des enfants a-t-il impacté votre carrière ? (en %)

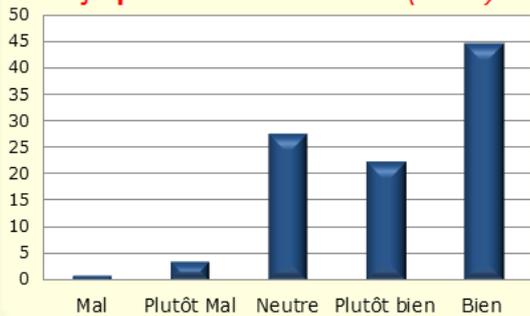


Comment s'est passé votre retour de congé maternité ? (en %)



Les résultats de l'enquête nous précisent par ailleurs que, dans 42% des cas, le congé maternité n'a pas été anticipé ni préparé par l'encadrement.

Comment votre congé paternité a été reçu par votre hiérarchie? (en %)



Concernant le congé paternité (en vigueur depuis 2002), 21% des hommes qui le pouvaient n'en n'ont pas bénéficié.

De 11 jours (week-end compris) et non fractionnables, 64% des hommes et 66% des femmes soutiennent la possibilité de le fractionner et respectivement 70 et 68% souhaitent son allongement.

Au-delà du fort intérêt témoigné par les agents pour ces deux modifications du congé paternité, le fait qu'hommes et femmes partagent ces deux mêmes souhaits en montre l'importance pour la famille et pas seulement pour l'homme.

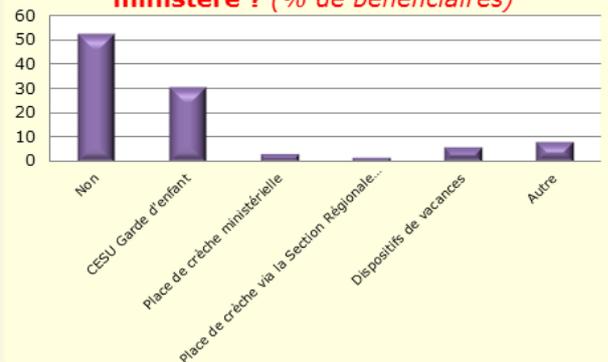
Enfin, son délai de prévenance (un mois) est un frein à l'accompagnement des premiers jours d'un nouveau-né et influence le plus souvent le partage des rôles pour la suite...

Concernant le congé pour enfant malade, encore 15% des hommes et 19% et femmes ont rencontré des difficultés pour en bénéficier.

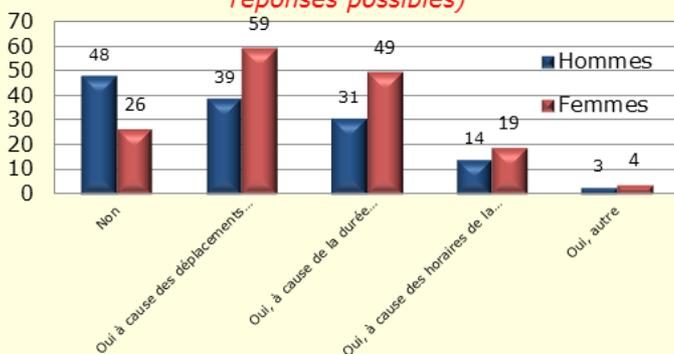
14% des personnes concernées ont bénéficié du congé d'adoption.

Enfin, 24% des agents n'ont pas bénéficié de leurs droits (20% des femmes et 30% des hommes) par manque de connaissance, traduisant par là un manque d'information du ministère sur les dispositifs ouverts aux parents, tant en termes de garde d'enfant que de congé et d'indemnisation.

Avez-vous bénéficié d'un dispositif d'aide à la garde d'enfant du ministère? (% de bénéficiaires)



Avez-vous déjà refusé une offre de formation du fait de vos responsabilités familiales? (% de non et % plusieurs réponses possibles)



Les responsabilités familiales, comme nous l'avons déjà observé précédemment, impactent directement le déroulement de carrière, notamment en limitant l'accès aux formations (52% des hommes et 74% des femmes) lorsque celles-ci sont éloignées et sur plusieurs jours.

Même par anticipation, celles-ci impactent le parcours professionnel des agents et surtout des femmes.

Ainsi, 20% des femmes se sont vu demander si elle comptaient avoir des enfants, contre 6% des hommes.

De même, dans 19 et 6% des cas, un supérieur a demandé aux agents s'ils comptaient arrêter de travailler.

Enfin, le fait d'être parent impacte l'accès à des postes à responsabilités, tout en sachant qu'il y a

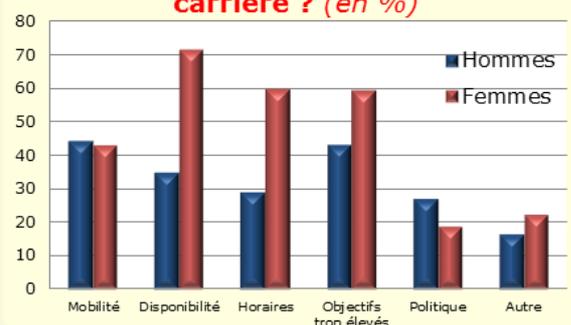
aussi une certaine anticipation des agents, conscients de la plus grande disponibilité exigée sur ces postes. Ainsi, 83% des hommes estiment qu'ils n'ont eu aucune difficulté à accéder à un poste à responsabilités du fait de leur sexe, mais seulement 72% du fait d'être père.

La variation est dans le même sens pour les femmes, mais l'écart est moindre (respectivement 46 et 44%).

Traduisant cette anticipation et l'impact culturellement plus fort des responsabilités familiales sur les femmes, 49% des femmes se sont professionnellement auto-censurées, contre 29% des hommes.

25% des hommes et femmes (résultat identique) considèrent que leur carrière a pâti d'exigences trop élevées, en premier lieu la disponibilité, consacrant le constat que les ministères MEDDE et MLET pénalisent encore les parents.

Quelles exigences trop élevées ont selon vous pénalisé votre carrière? (en %)

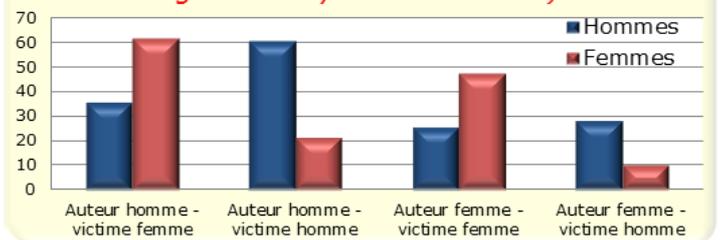


Violences au travail

Configurations de harcèlement sexuel constatées par les agents (% par configuration observée par les agents en ayant été témoins)



Configurations de harcèlement moral constatées par les agents (% par configuration observée par les agents en ayant été témoins)



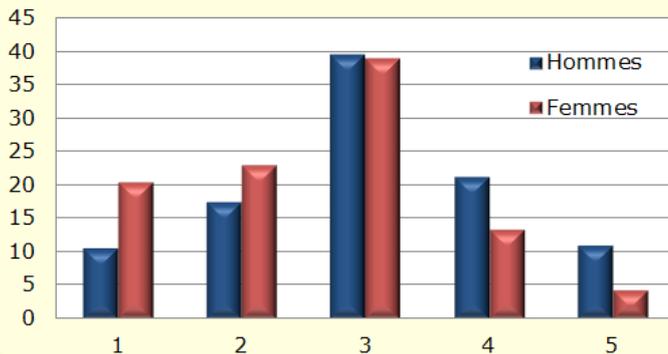
15% des agents ont constaté au moins une situation de harcèlement sexuel.

46% ont constaté au moins une situation de harcèlement moral (notamment due à l'organisation du travail).

Formation et syndicats

Pensez-vous que les élus du personnel se préoccupent suffisamment de l'égalité professionnelle ?

(1 : Insuffisamment, 5 : Suffisamment)



Pour ce qui nous concerne, nous espérons vous avoir convaincus de l'intérêt réel que porte notre organisation sur ce sujet.

Le dossier est complexe puisque, comme on l'a vu, les conséquences des discriminations sont souvent bien plus importantes qu'on ne le pense.

Des progrès restent à faire en matière de sensibilisation et de formation à l'importance de l'égalité professionnelle.

Seulement 27% des agents ont reçu une formation à ce sujet dans le cadre de leur parcours professionnel.

Si au travers de cette enquête et de ce bilan nous aurons pu contribuer à sensibiliser le plus grand nombre à ce sujet, nous nous en félicitons.

En guise de conclusion (provisoire) :

Nous remercions toutes celles et tous ceux qui nous ont permis de réaliser cette enquête, à commencer par Étienne - qui nous a aidé à la construire - mais aussi chacune et chacun de celles et ceux qui y ont répondu et ont permis d'en faire LE dossier de référence lors du Comité technique de jeudi dernier.

Il aura déjà permis d'empêcher l'administration de se précipiter en bâclant un protocole d'accord en creux avec des organisations qui venaient de se déclarer prêtes à le signer ... avant même que des négociations ne soient ouvertes (sic !).

Nous ne serons pour notre part satisfaits que lorsqu'une charte digne de ce nom engagera pleinement les ministres Ségolène ROYAL et Sylvia PINEL ; elles y sont donc maintenant invitées...

Et nous le serons plus encore si les négociations dont nous avons ainsi obtenu l'annonce permettent de déboucher sur un protocole d'accord qui ouvre des progrès concrets en termes de droits pour les personnels sur ce sujet ; et nous sommes prêts à les négocier avec leur administration et à le signer avec elles !

Rejoignez-nous dans ce combat...

...comme dans tous ceux que nous menons sur tous les fronts !