

Egalité professionnelle Femmes-Hommes

Rapporteurs :

Yves CHOLIN

Marie-Christine PERRAIS

Membres du groupe de travail :

Sandrine GOURLET

Georges KUNTZ

Virginie LOMBARD

Jacques MEGNET

PLAN

- 1 L'égalité professionnelle dans le monde du travail : est-ce une question toujours légitime ?
 - 1.1 L'évolution du contexte
 - 1.2 L'égalité professionnelle dans le monde du travail en l'an 2000
- 2 L'égalité professionnelle dans la fonction publique
 - 2.1 L'affirmation progressive du principe d'égalité dans la fonction publique
 - 2.1.1 Le droit européen
 - 2.1.2 La loi française
 - 2.2 Des discriminations toujours positives
- 3 La nouvelle loi
- 4 L'égalité professionnelle au sein du corps des Ingénieurs des travaux publics de l'Etat

Les positions du SNITPECT

Après la parité dans la vie politique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet depuis deux ans d'une attention particulière des mondes politique, social et économique.

En effet, au début de l'année 2000, Mme Catherine GENISSON et le groupe socialiste de l'assemblée nationale déposaient une proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le même temps, deux ouvrages étaient publiés sur ce thème. Il s'agissait de l'ouvrage de Margaret MARUANI « travail et emploi des femmes » (La Découverte), dans lequel elle dénonce « le marécage des inégalités stagnantes » et de Dominique MEDA « le temps de femmes, pour un nouveau partage des rôles » (Flammarion), dans lequel l'auteur analyse les évolutions de la société qui favoriseraient l'émergence d'un partage des tâches extra-professionnelles entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, diverses études étaient diffusées et notamment :

- « Femmes et hommes, quelle égalité professionnelle ? » de Catherine GENISSON,
- « L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes nous ? » (quinzième rapport du Conseil d'analyse économique) de Michel GLAUDE,
- rapport de Michèle COTTA au titre du Conseil économique et social (septembre 2000) sur la place des femmes dans les lieux de décision,
- rapport de Anne-Marie COLMOU sur l'égalité des hommes et des femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique,
- rapport de Marie-Françoise SIMON-ROVETTO rédigé à la demande de Jean-Claude GAYSSOT sur la situation de la femme au sein de notre ministère, rapport qui a fait l'objet d'un dossier dans "Equipement Magazine" d'avril 2001.

Le Premier ministre lui-même n'a pas souhaité rester absent du débat et adressait le 6 mars 2001 à ses ministres une note leur demandant d'établir un programme pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Jean-Claude GAYSSOT chargeait alors la direction du personnel et des services d'élaborer ce plan pluriannuel. Ce plan, sur lequel nous reviendrons, a été présenté

aux organisations syndicales le 9 mars 2001 et diffusé aux services en octobre dernier. La DPS mettait notamment en exemple les inégalités d'accès des ingénieurs hommes et femmes en ce qui concernait le détachement dans l'emploi de chef d'arrondissement.

Le corps des ingénieurs des TPE se féminise. Face à cette débauche de réflexions publiées ou non et d'intentions ou de mesurées où la démagogie l'emporte parfois sur l'efficacité réelle, la question d'une problématique relevant de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes du corps doit être posée par le SNITPECT. Si la problématique existe où devait émerger dans l'avenir, il convient de porter la réflexion sur les moyens de remédier au développement d'inégalités dans le déroulement de la carrière.

Dès les premières réunions du groupe de travail constitué à cette occasion est apparue la difficulté d'une approche purement syndicale. L'égalité professionnelle des femmes et des hommes constitue un enjeu de société et relève à la fois de notre culture et de la mentalité des individus. Il s'agit d'une question plus largement politique. Le présent rapport n'éludera pas ces aspects du problème mais cherchera essentiellement à analyser la situation en terme de gestion du corps des ingénieurs TPE. Il ne se prononcera pas sur les solutions esquissées par les uns et les autres, mais s'assurera que les tendances qui se dessinent ne mettent pas en cause le statut des personnels concernés.

Après un rappel de l'évolution progressive de la place et du statut des femmes dans le monde du travail et dans la fonction publique, nous nous intéresserons à l'égalité professionnelle au sein du corps des ingénieurs TPE et à notre approche en tant que cadres sur le sujet.

1 L'égalité professionnelle dans le monde du travail : est-ce une question toujours légitime ?

1.1 L'évolution du contexte :

La construction du cadre législatif tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur le préambule de la constitution de 1946 : « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». L'égalité des sexes s'est ensuite construite progressivement dans le droit civil et le droit du travail durant la seconde moitié du vingtième siècle :

1942 : les femmes obtiennent le droit de la capacité civile (elles peuvent ester en justice et passer un contrat),

1945 : principe d'égalité des salaires (cet objectif n'a pas encore été atteint dans le secteur privé. Il l'est de fait dans la fonction publique d'Etat avec le prin-

cipe de fonction publique de carrière basée sur un statut),

1965 : la femme mariée obtient l'autonomie professionnelle (elle peut exercer une profession sans le consentement de son mari et percevoir l'allocation principale de chômage),

1971 : les congés de maternité sont accordés à la femme salariée. Ils sont indemnisés à hauteur de 90 % du salaire,

1983 : le parlement vote la loi sur l'égalité professionnelle (loi Roudy) dont l'efficacité est contestée et justifie aux yeux de ses auteurs un projet de loi nouveau renforçant la réglementation existante,

1984 : le congé parental est instauré. Il est ouvert à chacun des parents salariés,

1992 : la France dénonce la convention européenne n° 89 interdisant le travail de nuit pour les femmes. Le travail de nuit des femmes se généralise dans l'illégalité. La loi récente l'autorise.

Cette évolution de la présence de la femme dans le monde du travail s'est inscrite en parallèle de la progression

LA LOI ROUDY

Partant du constat, avant 1983, que l'égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle évoluait trop lentement, le législateur a jugé nécessaire d'élaborer une loi qui permettait « l'accélération d'un processus d'évolution progressive que notre société n'a pas su accomplir, tant reste fort le poids des habitudes et des mentalités, tant sont manifestes les disparités de formation, de qualification et d'accès aux emplois, de rémunération et de formation ainsi que la division d'un travail inégalement réparti et globalement insuffisant » (Pierre Louvot, sénateur, 1983).

Ainsi, la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » marque une étape importante de ce processus en posant les principes suivants :

- le principe de non-discrimination notamment en matière de salaire ou d'embauche ;
- la mise en place des moyens pour faire appliquer ce principe, notamment en ce qui concerne l'action syndicale, la protection contre les licenciements, le contrôle de l'inspection du travail et l'instauration de sanctions pénales ;
- la possibilité de mesures temporaires d'embauche, de promotion, de formation, de salaires en faveur des femmes pour remédier aux inégalités de fait ;
- l'obligation aux entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes ;
- la possibilité de négocier avec les syndicats de l'entreprise un plan d'égalité mettant en œuvre des mesures en faveur des femmes ;
- enfin, la création du conseil supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

des femmes dans la vie politique. Rappelons que si les femmes ont obtenu le droit de vote en 1945, elles n'ont accédé aux plus hautes fonctions de l'Etat que difficilement. En effet, Germaine Poinso-Chapuis est, en 1947, la première femme à être nommée ministre et Edith Cresson la première femme nommée Premier ministre en 1991.

Par ailleurs, il est intéressant de constater l'évolution des grandes écoles. Ainsi, la première école ouverte à la mixité a été l'Ecole Centrale de Paris en 1921, puis l'Ecole Nationale d'Administration lors de sa création en 1945, l'Ecole des Mines en 1969, l'Ecole Polytechnique en 1972 et H E C en 1973. Laurette Levillain (neuvième promotion), sortie en 1964, est selon nos archives la première femme ingénieur des travaux publics de l'Etat entrée à l'Ecole. Quelques collègues femmes recrutées avant la création de l'Ecole sont encore en activité (au nombre de sept, dont une divisionnaire).

1.2 ***l'égalité professionnelle dans le monde du travail en l'an 2000 :***

Le taux d'activité des femmes est aujourd'hui de 80 % pour les tranches d'âges de 25-49 ans contre 41,5 % en 1962. Elles représentent 46 % de la population active. Elles sont souvent plus diplômées que les hommes et occupent 34 % des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures. Alors que sur les quinze dernières années l'emploi masculin se contracte, l'emploi féminin progresse de 1,2 million d'emplois supplémentaires.

La situation des femmes dans le monde du travail n'est cependant pas sans problème et il subsiste des inégalités persistantes. Ainsi, les femmes représentent 51 % des demandeurs d'emplois en juin 2000, leur taux de chômage était de 11,5 % contre 8,1 % pour les hommes. Elles occupent le plus souvent des emplois à caractère précaire (stage, contrat à durée déterminée...) et travaillent, selon Dominique Meda, plus fréquemment à temps partiel (31,1 % contre 5,4 % pour les hommes) sans que cela ne relève systématiquement d'un choix voulu.

Elles ont plus de difficultés à progresser dans leur carrière. Ainsi, elles n'occupent que 7 % des emplois dans des équipes dirigeantes et seulement 4,8 % dans des entreprises de plus de 500 salariés ; 100 femmes sont identifiées comme occupant un poste de numéro 1 en France.

Elles gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes, ce qui s'explique en partie par des critères objectifs (ancienneté, formation, expérience) mais laisse apparaître, après correction, un écart résiduel de 15 % environ. L'étude publiée par l'INSEE le 23 août 2001 démontre que l'écart en début de carrière, à formation et emploi équivalent, n'est plus que de 8 %, mais se creuserait de nouveau au cours de la vie professionnelle (il serait de 22 %).

Ces inégalités relèveraient, selon diverses études menées sur ce sujet, de quatre logiques :

- une orientation « sociale » dès la formation initiale vers des métiers féminins en nombres limités, qui ne peuvent absorber la totalité de la population féminine qui souhaite travailler ;
- l'âge où se construit et se joue la carrière (25-35 ans) correspond à l'âge de la maternité ;
- les tâches ménagères et l'éducation des enfants sont culturellement prises en charge davantage par les femmes. La répartition des rôles et des tâches dans la famille les écarte de fait de nombreux métiers et postes de responsabilité pour lesquels une grande disponibilité est requise ;
- l'approche professionnelle : les entreprises recherchent des cadres supérieurs dont les critères de recrutement sont la compétence, le réseau et l'image. Les femmes sont globalement reconnues comme plus compétentes, mais semblent moins attentives à leur image (donc se vendent mal).

Cette analyse est contestée par Béatrice Majnoni d'Intignano, auteur d'un rapport « égalité entre femmes et hommes : aspects économiques » qui indique, dans son intervention à l'occasion du 75^e anniversaire de l'Ecole Polytechnique Féminine, que « l'évolution de la situation professionnelle des femmes est beaucoup plus positive

qu'on ne le croit ou qu'on ne le fait souvent croire ». Même l'écart de salaire ne serait plus que de six pour cent aux plus hauts niveaux de l'entreprise, à poste, ancienneté et formation comparables. Cette évolution permettait à la revue « Enjeux, les Echos » de titrer en mai 2001 : « La fin de l'entreprise macho », article dans lequel la revue expose que les hommes ont changé, que leur rapport avec le travail n'est plus le même. L'internationalisation de l'entreprise ouvre le travail aux différences de culture et appelle au sommet des profils variés et complémentaires, des ingénieurs, des commerciaux et des financiers. Le style de management change et passe d'un management « guerrier, autoritaire et pyramidal » à un management « consensuel, d'équipe et de conviction » que l'on qualifie plus facilement de féminin.

LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

Près de trois millions de salariés travaillent plus ou moins régulièrement de nuit, dont 800 000 femmes. Près de 15 % des salariés travaillent au moins une fois par an de nuit et 4 % plus de cent nuits.

En 1984, seules 4,9 % des femmes salariées étaient concernées. Elles sont aujourd'hui 6,7 %. Sur les 800 000 femmes précitées, 55 000 appartiennent au secteur industriel, là où le code du travail interdisait le travail de nuit, ce qui n'est plus le cas depuis le vote de la loi par le parlement.

LES FEMMES DANS LE BTP

D'après une enquête réalisée par les éditions du « Moniteur des Travaux Publics » publiée le 13 avril 2001, le travail féminin apparaît pour le secteur du BTP comme une opportunité dans une activité qui a fort besoin de main d'œuvre. Des métiers considérés sur le terrain comme réservés aux hommes s'ouvrent aux femmes. Elles sont :

- 5,3 % des salariés du BTP au niveau européen
- 8,0 % des salariés en France
- 15,6 % dans une activité (architectes inscrits à l'ordre)
- 0,7 % des demandeurs d'emploi
- 18,0 % des étudiants du BTP

La féminisation de la fonction publique est incontestablement importante. En 1998, les femmes représentent 55,2 % du total des agents civils de l'Etat. Cette présence est cependant hétérogène selon les ministères et les métiers. On note la concentration des femmes dans le domaine social, l'éducation et un relatif retrait dans les filières techniques. Ainsi, le pourcentage de femmes dans les ministères varie de 71 % aux « Affaires sociales », 65 % à « l'Enseignement scolaire », 28,2 % à « l'Équipement », 27,6 % à « l'Intérieur » et 20 % à la « Coopération ».

La situation des femmes dans la fonction publique connaît selon les auteurs du projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes des lieux d'inégalité :

- l'accès à la haute fonction publique dans laquelle les femmes n'occupent que 13 % des emplois supérieurs de direction et d'inspection (statistique du 1.06.99). Seuls 42 des 471 emplois laissés à la décision du gouvernement sont occupés par des femmes. La situation progresse naturellement au fur et à mesure que les générations féminisées arrivent potentiellement aux portes de ces emplois. L'augmentation régulière depuis 1992 du nombre de femmes dans les trois grands corps de l'Etat (Conseil d'Etat, Cour des Comptes et Inspection des Finances) en est un témoignage. De même sont intervenues plus récemment les nominations pour la première fois d'une femme directrice d'administration centrale au ministère de la défense ainsi que d'une femme préfet de région ;
- la féminisation des jurys de concours et d'examen (la situation semble inégale selon les ministères et les concours) ;
- la place des femmes dans les organismes consultatifs : la situation est également très diverse et non vérifiable faute de statistiques globales.

2.1 L'affirmation progressive du principe d'égalité dans la fonction publique

2.1.1 Le droit européen :

La directive européenne n° 76/207/CEE du conseil en date 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 professionnelle et les conditions de travail va contraindre la France à modifier sa conception en ce qui concerne l'accès aux emplois publics. En effet, la directive dispose que le principe d'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe soit directement soit indirectement par référence, notamment, à l'état patrimonial ou familial. Cette affirmation accepte trois exceptions : d'une part les activités professionnelles pour lesquelles, à raison de leur nature et des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante, d'autre part pour les mesures de protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité et enfin les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances. Les Etats membres doivent procéder régulièrement à un examen des activités professionnelles faisant exception à cette règle. Ainsi, la loi du 7 mai 1982 qui transpose en droit français la directive européenne précise que le sexe devra constituer une condition déterminante dans l'exercice des fonctions pour justifier l'organisation de recrutements distincts. Le décret du 15 octobre 1982 fixe des corps pour lesquels des recrutements distincts sont organisés.

Par ailleurs, le droit européen a, par plusieurs arrêts de la cour de justice européenne, procédé à l'encadrement des possibilités de discrimination positive, notamment en ce qui concerne l'incompatibilité des quotas avec le principe de l'égalité de traitement (on ne peut pas instituer de principe de priorité) et la définition des contours de ce que peuvent être légalement des discriminations positives.

2.1.2 La loi française :

L'égalité professionnelle est affirmée dans le statut général de la fonction publique du 19 octobre 1946 qui préci-

se « qu'aucune distinction, pour l'application du présent statut, n'est faite entre les sexes, sous réserve des dispositions spéciales qu'il prévoit. ». Ainsi, le gouvernement ne peut apporter de dérogation à ce principe que sous le contrôle du juge. Ce principe est renforcé par un jugement en date du 2 février 1968 par lequel le Conseil d'Etat rappelle que ce principe doit jouer dans les deux sens et qu'il ne peut y avoir de mesures discriminatoires à l'encontre des agents publics masculins.

La loi du 16 juillet 1975 portant modification de l'ordonnance n° 59.244 du 4 février 1959 relative au statut des fonctionnaires précise que « lorsque la nature des fonctions ou les conditions de leur exercice le justifient, il peut être prévu pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, après avis du conseil supérieur de la fonction publique et des comités techniques paritaires, un recrutement exclusif d'hommes ou de femmes ou, à titre exceptionnel, selon les modalités prévues par le même décret, des recrutements et des conditions d'accès distinctes pour les hommes et pour les femmes ». Le décret du 25 mars 1977 donne une liste de cinq corps à recrutement exclusivement masculin, deux corps à recrutement exclusivement féminin et vingt-deux corps à recrutement distinct (c'est le cas notamment des instituteurs).

La France a été condamnée par la cour de justice européenne le 30 juin 1988 pour avoir maintenu des recrutements distincts dans certains corps de l'administration pénitentiaire et dans les corps de la police nationale. Le droit communautaire conduit donc la France à raisonner en terme de fonctions et d'emplois alors qu'elle raisonnait antérieurement en terme de corps. La cour a jugé que l'administration française n'avait pas cherché à isoler les emplois spécifiques ne pouvant être occupés que par des hommes et n'avait pas institué, à cet effet, des critères objectifs permettant de donner au système de recrutement une transparence nécessaire au contrôle de la commission.

2.2 Des discriminations toujours positives

Il subsiste encore quelques distinctions juridiques persistantes entre agents de la fonction publique selon le sexe :

3 | La nouvelle loi

- les concours distincts : quelques concours demeurent fermés aux femmes (certaines spécialités militaires telles que les soldats affectés dans les sous-marins...), d'autres continuent à ne pas être ouverts à la mixité (tel que celui des gradés et surveillants des maisons pénitentiaires) ;
- les pensions pour lesquelles existent le droit défini par l'article L 38 du Code des pensions permettant à la veuve de bénéficier immédiatement d'une pension de réversion qui représente 50 % du droit de la pension acquise par son mari. A l'inverse, l'article L 50 du même code n'autorise le veuf à percevoir une pension de réversion qu'à l'âge de 60 ans et celle-ci est plafonnée à 37,5 % d'une valeur indiciaire fixe forfaitaire (indice brut 580 : soit 5107 F par mois) ;
- l'absence de limite d'âge pour les femmes ayant élevé trois enfants, s'agissant de la présentation aux concours.

LE RAPPORT SIMON-ROVETTO

Si le ministère de l'Équipement est peu féminisé (27,58 % de femmes), il apparaît qu'elles y ont trouvé leur place. Ainsi, aucun métier ne leur est fermé et contrairement aux idées reçues, elles n'occupent pas forcément que des emplois de bureau. Elles sont 420 agents d'exploitation, 133 contrôleurs des travaux publics de l'État, 703 dessinatrices, 937 ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne. Si le taux de féminisation dans certains corps est important, le taux dans les emplois d'encadrement est moins favorable. Ainsi, nous ne rencontrons que 19,8 % de femmes dans les emplois de catégorie A, 23,6 % en catégorie B contre 31,1 % en catégorie C.

Marie-Françoise Simon-Rovetto relève des inégalités à l'accès aux emplois de direction (les femmes ne sont chefs de service qu'à hauteur de 9 % des effectifs et 11 % en tant qu'adjointes), des disparités dans la nature des postes tenus (elles sont plus souvent sur des postes de formation ou d'études). Cette situation serait particulièrement criante dans le corps des attachés d'administration centrale qui compte 200 femmes sur 345 agents alors que seulement 8 femmes contre 22 hommes ont accédé au grade d'attaché principal de première classe.

L'ENTPE présente un taux de féminisation des élèves (31 % en 2000) supérieur à celui des femmes dans les classes préparatoires scientifiques (21 %) et dans l'ensemble des écoles d'ingénieurs (23 %).

Le législateur a donc jugé nécessaire de se saisir à nouveau du thème de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Fallait-il une nouvelle loi pour corriger les « inégalités persistantes » ? La question mérite d'être posée. En tout état de cause, on peut penser qu'électoralement le sujet était porteur puisque le débat aura été animé et que les travaux parlementaires n'auront pas permis de trouver le consensus entre les deux chambres.

La loi institue trois mesures nouvelles. Elle précise le contenu du rapport dit de « situation comparée » institué par la loi « Roudy », crée une obligation (là où la loi ne prévoyait que la possibilité) de négocier un plan d'égalité mettant en oeuvre des mesures pour les femmes avec les organisations représentatives à la fois dans l'entreprise et par branche et enfin permet à toute entreprise ayant signé un accord en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes de bénéficier d'aides publiques. Elle institue enfin une nouvelle discrimination dans la fonction publique en dérogeant au principe d'égalité notamment en vue d'assurer une représentation équilibrée dans les organismes consultatifs et les jurys de concours.

La loi ne traite pas de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, champs dont le gouvernement semble se désintéresser en se limitant au seul domaine de l'entreprise.

La commission des Affaires Sociales du Sénat s'est étonnée de cet état de fait en regrettant le peu d'ambition de la proposition de loi. Pourtant, la matière existait et toutes les analyses convergent pour constater qu'il s'agit d'un enjeu de société.

Il paraît difficile de faire véritablement évoluer les mentalités des familles et intervenir dans la répartition des tâches au sein du couple en légiférant. La loi peut, par contre, faciliter le développement et l'amélioration des systèmes de garde des enfants pour permettre à l'un comme à l'autre des conjoints (notamment aux femmes dans la situation actuelle) de ne pas interrompre dura-

blement leur carrière professionnelle pour être auprès de ses enfants et pour instituer un accompagnement du retour sur le marché du travail de l'un ou l'autre des conjoints qui a interrompu son activité pour élever les enfants. Le concept de « contrat parental de libre choix » défendu par certains va dans ce sens.

L'application de la loi sur la réduction du temps de travail doit aussi constituer une opportunité pour réfléchir sur l'organisation du temps de travail, afin de dégager des disponibilités pour l'organisation de la vie personnelle et familiale. Pour les ingénieurs des TPE et plus largement pour les cadres, les revendications défendues avec succès par le SNITPECT sur ce thème pour faire reconnaître la semaine de travail en quatre jours et demi, en attendant celle à quatre jours, participent à cet objectif.

Le SNITPECT adhère naturellement à toutes les mesures qu'il jugera, pour les ingénieurs des TPE et les personnels, susceptibles de permettre effectivement de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Il faudra toutefois être particulièrement vigilant sur les effets pervers que pourraient entraîner certaines mesures a priori intéressantes pour certains, mais dont les effets secondaires créeraient, pour des travailleurs, des contraintes nouvelles. Les avantages consentis ne doivent pas constituer des contraintes nouvelles qui pourraient rompre avec le principe d'égalité (ce qui constituerait une discrimination positive dont le corollaire est une discrimination négative pour une autre population). La directive sur l'ARTT tendant à constituer un droit différent selon que l'on ait en charge, au troisième niveau, un enfant de plus ou moins de seize ans illustre ce concept.

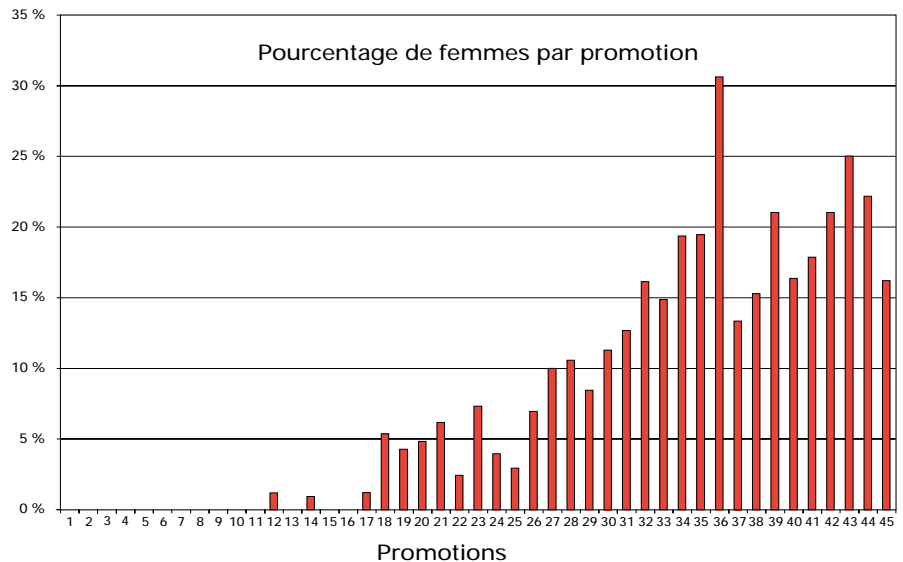
Les réflexions et expériences menées actuellement par certaines communes sous le prétexte de la « désynchronisation » entre les horaires des services publics et les emplois du temps individuels mis en avant par Edmond Hervé dans son rapport sur le « temps des villes » nous inquiètent. A titre d'exemple, la ville de Saint-Denis (93) a revu le fonctionnement des crèches afin

de tenir compte des contraintes liées aux horaires de travail et des transports et répondre ainsi à une nouvelle attente des usagers leur permettant de dégager du « temps pour soi ». La commune de Chanteloup les Vignes (78) ouvre la crèche vingt quatre heures sur vingt quatre, pour tenir compte des emplois tenus par les femmes de la commune. De même, les horaires des services municipaux de maintien à domicile ont été étendus en soirée, les fins de semaine et les jours fériés. Ces exemples montrent bien les limites du dispositif qui entraîne inévitablement des contraintes nouvelles à des salariées qui ont eux même des enfants et aspirent à une vie personnelle. Ailleurs, c'est la création d'une « maison du temps » dont l'objectif est de permettre la prise en compte du temps nouveau résultant de la réduction du temps de travail. Des expériences de décalage des heures d'embauches des entreprises qui permettent le désengorgement des transports collectifs ont été également menées.

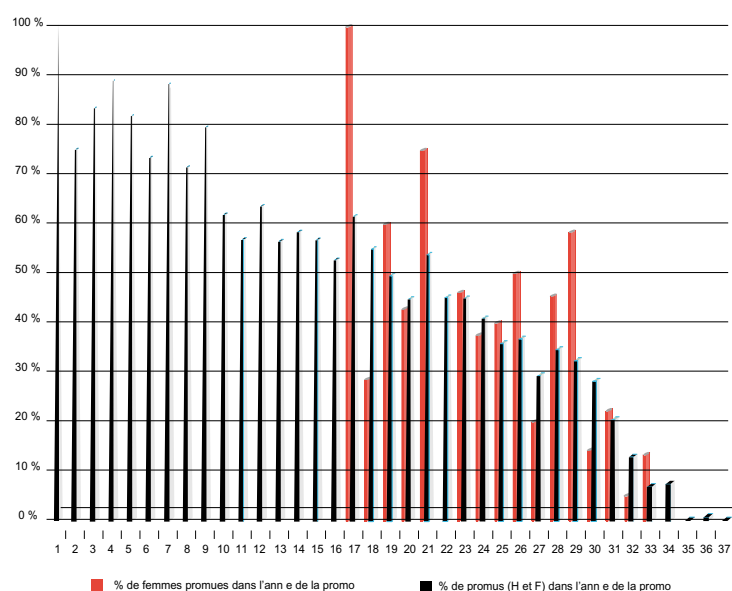
Toutes ces réflexions encouragent des rythmes de travail nouveaux pour les salariés qui y participent, ouverture au public le soir ou les fins de semaines, horaires de travail modifiés. Ces horaires de travail nouveaux doivent nécessairement être négociés. Il faudra veiller à ce que les employeurs ne s'appuient pas sur ces nouvelles facilités pour formuler auprès des bénéficiaires de nouvelles exigences. L'étude d'impact qui doit précéder ces nouveaux dispositifs devra s'intéresser à ces problèmes. Le SNITPECT examinera avec un oeil critique et sévère des mesures qui pourraient introduire des éléments d'inégalités fortes entre certaines populations.

4 L'égalité professionnelle au sein du corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat

Le corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat est resté très longtemps pas ou peu féminisé. D'après nos archives, nous retrouvons sept Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat en activité recrutés avant la création de l'école. A l'ouverture de l'école, il faudra attendre la neuvième promotion pour trouver une femme. Le graphique ci joint montre que le pourcentage de femmes devient significatif à la dix septième promotion, avec une pointe à 31 % à la 36^e promotion.



Pour un effectif en activité (toute position confondue) de 5216 agents, les femmes sont au nombre de 598, soit environ 11,5 % du corps. En considérant la population des ingénieurs des TPE promouvables au deuxième niveau de grade avec changement de niveau de fonctions (promotions IDTPE "classique"), les femmes représentent 5,7 % des promouvables pour un taux de 3,5 % effectivement promues. Le second graphique permet de comparer les pourcentages par promotion de sortie d'école et tableau d'avancement au second niveau. Le retard est accumulé sur les promotions les plus



anciennes (la première femme nommée IDTPE depuis la création de l'école est de la dix septième promotion, alors que 480 hommes avaient été promus) et se réduit progressivement avec les promotions les plus récentes.

RAPPORT DE MICHÈLE COTTA

Après une analyse de la situation des femmes dans le monde du travail, dont les éléments essentiels recourent à l'analyse du présent rapport, Michèle Cotta met en avant deux éléments :

- l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes aboutit à des arbitrages, au sein du ménage, effectués sous l'effet d'une analyse biaisée qui nie ou, tout du moins, déprécie et dévalorise l'activité féminine ;
- l'allongement de la durée du travail des cadres entre 1982 et 1999, au regard de l'état actuel de la répartition des rôles masculins et féminins dans la sphère privée, écarte la plupart des femmes cadres de la recherche des responsabilités éminentes, des rémunérations élevées et de la plus grande autonomie dans le travail. La présence des enfants se traduit dans bien des cas par la mise entre parenthèses des perspectives de carrières.

Ainsi, les femmes ont les plus grandes difficultés à trouver un compromis équilibré entre la vie familiale et leur carrière professionnelle. Une logique socio-économique est à l'œuvre : lorsque une femme a acquis une formation poussée, elle est tentée d'en tirer parti sur le plan professionnel. Dans l'arbitrage entre vie familiale et carrière, elle a tendance à privilégier la seconde. Cependant, l'investissement féminin dans la sphère publique n'est considéré comme socialement acceptable qu'à condition que les femmes continuent d'assumer le rôle qui leur est traditionnellement dévolu dans la sphère privée...

L'application de la loi sur la réduction du temps de travail amène nécessairement à poser le problème de l'organisation du travail. Il est indispensable que les problèmes des conditions de travail et du temps de travail des cadres soient l'objet de négociations en intégrant les aspects liés au partage des tâches, les heures parfois inutilement tardives de réunions et la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée pour les hommes comme pour les femmes.

Par ailleurs, la contrainte du temps est devenue la plus grande source d'inégalité entre hommes et femmes. Nous vivons dans une sorte de rite sacrificiel du temps, qui serait le gage de la loyauté, et ceci est un vrai handicap dans l'accès aux responsabilités. Sans doute faut-il réfléchir à l'importance des temps de la vie. Faire des enfants, par exemple, prend du temps à la Société, pas seulement à des particuliers. C'est donc aussi à l'ensemble de la Société de l'assumer en s'attaquant aux habitudes sociales et culturelles. Et les mesures préconisées pour améliorer l'accueil des jeunes enfants et partager le congé parental sont essentielles. La Société toute entière a intérêt à favoriser le renouvellement des générations dans de bonnes conditions.

"LE TEMPS DES FEMMES - POUR UN NOUVEAU PARTAGE DES RÔLES"

Dominique MÉDA

Pour Dominique Méda, la société ne s'est pas adaptée à la bi-activité des couples. Que ce soit en terme de fiscalité, en terme de gardes d'enfants, de politique familiale ou encore au niveau des horaires de travail et d'organisation au sein de l'entreprise, les pouvoirs publics semblent absents ou incapables de prendre en compte ce sujet qui est cependant un sujet de société.

Toutes les études convergent pour constater qu'à diplôme égal (et pour les plus diplômées d'entre elles), l'insertion des femmes dans la vie active est identique à celle des hommes. L'arrivée d'un enfant bouleverse ce bel équilibre.

Si les revenus du ménage ne permettent pas d'externaliser une partie des tâches domestiques et familiales, les contraintes qui en découlent pèsent plus largement sur les femmes qui restreignent de ce fait leur investissement professionnel.

L'homme disposant le plus souvent du plus gros salaire, les adaptations du temps de travail étant mieux acceptées pour les femmes, la société considérant enfin qu'un enfant petit a d'avantage besoin de sa mère, c'est la femme qui est la victime de l'arbitrage qui en découle. La division sociale des rôles ne fait alors que s'accroître.

Ainsi, dans un couple ayant des enfants, alors même que les deux époux sont à temps complet et font partie de la même catégorie socioprofessionnelle, c'est le plus souvent la femme qui travaille moins longtemps que l'homme.

Pour Dominique Méda, il apparaît clairement que le décalage ou les inégalités que subissent les femmes au terme de dix années de carrière prennent leur source entre 25 et 35 ans, là où il s'agit de faire ses preuves et de construire sa carrière, là où on repère les cadres à haut potentiel alors que ce sont les années où elles consacrent une partie de leur temps à leurs enfants. Quand l'enfant devient autonome, il est déjà trop tard, les écarts se sont définitivement creusés.

Comment accepter un poste plus intéressant mais qui suppose de rester au travail après 17h30, alors même que la crèche ferme à 18h30 et qu'il y a une heure de transport pour y arriver ? Si le revenu n'est pas suffisant pour mobiliser une tierce personne, il devient impossible d'accepter une promotion ou un poste « prenant ».

Le malaise des femmes devient aujourd'hui de moins en moins supportable, en particulier pour les jeunes femmes cadres, sans doute parce que les désillusions sont d'autant plus dures qu'elles n'ont pas connu durant leur cursus universitaire de ségrégation : l'illusion de l'égalité était là. L'arrivée du premier enfant et le décalage brutal des emplois du temps, des responsabilités, des promotions et des préoccupations font déchanter et « tomber de haut ».

Dominique Méda met en avant la perte pour la société qui aurait pu bénéficier de la compétence, du niveau de formation de ces femmes. Elle envisage, pour y remédier, que les entreprises reviennent leurs horaires de travail pour s'adapter à cette nouvelle donne du couple bi-actif et le fassent en direction des hommes et des femmes et non en direction des seules femmes. Cette question aurait du être au cœur du débat sur les trente-cinq heures.

Le taux de femmes ayant accédé au deuxième niveau de grade, de 15,9 % (contre 35,9 % chez les hommes), peut laisser penser qu'il existe une discrimination. Le même taux, appliqué à une population postérieure à la 16^e promotion, ressort à 9,3 % contre 21,5 % et démontre un resserrement de l'écart qui correspond à la féminisation du corps et à l'arrivée de femmes aux portes de la promotion au deuxième niveau de grade.

		1er niveau	2e niveau	TOTAL
Promotion 30	Femmes	12	2	14
	Hommes	77	33	110
	Total	89	35	124
	% femmes	13,5%	5,7%	11,3%
Promotion 31	Femmes	14	4	18
	Hommes	99	25	124
	Total	113	29	142
	% femmes	12,4%	13,8%	12,7%
Promotion 32	Femmes	19	1	20
	Hommes	89	15	104
	Total	108	16	124
	% femmes	17,6%	6,3%	16,1%
Promotion 33	Femmes	13	2	15
	Hommes	81	5	86
	Total	94	7	101
	% femmes	13,8%	28,6%	14,9%

Il apparaît que si, dans une période ancienne, il pouvait exister dans les services et dans l'esprit de certains chefs de services une inégalité de traitement et de considération vis à vis des femmes, tant dans la liste des postes offerts que dans les propositions de promotion, ces comportements disparaissent. La CAP a joué le rôle correctif qui est le sien en appliquant les règles de gestion de façon égalitaire. Elle a exercé en outre une vigilance permanente en faisant rectifier des appréciations faisant état de la maternité ou du temps partiel ou tout autre élément ou appréciation sexiste chaque fois qu'elle en a été saisie.

Les réponses à l'enquête menée auprès de près de mille collègues hommes et femmes ne laissent apparaître aucun sentiment d'inégalité de traitement de la part des collègues qui ont répondu. Une seule nous signale une allusion dans une de ses notations à son apparence « agréable » et quelques collègues notent des « boutades » sexistes.

Les femmes signalent régulièrement les réserves des chefs de service au regard des congés de maternité et rappellent que la bonne gestion de ces congés exige une anticipation. Par ailleurs, la charge de travail ne leur apparaît pas adaptée au temps partiel. C'est par une organisation personnelle et une

meilleure productivité que les bénéficiaires assument leur travail.

Cette même enquête ne permet pas de repérer des types de postes qui seraient a priori plutôt proposés ou demandés par les femmes. Ainsi, 50% des collègues femmes qui ont répondu à l'enquête ont tenu par exemple un poste de subdivisionnaire territorial.

Les positions du SNITPECT

Le SNITPECT a depuis toujours été vigilant à assurer l'égalité de traitement des individus qui se traduit par l'égalité dans la gestion de leur carrière et l'espérance de promotion, à l'occasion des mutations ou dans l'accès au second niveau de grade. Les éléments ci-dessus en témoignent.

Les secrétaires de section doivent rester attentifs à ce que les actes pris par leur direction respectent l'égalité professionnelle. La rencontre avec leur directeur peut être l'occasion de s'en assurer.

Le SNITPECT ne pourra admettre que l'administration, dans un souci démagogique, mette en place des dispositions discriminatoires positives au profit des femmes qui se développeraient au détriment des collègues masculins. Le plan d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois de direction en est un exemple.

Nous proposons de réfléchir avec la direction du personnel et des services sur l'amélioration des conditions de travail permettant au personnel de ce ministère de disposer de temps pour assumer les charges de la famille.

Les chefs de service doivent prendre en compte l'aspiration de chacune et chacun à mieux organiser son temps de travail. La mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail doit être une réelle occasion de réfléchir sur ce thème. Il ne faut plus de réunion à des heures tardives ou de rendez-vous de dernière minute.

Enfin nous rappelons la revendication portée par le SNITPECT dans le rapport sur les pensions tendant à la suppression de la discrimination en matière de pension de réversion.

avis
aux
sections
et à
tous les
camarades

Tous les membres du Syndicat peuvent assister aux séances du Congrès, mais seuls les délégués élus par les sections y ont normalement le droit de prendre la parole. Seuls les délégués ont le droit de vote et ils disposent d'un nombre de voix divisible et égal au nombre de pouvoirs qui leur ont été délivrés par les Ingénieurs des TPE de leur section.

Pour être représentés au Congrès, tous les camarades, sans exception, doivent avoir payé leurs cotisations nationale et départementale pour l'année 2001 et donné mandat à l'un des délégués élus par leur section. Les mandats sont vérifiés par la Commission de Contrôle dès l'ouverture du Congrès.

NOUS INSISTONS VIVEMENT POUR QUE LES COTISATIONS NATIONALES SOIENT VERSEES AU PLUS TOT, EN TOUT CAS AVANT LE 30 NOVEMBRE. Nous demandons instamment aux trésoriers de nos sections et circonscriptions particulières de faire le nécessaire à cet effet.

Les sections doivent obligatoirement tenir une Assemblée Générale AVANT le Congrès, discuter au cours de cette Assemblée Générale de toutes les questions portées à l'ordre du jour du Congrès (prière de faire parvenir les avis et les procès-verbaux correspondants le plus tôt possible au siège), et ELIRE LEURS DELEGUES AU CONGRES, dans la limite de 1 par 25 cotisants ou fraction restante si elle est supérieure à 10, soit 1 délégué jusqu'à 35 cotisants, 2 délégués de 36 à 60, etc. Les délégués des sections et circonscriptions particulières doivent être choisis obligatoirement parmi leurs membres (sauf pour les sections hors métropole) et de toute façon en dehors de la Commission Exécutive.

Les délégués devront se faire remettre les pouvoirs signés par les membres de leur section, récapituler les pouvoirs individuels sur un bordereau spécial et renvoyer le tout, visé par eux, au siège du Syndicat sans retard et avant le 30 novembre 2001.

Chaque section ou circonscription particulière aura normalement droit au remboursement des frais occasionnés par un délégué sur le territoire métropolitain et calculés sur les bases ci-après : frais de voyage en 2^e classe, déduction faite des réductions de prix de transport dont auront pu bénéficier les délégués, à quel que titre que ce soit, en frais de séjour à Paris au taux de 13,72 € (90 F) par repas et 53,36 € (350 F) par découcher.

POUVOIR INDIVIDUEL

Je soussigné(e) (NOM - Prénom).....
Membre titulaire (en activité de service, en service détaché, en disponibilité ou en retraite) de la
section départementale.....
du SNITPECT, à jour de mes cotisations, nationale et départementale, pour l'année 2001 donne
pouvoir à
de me représenter au Congrès National des 13 et 14 décembre 2001.

A, le 2001

Vu :
Le Secrétaire de la Section

Vu pour acceptation :
Le délégué au Congrès

Signature :

DEMANDE D'ADHESION

Je soussigné (nom et prénom)

né(e) le à

sollicite mon adhésion en qualité de membre titulaire du Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat et des Collectivités Territoriales.

Je m'engage à adresser, conformément aux statuts du syndicat, le montant de la cotisation qui sera due à compter du premier jour du semestre au cours duquel mon adhésion aura été admise, dès que cette admission aura été portée à ma connaissance.

Ale.....

(signature)

Adresse professionnelle :

.....Code Postal : Ville :

Téléphone : Fax : E-mail :

Abonnement à la Newsletters oui non Envoi E-mail prof. domicile

Adresse personnelle :

.....Code Postal : Ville :

Téléphone : Fax : E-mail :

Position (1) : PNA - Disponibilité - Détachement - Hors Cadre - Mise à disposition - Fonction publique territoriale - Congés administratifs - Retraite

Grade (1) : Ingénieur élève - Ingénieur TPE - Ingénieur Principal des TPE - Ingénieur Divisionnaire des TPE - Chef d'arrondissement - Chef d'arrondissement surindicié - Ingénieur des Ponts et Chaussées - Ingénieur en Chef des Ponts et Chaussées - Ingénieur Général des Ponts et Chaussées - Ingénieur subdivisionnaire - Ingénieur en Chef - Ingénieur en Chef 1^{re} catégorie

Autre à préciser :

Echelon :

Affectation : Employeur :

Service ou Direction :

Groupe, Arrondissement ou Sous-Direction :

Bureau ou Subdivision :

Fonction :

(1) Entourer la mention utile ou préciser

Les renseignements figurant dans ce bulletin seront intégrés dans le fichier informatique du SNITPECT. En application de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 "informatique et liberté", les personnes concernées peuvent exercer leur droit d'accès et de rectification, auprès du Secrétaire général du SNITPECT.

le syndicat national
des ingénieurs
des travaux publics
de l'Etat et des
collectivités territoriales
force ouvrière

3.000 adhérents

qui éliront en novembre ou décembre, lors des Assemblées Générales des 118 sections départementales ou particulières :

- le Secrétaire de la section,
- le ou les Secrétaires adjoints,
- le Trésorier,
- le correspondant des retraités,
- les représentants au Bureau Régional,
- les membres du Bureau élargi,
- leurs délégués aux différents organismes,
- leurs délégués au Congrès.

28 bureaux régionaux

ont élu leur Secrétaire Régional en février 2001.

La Commission Exécutive

comprendra 38 membres :

- 10 élus en 2000 sur le plan national,
- 28 élus en 2001 par les assemblées des sections départementales et des sections particulières,

élira le 13 décembre :

- le Secrétaire Général,
- le Trésorier National,
- le Trésorier National adjoint.