



UFE / CFDT 30, passage de l'Arche  
92055 PARIS LA DEFENSE Cedex  
courriel : [cfdt.syndicat@i-carre.net](mailto:cfdt.syndicat@i-carre.net)  
Internet : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org) - intranet : [cfdt-ufe.syndicat.i2](http://cfdt-ufe.syndicat.i2)

**8 Mars 2006**

## **Journée internationale des femmes**

***Soyons exigeant(e)s !  
Les acquis des femmes  
seront des avancées pour toutes et tous !***

L'administration présente l'avantage d'offrir le même salaire aux hommes et aux femmes ... à carrière égale !

Il ne faut pas croire pour autant que l'égalité homme/femme est couramment pratiquée, voire réalisée.

Notre ministère est, à ce titre un contre-exemple avec 28,8 % de femmes dans les effectifs 2004, très majoritairement dans la filière administrative, longtemps défavorisée par rapport à la filière technique. Ce n'est pas particulièrement exemplaire de l'égalité de traitement des deux sexes et c'est pourquoi la CFDT demande à l'administration de passer à la vitesse supérieure !

Les femmes et les hommes se ressentent égaux dans la vie professionnelle, et nous voulons que tout soit fait pour favoriser cette égalité. L'administration doit rester vigilante face aux services dans lesquels il est difficile pour une femme de faire valoir son travail face à des attitudes encore misogynes de la part de collègues. Ce n'est pas suffisant, il faut aller plus loin.

### ***POUR une gestion du personnel qui favorise la vie privée et parentale des femmes et... des hommes !***

**P**our les femmes désirant poursuivre des carrières, sans pour autant abandonner toute idée de vie personnelle ou familiale, les obstacles sont réels. Notre administration agit comme si le travail devait avoir la part la plus importante de la vie, et se réfère implicitement à un modèle d'organisation familiale qui a vécu. Les actes de gestion de l'administration vont souvent à l'encontre de la vie personnelle. Même si c'est le plus souvent la carrière des femmes qui pâtit de la gestion du personnel de notre administration, pour aller de l'avant il s'agit de « changer de lunettes », de voir les choses autrement, et de se dire que la question de la place de la vie professionnelle dans notre vie est une question commune aux femmes et aux hommes.

**C**ombien d'entre nous sont « obligé(e)s » d'être des « célibataires géographiques » vivant séparé(e)s de leur famille pendant la semaine ? Femme ou homme, le résultat est le même, ces séparations sont invivables pour tous...

**C**ombien se voient dans l'impossibilité « d'accepter » une promotion quand elle nécessite un déménagement et une perte d'emploi du conjoint ? Là encore, femme ou homme, quand il faut renoncer à une promotion, la perte est pour tous...

**Non à la mobilité  
systématique comme critère  
de promotion. !**

Une personne efficace au poste qu'elle occupe le sera-t-elle si on la met dans une situation familiale différente. Quand la promotion professionnelle d'une femme ou d'un homme nécessite un changement de poste ou une formation, l'administration doit adapter ses règles de gestion pour permettre de concilier au mieux la vie professionnelle, celle du conjoint et les exigences de l'organisation familiale. Il faut trouver des solutions : la mobilité professionnelle plutôt que la mobilité géographique, les formations déconcentrées plutôt que les internats.

**Non au « présentéisme » ou à la disponibilité totale comme critères d'appréciation de la qualité du travail fourni !**

C'est ce qui constitue de façon inavouée l'essentiel du « plafond de verre » ce plafond que l'on doit continuer de percer pour que les femmes et les hommes soient également représentés à tous les échelons de la fonction publique.

La RTT et l'horaire variable permettent à chacun de gérer, en partie, son temps de travail, mais ce n'est pas suffisant. L'éducation des enfants n'est pas une problématique de femme mais de parents ! « Se mettre à 80% » pour faciliter la vie familiale n'est pas un choix exclusivement féminin ; des pères ont déjà fait ce choix, et vivement qu'ils soient plus nombreux !!! Les agents à temps partiel ou ayant fait valoir leur droit à congé parental ne doivent pas être pénalisés par un tel choix.

**Le plafond de verre,  
roman ou réalité ?**

Le plafond de verre est une image parlante pour évoquer les freins rencontrés par les femmes pour accéder aux responsabilités à tous les niveaux. Les canadiennes parlent de plancher collant ! Ces freins sont d'autant plus difficiles à lever qu'ils sont invisibles, déniés voire non ressentis, y compris par les intéressées qui se trouvent souvent très bien dans un ministère plutôt ouvert au quotidien. Mais ce plafond existe pourtant.

A la fin 2002, 27% de femmes (26% en 2000) sont répertoriées parmi les fonctionnaires titulaires, mais seulement 7% chez les ingénieurs des ponts, 16% chez les ITPE. 69 % de femmes appartiennent à la filière administrative, la moins valorisée, contre 17% de femmes dans la filière technique. Il est vrai que moins de femmes que d'hommes font des études scientifiques, mais peu de femmes ingénieurs des ponts choisissent notre ministère en raison de son image (accueil sur terrain, mobilité exigée, image portée par le ministère).

**Y compris dans la filière administrative, très féminisée, les chances de promotion ne sont pas les mêmes entre hommes et femmes, et ce, plus particulièrement en services déconcentrés,** comme l'ont montré des études récentes sur des personnes issues de la même promotion. Nous avons constaté récemment, dans une MIGT, alors que le corps des adjoints administratifs est féminisé à plus de 80%, qu'aucune femme n'était proposée pour la promotion. C'est l'effet d'une absence de réflexion qui pose des questions graves : quelle politique d'affectation sur les emplois de gestion ou d'instructeurs, quelle revalorisation des emplois de secrétariat ? (\*suite page suivante)



(\*) Le plan pour l'égalité d'accès aux emplois de direction dans notre ministère témoigne des mêmes difficultés. La modestie des objectifs quantitatifs (environ 15 nominations de plus en 3 ans) alors que le champ devrait concerner tout l'encadrement supérieur, pose la question de la volonté politique de notre administration de s'attaquer au problème.

**Mais si les carrières des femmes ayant des charges familiales sont plus lentes, les obstacles internes au milieu professionnel touchent aussi les célibataires**, sur la base de préjugés et de représentations toutes faites sur les fonctions que les femmes peuvent occuper ou non, ou encore du fait d'une prise en compte insuffisante de leur présence dans le « corps » : (exemple de l'absence de toilettes sur les lieux de passage du permis de conduire, ce qui est malheureusement un problème très concret mais révélateur des problèmes rencontrés par les femmes inspecteurs du permis de conduire).

De plus, en contexte de restructuration, la compétition pour les postes à responsabilité, en nombre moindre, est rude et la concurrence pas toujours loyale, surtout si les critères de promotion manquent de transparence.

La CFDT maintient, en outre, ses revendications spécifiques à l'Équipement, notamment pour une aide spécifique à la prise en charge des frais de garde en cas de déplacement professionnel d'une certaine durée (stage de formation par exemple).

#### **Le savez-vous ?**

La journée internationale des femmes a été officialisée par les Nations Unies en 1977

#### **Quelques dates :**

1945 : Les femmes françaises obtiennent le droit de vote.

1965 : La loi autorise la femme à exercer une activité professionnelle et à gérer ses biens sans l'autorisation de son époux.

1967 : La loi Neuwirth autorise la contraception.

1982 : L'IVG est remboursée par la sécurité sociale.

1983 : La loi Roudy établit l'égalité professionnelle.

2000 : Vote de la loi "tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives".

2001 : Loi relative à l'égalité professionnelle.

2001 : L'IVG et la contraception : la loi est définitivement adoptée.

2006 : Examen du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### ***Oui au développement d'une véritable politique d'aide à la garde d'enfants.***

L'accord qui vient d'être signé par la CFDT à la Fonction Publique apporte des éléments de réponse.

L'Etat participera aux frais de garde des enfants de 0 à 3 ans par le biais du Chèque Emploi Service Universel. Cette nouvelle prestation est assortie de conditions de ressources.

L'aide se montera à 600 euros par an pour un ménage aux revenus inférieurs à 30 000 euros, à 350 euros par an entre 30 000 et 40 000 euros, à 200 euros par an au-delà (elle sera applicable en septembre 2006). Par ailleurs, des crédits seront mis en place pour soutenir la création de nouvelles places en crèche à l'occasion de la construction de bâtiments ou du regroupement de services ; les réservations de places en crèche feront, en outre, l'objet d'un suivi car beaucoup sont perdues au fil du temps. Enfin, une réflexion est ouverte à la demande de la CFDT sur l'attribution du supplément familial de manière non hiérarchisée, en fonction uniquement de l'enfant.

***Soyons exigeant(e)s !  
Les acquis des femmes  
seront  
des avancées pour toutes  
et tous.***



Depuis 2002, quelques avancées ont été réalisées :

- féminisation des intitulés de concours
- féminisation des jurys de concours, des instances paritaires
- bilans de gestion sexués dans chaque CAP annuelle
- débat annuel au CTPM (comité technique paritaire ministériel)
- chiffres annuels portant indicateurs sur l'égalité professionnelle
- plan pour l'accès aux emplois de direction,
- un Groupe de Travail national associant les syndicats a été mis en place par la DPSM à la fin 2004.

Le plus facile a été fait, mais l'état des lieux reste consternant. Le coeur des problèmes de l'égalité professionnelle, c'est bien évidemment la question de la promotion. Tous les corps dans lesquels une analyse sur 10 ans des possibilités d'accès à la catégorie supérieure, toutes voies confondues (concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude) a été possible offrent aux femmes un taux de promotions inférieur à leur part dans les effectifs du corps. Cet écart est parfois faible (promotion de B en A en administration centrale), mais peut aller jusqu'à près de 30 % (promotion de TSE à ITPE). D'une manière générale, les hommes ont une carrière sensiblement plus rapide, ce qui se voit sur l'ancienneté moyenne des promu(e)s. La promotion par liste d'aptitude, c'est-à-dire au choix, sur proposition de la hiérarchie, est généralement la plus défavorable aux femmes.

**C'est dire que les CAP ou CCP sont un lieu stratégique** et que le combat mené par la CFDT avec ses élu(e)s dans ces instances depuis des années pour que soient établis des critères transparents, prenant en compte notamment l'ancienneté, trouve toute sa justification et prend même un sens nouveau. La mise en place de chartes de gestion négociées avec les syndicats, intégrant l'objectif d'égalité professionnelle, l'instauration à tous les niveaux de décision (notamment les MIGT) d'instances paritaires, la production systématique d'analyses comparées par sexe, sur les 3 dernières années par exemple, des promouvables, des proposé(e)s et des promu(e)s, sont trois outils qui peuvent permettre de faire évoluer la situation et de mesurer les progrès. Nous avons assez attendu !

Mais tout cela ne produira des effets significatifs que si une volonté politique forte existe car les acteurs sont nombreux et ce sont aussi les habitudes et les mentalités qu'il faut faire évoluer. La CFDT et ses élu(e)s en feront une de leurs priorités dans la mandature qui vient.

La nouvelle loi votée le 26 février 2006 s'inscrit dans cette logique d'égalité professionnelle et donne jusqu'au 31 décembre 2010 pour y parvenir. La Fonction Publique aussi est concernée.



**L'ÉGALITE  
RESTE A CONSTRUIRE,  
MOBILISONS NOUS  
TOUTES ET TOUS !**