



ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER

## Compte-rendu de la première conférence de Parcours Professionn'ELLES

29 mai 2017

### Présents :

L'administration était représentée par Régine Engstrom, secrétaire générale, Isabelle Antoine, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et Annick Constantin, son adjointe. Etaient également présents Clarisse Magnekou, chargée de mission évolution structurelle des services, Sylvain Latarget, délégué aux cadres dirigeants, Brigitte Gresy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Corinne Desforges, haute fonctionnaire adjointe à l'égalité des droits au ministère de l'intérieur, vice présidente du réseau femmes de l'intérieur, Sébastien Michel, président d'une association oeuvrant pour la pari-parentalité, Annick Vignes, enseignante-chercheuse à l'école ParisTech.

La CFDT était représentée par Magali Perex.

### Ordre du jour:

1. Allocution de Régine Engström, Secrétaire générale du MTES-MCT
2. Intervention de Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
3. Présentation du Bureau et des chantiers proposés par Parcours Professionn'ELLES
4. Table-ronde avec des représentantes des réseaux soeurs d'autres ministères et des témoins masculins

La conférence a réuni une centaine de participants, majoritairement d'administration centrale. Après la présentation des premiers chantiers à engager, la table-ronde a été l'occasion de débattre sur les apports d'un réseau égalité au sein du ministère.

Dans les prochains mois, des ateliers doivent être proposés aux adhérents sur le mentorat et le co-développement, la pari-parentalité, et l'essaimage du réseau en régions et au sein des établissements publics sous tutelle. **Ils se prononceront également sur la nouvelle charte ministérielle relative à l'égalité (2018-2021) qui devrait être présentée à un CTM du premier trimestre 2018.**

Au niveau de la documentation servant de support à ces recherches sur l'égalité professionnelle et à cette conférence, plusieurs éléments sont cités : le livre "Choisissez tout" de Nathalie Loiseau, "La vie en rose, pour en découdre avec les stéréotypes" et "Petit traité contre le sexisme ordinaire" de Brigitte Gresy mais aussi la charte de l'égalité de l'ONU, la loi Rebsamen et son volet contre le sexisme, le même volet dans le code de la fonction publique, et enfin l'IFORE (Institut de FORMation de l'Environnement) en tant qu'outil de formation à l'égalité des établissements publics rattachés au MTES. Pour se renseigner sur le réseau et l'égalité professionnelle au sein du ministère, vous pouvez consulter l'adresse "<http://intra.rh.sg.i2/parite-egalite-des-droits-r2353.html>" ou écrire à "[elles@developpement-durable.gouv.fr](mailto:elles@developpement-durable.gouv.fr)".

**Table ronde:**

Il est fait état du conditionnement des femmes qui attendent qu'on les appelle pour prendre la parole, des biais inconscients qui font qu'elles n'aiment pas prendre des risques, par exemple. Ce conditionnement commence dès le plus jeune âge par l'attribution des jouets pour enfant, par exemple. Est souligné le manque d'éducation aux choix à la maternelle qui n'incite pas au partage du pouvoir.

Une réflexion est menée sur la construction du sentiment de légitimité des femmes en lien avec la naissance et le développement de leur ambition.

Le problème soulevé est, qu'avant 30 ans et leur premier enfant, les femmes ne se sentent généralement pas concernées par les problématiques d'égalité.

**Il est également fait état d'une hiérarchie très masculine au sein du MTES ne favorisant pas les aménagements de travail favorables aux femmes et plus généralement à une harmonisation vie professionnelle/vie personnelle.**

Il est aussi souligné le côté ambivalent et "confortable" du conditionnement subi par les femmes. Celui-ci s'inverse à la cinquantaine où les femmes ne supportent plus, par exemple, de ne pas être présentes sur la dernière heure d'une réunion commencée à 18h30.

Le problème est également sociétal et la culture française du présentisme, notamment au sein de la fonction publique, est dénoncée.

Cette discrimination de genre pose un problème politique et économique en ce qu'elle prive la société d'une force de travail en discriminant les femmes à partir de 30 ans ou passé 50 ans. **La France a pourtant un arsenal législatif important mais il faut maintenant mettre en accord les actions avec la loi via une politique incitative qui peut passer par des quotas...Le constat est fait que cela ne viendra pas naturellement et qu'il faut concilier action publique et personnelle.**

**CFDT : ne faudrait-il pas passer de la responsabilité personnelle de l'agent, sa culpabilisation, à celle, collective et institutionnelle, de l'administration et se poser des questions sur le présent plutôt que sur le futur en terme d'égalité professionnelle? Il y a un besoin urgent d'agir et nous avons suffisamment d'études pour orienter notre action en la matière.**

Il est fait état de stratégies de contournement et de difficultés à lâcher le pouvoir pour les hommes, d'une coalition d'intérêts et d'affects allant contre la recherche d'efficacité, de production de chiffres.

Un parallèle intéressant est également fait sur les "parito-sceptiques" comme il existe des climato-sceptiques au sujet du réchauffement climatique.

La question des femmes occupant des postes d'encadrants au sein du ministère est soulevée. Il est dit que pour la plupart et au vu des études menées, ce sont des femmes qui ont une brillante carrière, qui ont plus de quatre enfants, qui ont un comportement "aussi si ce n'est plus masculin que les hommes", qui ont un compagnon conciliant qui accepte que chacun à son tour ait le droit à une carrière et **ce sont plutôt des ingénieures IGRED/IGRAF/IPEF.**

**Les deux premiers réseaux du ministère étaient consacrés aux catégories A au risque de donner l'impression d'une "caste" de privilégiés.** Il a donc été décidé d'en faire un réseau féminin commun aux trois catégories comme cela existe au ministère des Affaires Etrangères avec Femmes Diplomatie. Bien sur, des réseaux mixtes existent comme au ministère de l'Intérieur mais l'administration a souhaité se concentrer sur les femmes du ministère pour ne pas "brouiller le message". En effet, un réseau pour les femmes de la Défense existe aussi depuis quelques années et il fallait s'en démarquer.

Le ministère veut développer le mentorat, surtout celui des catégories B vers les catégories C pour les "mettre en confiance" et lutter contre les stéréotypes. **Il est dit que les frontières entre les catégories s'estompent et les agents sont mis en responsabilités sans changement de corps d'ou la nécessité et l'intérêt d'une transmission des savoirs comme au sein de ce réseau.**

**Sont pointées des difficultés à attirer les catégories C dans ce type de réseau.** En effet, sur 202 participantes recensées au jour de la conférence, **seule 8 sont de catégorie C.** Il y a 20% de catégorie B inscrites et 25% de catégorie A. **Ainsi, plus de la moitié des participantes de ce réseau sont des catégories A+.** Le ministère pense remédier à cela par une promotion plus importante du réseau.

Ainsi, les quatre chantiers principaux sur lesquels l'administration fait un appel à contribution sont la pari-parentalité, la charte égalité, le mentorat et la veille scientifique.

L'administration souligne le fait qu'elle dispose de peu de temps et d'ETP sur le sujet. Elle ajoute qu'une partie du travail sur le sujet est effectué bénévolement le week-end.

L'administration souligne aussi l'avantage de procéder avec une structure informelle pour commencer les travaux sur le sujet de l'égalité professionnelle, le format associatif permettant l'obtention de subvention et le recrutement de stagiaires.