



LES

Dossiers

DE L'ONEMA

Post'it

Première rencontre des femmes à l'Onema

Dossier préparé par Céline Goupil

Le 6 mars 2014 à Vincennes, pour la première fois depuis la création de l'Onema, une journée s'est tenue à l'occasion de la journée internationale des femmes. Sa directrice générale Elisabeth Dupont Kerlan a ainsi souhaité réunir une trentaine de femmes travaillant à l'Onema pour échanger sur leurs conditions de travail et les éventuelles difficultés rencontrées. S'il est impossible de relater l'ensemble des échanges, en grande partie informels y compris autour d'un repas partagé, ni de traduire et partager l'ambiance très chaleureuse qui a animé la journée, il nous a paru important de laisser une trace d'un événement qui aura dans tous les cas marqué les esprits...

Les chiffres-clés de l'Onema

- ▶ 20% du personnel de l'Onema sont des femmes
14% dans les services départementaux
- ▶ 26% de femmes au comité de direction
- moyenne d'âge 54 ans
52% des cadres intermédiaires sont des femmes
- moyenne d'âge 38 ans
- ▶ Sur les 20 plus hauts salaires, 7 sont versés à des femmes.
- ▶ La femme type à l'Onema : 43 ans et 10 ans d'ancienneté (moyennes)

Une initiative originale

Première du genre à l'Onema, cette invitation avait été bien accueillie de toutes celles qui avaient fait le déplacement, même si elle suscitait des interrogations. Le tour de table qui a démarré la journée a rapidement démontré, si certaines en doutaient encore, un réel besoin d'échanger sur la situation des femmes. Pour une participante, « même si je ne me suis jamais positionnée en tant que minorité, en y

réfléchissant, la place des femmes à l'Onema n'est pas si claire ». Pour une autre, qui a 20 ans d'ancienneté « L'Onema s'est féminisé sans intégrer les femmes, et reste un milieu d'hommes ». Certaines ont été des pionnières dans leurs disciplines, comme cette première femme ingénieure dans une mission de police traitée « d'écolo en jupette ». Pionnière également, notre directrice générale, en tant qu'ingénieure des ponts et polytechnicienne.



Caroline de Haas a rappelé la nécessité d'être vigilant sur le droit des femmes au travail

C'est à ce titre qu'Elizabeth Dupont Kerlan considère qu'elle a une responsabilité pour écouter les autres femmes évoluant dans des milieux fortement masculins.

Femme de terrain : entre compétition et nécessité de faire sa place

C'est surtout sur le terrain que les situations sont marquées, comme le tour de table en est le témoin. Les femmes de terrain, ingénieures, techniciennes ou agents ont eu en commun un passage obligé quand elles ont débuté : **« tu dois montrer que tu peux faire comme un homme sur le terrain », « on nous demande de faire plus de preuves, mais ensuite on acquiert la reconnaissance ».**

La compétition entre hommes et femmes est plus fréquemment vécue au sein d'une même génération. **« Elle est moins forte entre une jeune femme et des hommes ayant de l'ancienneté ».**

Certaines voient des avantages à être une femme notamment dans l'exercice de la police, « notre approche est différente de celle des hommes dans le contrôle », pour une autre, « l'atout des femmes est dans la communication, le dialogue ». Et vis-à-vis des contrôlés « l'évolution du métier fait qu'aujourd'hui la perception d'une contrôleuse est mieux admise ». De manière plus générale dans les missions de terrain, pour une autre « les femmes font plus de compromis ».

Mais comme l'exprime l'une d'entre elles, « la parentalité fait plus de différence que le statut de femme », car les contraintes liées aux gardes d'enfants sont essentiellement portées par la femme et son manque de disponibilité à des horaires décalés, pour l'organisation des pêches notamment, n'est pas toujours compris et accepté par les responsables, qui sont majoritairement des hommes.

En revanche, les femmes qui ont des fonctions plus administratives, évoluant dans des environnements à mixité plus prononcée ou même des environnements à majorité féminine, ressentent moins fortement ces difficultés de positionnement.

Une évolution très lente de la situation

La réflexion a été éclairée par des chiffres clés sur les femmes et le travail en France par Elisabeth Algava, du département Conditions de travail et Santé de la DARES.

Cette présentation objective le ressenti exprimé plus tôt par des participantes. De manière globale en France, le taux d'emploi des femmes (60% en 2011) se rapproche lentement de celui des hommes (68%). La principale source de l'écart : les modifications de l'activité au moment des naissances, la prise en charge des enfants restant largement une prérogative féminine. En effet après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité, contre une femme sur deux. Le temps partiel concerne également les personnes sans enfant, 8% sont des hommes et 25% des femmes. Ce temps partiel peut être choisi ou subi, lorsqu'on n'a pas trouvé d'emploi à temps complet : c'est le cas de 37% des hommes et 31% des femmes. La ségrégation professionnelle est en légère baisse depuis 30 ans, mais **50% des femmes se concentrent encore sur 15% des métiers.** Pour que la répartition par métiers soit équilibrée, il faudrait que la moitié des femmes ou la moitié des hommes change de métiers. En effet, certains métiers comptent plus de femmes (ex : secrétaire, employé d'administration dans la fonction publique avec respectivement 98 et 73% de femmes).



Les inégalités salariales subsistent

Les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 27% à celles des hommes, et leur salaire horaire est inférieur de 14% à celui des hommes.

Enfin, concernant les agressions physiques ou sexuelles subies dans le cadre du travail, femmes et hommes y sont exposés à la même fréquence.

Une illusion d'égalité

L'intervention sur l'égalité homme-femme par Caroline de Haas, d'Egae, d'Égal à Égale², a ensuite révélé la face cachée de la survivance des stéréotypes. Si aujourd'hui beaucoup déclarent le combat pour l'égalité homme-femme dépassé, Caroline de Haas parle d'illusion d'égalité.

Des exemples de représentations de la femme et de l'homme dans des publicités ou des offres d'emploi, montrent comment les stéréotypes continuent de nous entourer, de manière insidieuse. Ces portraits attribuant aux hommes le sérieux et la modernité et aux femmes la charge des enfants et la futilité, sont rarement mis les uns en regard des autres.

La télévision est également un vecteur de ces stéréotypes conservés : sur l'ensemble des experts télévisés, 20% seulement sont des femmes.

Les constats partagés

- > Faire ses preuves : les femmes qui commencent leur carrière dans des métiers majoritairement occupés par des hommes sont « testées » par leurs collègues.
- > Un sentiment d'isolement peut rapidement être ressenti par les femmes dans des équipes essentiellement masculines.
- > La parentalité accroît les difficultés pour une femme, car c'est souvent elle qui supporte les contraintes liées aux enfants.
- > Pour les métiers de police, les femmes disent avoir une approche du contrôle différente et complémentaire de celle des hommes. Mais elles disent également qu'une opération de contrôle réalisée par deux femmes pourrait ne pas être prise au sérieux.

¹ soit la proportion de personnes en emploi sur l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans

² Egae est un organisme de conseil qui propose des modules de sensibilisation et de formation à l'égalité femmes – hommes, ayant pour objectif à la fois une amélioration des compétences et une mobilisation en vue de réaliser l'égalité. Sa présidente, Caroline de Haas, était conseillère en charge des politiques féministes au cabinet de Najat Vallaud-Belkacem, au ministre des Droits des femmes.



Elisabeth Algava a donné des statistiques sur le travail des femmes



Caroline de Haas explique également que nous sommes porteurs de ces stéréotypes de manière inconsciente. Dans le milieu scolaire notamment, à travers une étude réalisée

sur des enseignants filmés pendant la classe. Il est constaté que les sollicitations vers les garçons sont plus importantes que celles vers les filles. Lorsqu'un effort est fait pour rétablir l'égalité (arrivant seulement à 45% de sollicitations envers les filles), les garçons considèrent alors que l'enseignant privilégie les filles. Cela va même jusqu'à une perception faussée de nos propres compétences, qui serait dictée par l'appartenance à un genre. Le même exercice de type casse-tête sera mieux résolu par un garçon s'il est présenté comme un exercice de géométrie et mieux réussi par une fille si on lui annonce que c'est un dessin.

Le débat qui suit amène à une prise de conscience collective. Les discussions fusent.

Evolution de la représentation des rapports de la femme au travail

Enfin, Delphine Loupsans (DAST) nous livre un éclairage sociologique sur la question des femmes au travail. Jusqu'à la fin des années 60, c'est la psychodynamique du travail qui influence les représentations de la relation femme / travail. C'est l'heure de gloire des conceptions naturalistes de la division sexuelle du travail ; les femmes doivent exer-

cer des tâches différentes de celles confiées aux hommes car celles-ci doivent être en résonance symbolique avec leurs orientations différenciées en matières d'accomplissement de soi (épouses et mères). La théorie psychodynamique dominante (qui considère le caractère, la personnalité, le psychisme d'un sujet comme des éléments figés et reliés à l'inné et au génétique) considère le **travail en lien avec le genre**. Le travail attribué aux femmes est alors associé aux travaux domestiques, car la femme posséderait des qualités innées : écoute, soin, conciliation... Il est ainsi peu envisageable qu'une femme porte une arme ou un uniforme. Pour expliquer que des femmes font un choix professionnel atypique (dits métiers d'hommes), la psychodynamique développe le concept de « bisexualité » psychique et l'utilise comme variable d'ajustement pour rendre compte des situations d'exception. La part masculine prendrait le dessus. La lutte contre la discrimination sexuée a depuis fait évoluer les choses. Sous cette impulsion, les sciences humaines et sociales ont investi l'étude de la relation femme / travail sous des angles peu prisés jusqu'ici : le rapport des femmes aux offres de travail extérieures, le travail domestique, le poids des stéréotypes quant au rôle des femmes dans le monde du travail et bien entendu la conciliation entre vie privée et temps professionnel.

« Ainsi à l'Onema, les femmes de terrain se retrouvent-elles à exercer des métiers longtemps considérés comme masculins et vis-à-vis desquels les stéréotypes perdurent. Pourtant, être inspecteur de l'environnement est bel et bien un métier où œuvre toute la féminité de celle qui l'exerce. La question du lien entre féminisme et protection de la ressource en eau (ou plus largement de l'environnement) est à ce titre fort intéressante. »



Quelle place pour les femmes à l'Onema ?

Pour faire le point de la situation des femmes à l'Onema, Agnès Bristica nous dévoile les chiffres-clés. Si les femmes représentent 20% de l'effectif de l'Onema au niveau national, elles sont 50% au siège et 14% en SD.

La femme-typique de l'Onema : 43 ans de moyenne d'âge (47,5 pour les hommes) et une ancienneté moyenne de 10 ans (18 ans pour les hommes).

Comment les femmes sont-elles représentées dans les instances de l'Onema ?

Le comité de direction compte 26% de femmes (moyenne d'âge 54 ans), les cadres intermédiaires sont pour 52% des femmes dont la moyenne d'âge est 38 ans. C'est parmi les représentants du personnel aux instances que la présence des femmes est plus discrète : 17% au CT comme au CHSCT, 67% à la CCP ITA, 33% à la CAPP ATE et aucune femme à la CAPP TE.

Quelle carrière pour les femmes ?

Les femmes occupent davantage des fonctions de catégorie A : on y trouve 43%

de femmes alors que les hommes sont plus présents dans la catégorie C (61%).

Leur statut : 61% des détachés sont des femmes et 9% sont fonctionnaires.

Sur les options de temps de travail, les femmes sont 58% à avoir choisi l'option 5 jours hebdomadaires (51% des hommes), 60% des agents à temps partiel sont des femmes.

Si la mobilité reste dans des quasi-équilibres, 42% des mobilités internes sont effectuées par des femmes et 40% des agents quittant l'Onema sont des femmes, c'est dans la formation que les chiffres sont parlants : les femmes représentent 20% seulement des agents ayant reçu au moins une formation.

Enfin pour ce qui concerne la rémunération, sur les 20 plus hauts salaires, seuls 7 sont versés à des femmes. Le salaire net médian des femmes est toujours inférieur à celui des hommes : de 16% d'écart en catégorie A, il diminue à 7% en catégorie C.

Munis de toutes ces informations et à la lumière des témoignages de chacune, des groupes de travail s'organisent pour formuler des propositions créatives, variées et convergentes (voir encadré page suivante).

la révolution écologique sera-t-elle féminine ?

En effet, en 1972, naît la notion d'écoféminisme, terme issu de la contraction des mots « écologie » et « féminisme ». Selon la thèse essentielle de l'écoféminisme, les femmes sont, comme la nature, victimes de la domination masculine. Ainsi, aucune révolution écologique ne saurait faire l'économie d'une révolution féministe qui, elle seule, peut apporter un remède au système de domination des hommes sur la nature et les femmes. Autrement dit, les changements attendus par le développement durable impliquent très logiquement que l'on revoie le fonctionnement des sociétés et surtout les inégalités entre les hommes et les femmes. Les femmes ont un rôle actif à jouer dans l'impulsion de ce changement. Pierre Bourdieu, décrivant la notion de violence symbolique, considérerait que les dominés sont enfermés dans des rôles du fait des souffrances et dominations intériorisées par ceux-là même qui les subissent et qui les reproduisent à leur tour (mères vis-à-vis de leurs filles par exemple). Une femme qui en prend conscience c'est donc potentiellement une femme qui rend doublement service aux générations futures.

Le mot de la fin est donné par Elisabeth Dupont Kerlan, qui remercie les participantes. Les propositions sont riches et certaines pourront être mises en œuvre rapidement. Elle constate que les femmes peuvent être facteur d'innovation. En effet, les hommes

restent souvent sur des sujets traditionnels, laissent ainsi la place aux femmes d'innover, d'explorer des sujets plus originaux. Le développement durable est ainsi un thème souvent laissé aux femmes dans les établissements.

Les femmes et les hommes contribuent tous par l'exercice de leur métier à la compétence de l'établissement. ■



Les propositions

Pour aménager le travail :

- > Donner accès à une crèche interentreprises
- > Aménager les horaires de terrain
- > Généraliser les équipes mixtes sur le terrain
- > Confier l'organisation du travail aux femmes

Pour défendre des principes :

- > Désigner une référente/garante du droit des femmes
- > Instaurer le terme « inspectrice » de l'environnement
- > Mieux prendre en compte la situation des femmes dans la formation (des difficultés pour être disponible pour une formation de plusieurs jours) et les promotions (les formations sont des atouts pour obtenir des promotions)

Pour communiquer et construire dans la durée :

- > Monter et entretenir un réseau de femmes et le rendre mixte pour échanger
- > Pérenniser le dialogue entre hommes et femmes
- > Faire de la promotion sur les métiers de terrain auprès des femmes

Pour agir sur les comportements :

- > Sensibiliser les collègues hommes
- > Rédiger un « guide des comportements » pour aider les femmes à mieux réagir face aux stéréotypes
- > Mettre en place des formations pour mieux aborder les relations difficiles

