

Débat Mouvant

Principe :

Laisser parler au maximum les agents, questionner leurs réponses ou de poser des questions pour les amener à apporter des éléments de compréhension et ensuite, si besoin, d'apporter des éléments statistiques, d'enquêtes ou autres.

1 – Je suis un homme dans un métier majoritairement exercé par des femmes, je dois redoubler d'effort pour être légitime

Je suis une femme dans un métier majoritairement exercé par des hommes, je dois redoubler d'effort pour être légitime

En France les femmes peuvent exercer les mêmes métiers que les hommes et elles représentent à peu près **la moitié de la population active**. On devrait donc s'attendre à en compter autant dans les différentes activités professionnelles. Or c'est loin d'être le cas.

Seules 3 familles professionnelles présentent une mixité équilibrée : les professionnels du droit, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les médecins et assimilés.

Les femmes sont beaucoup plus concentrées dans le secteur tertiaire. Elles travaillent dans l'éducation, la santé, l'action sociale.

Ainsi selon une étude d'Oxfam France publiée en janvier 2021, Les assistantes maternelles, les employées de maisons, les aides à domicile et les aides ménagères sont à plus de 95 % des femmes, 91% des aides-soignantes sont des femmes ; 87% infirmières sont des femmes.

Les hommes, eux, exercent davantage dans la production, dans le bâtiment, le bois, la mécanique ou l'électronique.

Ces clivages sont encouragés dès l'enfance avec les jouets.

Certains sont dits « mixtes », mais une large majorité est pensée par sexe. Les jouets « garçons » par exemple sont souvent des éléments à assembler, il faut imaginer des formes ou l'objet qu'on peut créer avec. En revanche, les jouets « filles » sont dits « prêts-à-jouer ». Il s'agit moins de se creuser la tête que d'imiter : allumer le micro-ondes et mettre un plat dedans, promener une poupée

Mais les jouets ne sont pas le seul facteur à déterminer nos carrières professionnelles.

Tout le système de socialisation (famille, école, médias, etc.) est tourné vers des règles de différences selon les sexes, des codes pour faire des filles féminines et des garçons masculins.

De plus certaines études et enquêtes montrent les femmes et les hommes ne sont pas considérés de la même manière dans leur capacité à exercer certains métiers ou à avoir certaines responsabilités.

Ainsi, dans une étude en ligne menée par Randstad du 20 juillet au 4 août 2016 dans 33 pays auprès de 14400 employés âgés de 18 à 65 ans et pour laquelle 1000 personnes ont répondu en France, les salariés français, tous sexes confondus préfèrent être managés par un homme (67% des hommes et 61% des femmes).

Dans une publication datant de 2016, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) relève que lorsqu'elles exercent un emploi «ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail», 15% des femmes se disent touchées par «des moqueries ou des discriminations à caractère sexiste».

Et pour les hommes ? Selon certains témoignages de professionnels hommes de la petite enfance, le problème se poserait surtout au moment de l'embauche par anticipation de problèmes éventuels qui pourraient survenir du fait d'embaucher un homme : suspicion de pédocriminalité possible, manque de compétence et donc inquiétude des parents, etc... Cependant, une fois embauchés les professionnels font des retours positifs sur la considération dont ils font preuve, notamment de la part des parents.

A noter qu'au niveau mondial, en 2017, 456 métiers restaient interdits aux femmes

Exemple de métiers interdits aux femmes :

- **En Russie.** Les femmes ne peuvent pas être Sapeuse-pomprière, bouchère ou plombière.
- **Au Japon.** Les femmes ne seraient pas adaptées à la confection de sushi avec des explications farfelues : certains expliquent qu'elles ont de trop petites mains, que leur maquillage et leur parfum dénaturent leur « nez », ou encore que leur cycle menstruel les rendent inconstantes dans leur « goût ». Ces arguments parlent d'eux-mêmes mais heureusement, les choses bougent. A Tokyo, il existe désormais un bar à sushis où ce sont des femmes qui officient.

2 - Je suis à un recrutement, je suis enceinte, je le cache.

La convention internationale de l'Organisation internationale du travail « sur la protection de la maternité » a été adoptée dès 1919. Ce qui en fait l'une des plus anciennes normes internationales.

En France, la loi stipule qu'une salariée enceinte n'a pas l'obligation de révéler son état de grossesse, que ce soit à l'embauche, durant la période d'essai ou pendant l'exécution du contrat de travail. Elle a seulement l'obligation de prévenir l'employeur au moment de son départ en congé de maternité. Elle peut donc informer l'employeur au moment où elle le souhaite, par écrit ou verbalement. Il est recommandé à la salariée de signaler sa grossesse au médecin du travail qui est tenu au secret professionnel.

Les salariées, agentes publiques ou travailleuses indépendantes bénéficient également d'une protection légale contre le licenciement pendant la grossesse, le congé maternité et au retour du congé.

Malgré des lois très protectrices, les discriminations fondées sur la grossesse dans l'emploi sont fréquentes. Ainsi pour l'année 2020, plus de 3% des saisines enregistrées par le Défenseur des droits en matière de discriminations avaient pour motif la grossesse.

Intéressant de faire le parallèle avec quelqu'un qui se casserait une jambe ou se ferait une ligature des ligaments en faisant du ski et qui, du jour au lendemain ne sera au travail plusieurs mois.

3 - Le télétravail permet aux parents de mieux organiser l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Attention dans télétravail il y a le mot « travail ». Donc **c'est un moment durant lequel on est censé travailler et pas s'occuper de sa vie de famille. Il est encadré par la loi.**

C'est la loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », qui a reconnu la possibilité pour les fonctionnaires notamment d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, tel qu'il est défini par le code du travail. Le décret du 11 février 2016 en précise notamment les modalités d'organisation. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut pas être inférieur à deux jours par semaine. Un agent télétravailleur bénéficie des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Bien évidemment rien n'interdit de lancer une lessive pendant une pose.

4 - Je n'ai pas d'enfant, il est normal que je ne sois pas prioritaire sur les prises de congés annuels.

Il s'agit de la règle applicable au sein de notre collectivité dans le cadre du nouveau règlement du temps de travail et cela est dans le statut des fonctionnaires : « En cas de désaccord entre les agents, le statut prévoit que la priorité dans le choix des congés annuels sera donnée aux agents chargés de famille, à savoir les agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants en âge de scolarité obligatoire, soit âgés de 3 à 16 ans ».

Cela **peut effectivement être discutable**, voire considéré comme discriminatoire. Pour l'instant à ma connaissance aucun agent en France n'a porté cela devant le défenseur des droits ou en justice.

5 - Je viens d'être parent, je suis en congé parental, je peux me reposer.

Définition : Un congé parental est un **congé non rémunéré octroyé aux parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci. Il peut être pris par la mère ou par le père. Pendant**

ce congés le parent peut percevoir, s'il en remplit les conditions, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Ce congé est différent du congé maternité et paternité de quelques semaines intervenant juste après la naissance de l'enfant.

En 2015, dans le cadre de la « Loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », le congé parental (renommé prestation partagée d'éducation de l'enfant" (Preparée) a subi une importante réforme au niveau de sa durée. Pour un premier enfant, il est porté de six mois maximum à un an, à condition que les deux parents le prennent. À partir du deuxième enfant, un parent ne peut plus prendre que 24 mois au lieu de trois ans, seul le deuxième parent pouvant prendre les 12 mois restants.

L'objectif de cette réforme était double : Pousser 25% des pères à prendre un congé parental et permettre aux femmes de revenir plus vite sur le marché du travail, afin de limiter les inégalités. En effet, avant cette loi, le congé parental était pris à 98% par des femmes.

Mais selon une étude menée sur les couples hétérosexuels en avril 2021 par 2 économistes à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) de Sciences Po (Hélène Périvier et Grégory Verdugo) 6 ans après "seul un objectif sur deux est atteint".

Les chercheurs ont en effet remarqué que les femmes étaient effectivement revenues plus tôt sur le marché du travail, mais que les hommes n'avaient pas vraiment pris plus de congés parentaux.

Le taux de recours des pères à un congé à taux plein est en effet passé de 0,5% à 0,8%.

Selon les chercheurs, plusieurs hypothèses peuvent expliquer cet écart :

- Les pères ne chercheraient pas forcément à savoir à quoi ils ont droit, parce qu'ils ne savent même pas que le congé est fait pour eux. Et puis parce que ce sont souvent les mères qui se posent en premier lieu la question de comment faire garder leur enfant.*
- Les hommes auraient des difficultés à prendre un congé parental par peur d'être stigmatisés au travail, d'être vus comme « moins "virils" parce qu'ils choisissent de s'occuper de leurs enfants. Les chercheurs observent que le taux de recours des indépendants au congé parental est plus élevé, ce qui pourrait appuyer cette thèse d'un effet social d'une certaine vision de la masculinité en entreprise.*

Le fait également les pères prennent moins de congés parentaux que les mères serait dû au fait que les hommes sont statistiquement mieux rémunérés que les femmes.

Intéressant également de parler du travail non rémunéré (gratuit) effectué par les femmes et les mères et de l'histoire de l'entrée des femmes sur le marché du travail qui a cassé des équilibres anciens en faisant porter majoritairement la charge de ce travail non rémunéré sur les femmes.

6 - Mon enfant est malade, je télétravaille

Se référer à la question 3 le télétravail c'est du travail !

Au sein de notre collectivité les parents bénéficient d'un congé pour enfant malade pour leur enfant de moins de 16 ans, ou sans limite d'âge dans le cas d'un enfant en situation de handicap, sur présentation d'un certificat médical ou de toute pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant ont droit à des jours enfants malade dans le respect des nécessités de service. Le nombre de jours octroyé est égal aux obligations hebdomadaires, plus un jour – soit **6 jours pour un agent à temps complet**.

A noter qu'il est possible de porter à deux fois les obligations hebdomadaires de service, plus 2 jours – soit **12 jours, sur justificatif, pour un agent à temps complet** lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant ; le la conjoint-e de l'agent-e est à la recherche d'un emploi ; le-la conjoint-e de l'agent-e ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant ou en assurer momentanément la garde.

7 - Une femme est plus compétente pour s'occuper d'un parent âgé ou handicapé.

Question à poser : Est-ce que vous connaissez des hommes aidants familiaux ?

Selon les estimations, il y aurait en France entre **8,3 et 11 millions d'aidants familiaux, accompagnant au quotidien un proche dépendant pour des raisons d'âge, de handicap ou de maladie.**

Selon une enquête BVA de mai/juin 2018 auprès d'un échantillon de 2007 personnes dont 456 aidants et 1551 non-aidants représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus, 58% des aidants familiaux sont des femmes.

Le travail de "care" - le fait de prendre soin de ses proches - est donc essentiellement féminin. Cette mission qui incombe bien souvent aux mères, aux compagnes, aux filles ou aux sœurs a souvent de lourdes répercussions sur leur vie et leur santé.

Selon le baromètre 2017 de la Carac [1] (enquête réalisée en février/mars 2017 auprès d'un échantillon représentatif de 1 022 aidants familiaux âgés de 40 à 75 ans)

- 44% des aidants font part de difficultés à concilier leur rôle avec leur vie professionnelle
- 43% font part de difficultés à concilier leur rôle d'aidant avec leur vie personnelle et familiale et leur vie sociale pour 41 %.
- 75 % se déclarent fatigué et stressés du fait de leur rôle d'aidant.
- 3 sur 4 déclarent que leur activité d'aidant a un impact important sur leur vie professionnelle (trois quarts des sondés consacrent en moyenne seize heures à la personne aidée).

8 - Je suis papa, un temps-partiel pénalisera ma carrière.

Selon l'INSEE, en 2017, le temps partiel concerne pas moins de 18,8 % des salariés français de 15 à 64 ans (29,6% des femmes contre 7,7% des hommes). C'était seulement 8,3% en 1975.

Le temps partiel masculin progresse cependant de façon continue, alors que celui des femmes n'a que faiblement fluctué depuis le début des années 2000. Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes.

Les postes à temps partiel ne permettent que rarement d'accéder à des postes à responsabilités. Ils peuvent même freiner les carrières de personnes très qualifiées.

Donc oui effectivement un temps partiel peut pénaliser une carrière mais si cela était équitablement réparti équitablement entre les hommes et les femmes, est ce que ce serait encore le cas ?

Il faut distinguer le temps partiel contraint qui s'impose au salarié et concerne généralement une main-d'œuvre ouvrière et employée, surreprésentée dans les professions féminisées **du temps partiel choisi** et accordé au salarié à sa demande : là aussi, il est plus fréquent chez les femmes et chez les non-cadres des métiers mixtes et à prédominance féminine. Les motivations sont diverses, mais peuvent être liées à une reprise d'étude, un autre emploi en parallèle, à l'éducation d'enfants en bas âge, ou à un choix familial lié à l'activité du conjoint.

Selon une étude du ministère du Travail , 30 % des femmes déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein.

Parmi les 70 % restantes, 33 % ont opté pour le temps partiel « pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille », 16 % pour « disposer de temps libre ou faire les travaux domestiques » et 5,7 % pour des raisons de santé.

Dans ce contexte, même si les femmes choisissent un temps partiel, le fait est que ce choix est souvent subi en raison de contraintes extérieures. C'est, par exemple, ce qui se passe en cas de manque de places d'accueil en garderie, ou dans les établissements sociaux et médico-sociaux, mais aussi en matière d'inégal partage des tâches domestiques qui impose aux femmes de devoir s'adapter en permanence, quand les hommes vont se concentrer sur leur carrière.

9 - Il est plus facile pour une maman de poser ses jours enfant malade en priorité par rapport au papa.

Poser la question qui fait le transfert des congés enfant malade de la mère au père ? Cela est possible lorsque les 2 parents travaillent dans la fonction publique.

[1] La Carac est une mutuelle d'épargne de prévoyance et de retraite

D'après une étude menée en 2019 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et l'Institut BVA auprès de 37.000 salariés de dix grandes entreprises «59% des mères prennent habituellement les jours de congé pour enfant malade, contre 25% des pères».

Le fait d'affirmer qu'il est plus facile pour une maman de poser ses jours enfant malade en priorité par rapport au papa rejoint la question des « compétences naturelles » attribuées aux hommes et aux femmes et le fait que les femmes seraient meilleures dans tout ce qui est le « care » le « prendre soin de ».

Cela est également une conséquence du fait que les femmes exercent souvent des métiers à moindre responsabilités et auraient plus de facilité à prendre des congés par rapport aux hommes.

Est qu'il n'y aurait pas également (comme pour la question des congés parentaux), une difficulté des hommes à prendre ces congés par peur d'être stigmatisés au travail ?

10 - Je suis une femme, je m'autorise à travailler dans un métier avec des horaires atypiques.

A noter que nombre de métiers majoritairement exercés par des femmes ont des horaires atypiques et sont parfois même à temps partiel tel que par exemple les métiers d'agent d'entretien ou d'aide-soignant. Cependant se sont souvent des métiers à faible rémunération.

Cette question renvoi finalement à la répartition des tâches au sein du foyer et à celle de la charge mentale.

Selon la chercheuse Nicole BRAIS (université Laval Quebec) La charge mentale est un « travail de gestion, d'organisation et de planification qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la résidence ». Cette dernière est principalement supportée par les femmes.

En ce qui concerne la répartition des tâches ménagère au sein du foyer, une enquête IPSOS de 2018 montre que :

- 21% des hommes trient le linge et lancer une lessive contre 83% des femmes,
- 20% des hommes repassent 81% des femmes,
- 22% des hommes lavent les sanitaires contre 78% des femmes,
- 71% des hommes bricolent contre 11% des femmes,
- 55% des hommes sortent les poubelles contre 21% des femmes.

En 2015 : Les femmes consacrent chaque jour 183 minutes au travail domestique et 95 minutes aux enfants, soit un total de 4h38 par jour.

Pour les hommes, le chiffre tombe à 2h26 en moyenne, soit environ deux fois moins (105 minutes pour le travail domestique, 41 minutes pour les enfants).

Aussi la solution pour que les femmes puissent exercer dans des métiers avec des horaires atypiques (et pas uniquement dans les métiers du care) résiderait notamment dans une meilleure répartition des tâches et de la charge mentale au sein du foyer.

11 - Je suis papa, je suis au travail, je me rends disponible lorsque l'école de mon enfant m'appelle.

Question à poser aux pères : Est-ce que l'école vous appelle ?

Question à poser à tous : vous connaissez des papas qui sont appelés ?

Renvoi à la question de la charge mentale et de la répartition des tâches plus sur les prédispositions naturelles qu'auraient les femmes dans le fait de mieux savoir s'occuper des autres par rapport aux hommes.

12 - Il est aussi facile pour les hommes que pour les femmes de se déplacer en transports doux pour aller travailler (covoiturage, vélo, etc...)

On va encore parler de la charge mentale.

D'après une étude menée en 2019 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et l'Institut BVA auprès de 37.000 salariés de dix grandes entreprises 48% des femmes se sentent toujours préoccupées par

au moins une tâche parentale et domestique (l'horaire à respecter pour aller chercher les enfants, ou la gestion du dîner, des devoirs...) contre 30% des pères. Dans les faits, à la fin de leur journée de travail, 67% des mères doivent assumer une de ces obligations familiales contre 39% des pères.

Aussi il est plus difficile pour les mères de prendre le bus ou leur vélo par exemple en sortant du travail vu qu'elles doivent bine souvent aller faire les courses, aller chercher les enfants à l'école, les emmener aux activités extrascolaire etc...avec un temps millimétré.

13 - La formation qui m'intéresse est à Angers avec tous les frais pris en charge, j'y vais sans me poser de questions.

Renvoi encore une fois aux questions de charge mentale et de partage des tâches.