

## Égalité Hommes/Femmes à la DGAC

### PRESENTATION DE L'ETUDE : ÉGALITE HOMMES/FEMMES A LA DGAC

Vendredi 9 février 2018, l'administration a présenté aux organisations syndicales les résultats de l'étude de 2017 sur l'égalité Hommes/Femmes à la DGAC. Cette réunion était placée sous la présidence de la sous-direction des personnels et animée par BeBetter&Co.

#### Rappel des éléments de contexte

- La DGAC est une administration atypique par sa forte technicité et ses filières de recrutement.
- Sa représentation est d'environ 70% d'hommes et 30 % de femmes.
- La répartition par sexe varie sensiblement en fonction des corps de métier.
- La présence de profils variés en termes de métier et d'articulation vie privée/personnelle.

Le protocole social 2016-2019 a acté le lancement d'un chantier consacré au principe de l'égalité Hommes/Femmes.

Son but étant l'objectivation des situations en matière d'égalité Hommes/Femmes au travers d'une approche quantitative et qualitative. Cette étude a été réalisée à l'aide d'un questionnaire proposé aux agents où étaient analysés les items liés au dialogue social, à la rémunération, au parcours professionnel, aux conditions et au temps de travail, à la détresse et au harcèlement au travail.

Pour mener cette étude, un marché a été passé avec la société Bebetter&Co.

#### Objectifs de la mission

- Mesurer les perceptions des agents sur l'égalité Hommes/Femmes.
- Comprendre, au-delà des chiffres, les écarts de situation entre les femmes et les hommes.
- Se donner les moyens d'agir pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la DGAC.
- Démontrer la volonté de la DGAC à promouvoir l'égalité Hommes/Femmes en favorisant une implication et une responsabilité collectives.

#### Rappel de la méthodologie

Un lien vers un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des 12 352 agents travaillant à la DGAC. Ils pouvaient répondre entre le 25 novembre 2016 et le 03 février 2017 : 1 952 répondants ont été comptabilisés.

#### Analyse des données

16 % des agents ont répondu au questionnaire dont 21 % de femmes et 10 % d'hommes. Ces réponses émanent pour 25 % de la filière administrative et pour 11 % de la filière technique.

Un quart des agents ayant répondu n'a pas parfaitement renseigné son profil, ce qui a limité de fait le degré de l'analyse. Néanmoins, les résultats obtenus permettent une analyse au niveau DGAC avec un faible taux d'imprécision.

Les données ont été recueillies selon 7 dimensions structurant la perception d'inégalité Hommes/Femmes. :

- Le déroulé de carrière et la promotion
- La reconnaissance professionnelle
- Les relations de travail
- La formation
- La mobilité géographique
- L'articulation vie privée/professionnelle
- La gouvernance et culture



## Les chiffres clés de l'égalité Hommes/Femmes

### Le déroulé de carrière et la promotion

- 38 % des femmes estiment qu'il existe des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes de la DGAC contre 19 % des hommes.
- 75 % des femmes estiment que le fait d'être une femme peut nuire à la carrière.

### La reconnaissance professionnelle

- Près de 70 % des agents, quel que soit le sexe, estiment percevoir un niveau correct de reconnaissance professionnelle basée sur 3 principes :
  - L'association aux décisions.
  - L'utilité des fonctions tenues et la satisfaction exprimée par la hiérarchie.
  - Les relations au travail.

### Les relations de travail

- 44 % des femmes estiment ne pas être respectées dans leur quotidien professionnel.
- 46 % des femmes estiment ne pas être écoutées de la même manière que les hommes.

### La formation

- Hommes et femmes estiment à plus de 90% avoir un accès égal à la formation mais les femmes restent le plus souvent à l'initiative de leur participation.

### La mobilité géographique

- Les femmes effectuent moins de déplacements que les hommes (43 % contre 64 %) et près de 7 agents sur 10, quel que soit le sexe, ont déjà été confrontés à une mobilité géographique.
- Pour 65 % des agents, les contraintes familiales apparaissent comme le premier frein à la mobilité.

### L'articulation vie privée / vie professionnelle

- Globalement les femmes consacrent plus de temps que les hommes à la vie familiale et à la parentalité.
- 49% des femmes souhaitent avoir recours au télétravail contre 52 % des hommes et 32 % d'entre-elles souhaiteraient bénéficier d'horaires aménagés.

### La gouvernance et culture

Si l'égalité Hommes/Femmes est un principe acquis pour plus de la moitié des agents ayant répondu, les femmes de la DGAC considèrent néanmoins qu'il ne s'agit pas encore d'une réalité incontestable au quotidien.

En effet :

- Seulement 24 % d'entre-elles estiment que ce principe est ancrée dans les mentalités contre 55 % des hommes.
- 56 % des femmes estiment que ce principe devrait être acquis pour l'ensemble des personnels contre 36 % des hommes.
- 20 % des femmes estiment que ce principe reste un vœu pieu qui se heurte encore régulièrement aux préjugés.

## Axes d'optimisation

- Pour 64 % des femmes et 40 % des hommes, la nomination de femmes sur des postes d'encadrement ou de direction.
- Pour 45 % des femmes et 25 % des hommes, l'association aux décisions stratégiques.
- Pour 46% des femmes et 23 % des hommes, la reconnaissance professionnelle.

FO retient que les femmes expriment de manière plus prégnante que les hommes la nécessité de travailler les actions d'optimisation proposées.

Pour près de la moitié des agents (48 %), la nomination de femmes sur des postes d'encadrement supérieur ou de direction apparaît comme l'axe majeur d'optimisation de l'égalité Hommes/Femmes à la DGAC.

**Votre représentant FEETS FO : Dominique Thomas (SNPACM-FO)**

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

<http://www.fodgac.fr/fr/adhesion/>

