



Egalité Femme/Homme : Le compte n'y est toujours pas !

Du chemin a été parcouru ces dernières années en termes d'égalité femme/homme, en particulier sur les écarts de rémunération : à poste équivalent, les écarts entre les hommes et les femmes sont désormais inférieurs à 4,5% à l'ASNR, et ceci pas toujours en défaveur des femmes. **Mais force est de constater que le compte n'y est pas en termes de représentativité des femmes dans les postes à fortes responsabilités** : une seule femme au COMEX, qui dit mieux ? Et la nomination des coordonnateurs pour les futures directions « opérationnelles » ne fait qu'aggraver cette situation, avec seulement une femme sur huit !

La direction doit rompre cet entre-soi masculin choquant et montrer l'exemple !

Proportion de femmes (données au 01/01/2025)	Tout le personnel*	Salarié(e)s	Agents
ASNR	46,6 %	Données non disponibles	
Cadres/Cat A.	42,4 %	Données non disponibles	
Chef(fe) de bureau/lab./secteur	38,6 %	44,1 %	23,5 %
Chef(fe) de service/de division	37,9 %	37,8 %	38,5 %
Filière expert	/	Niveau 1 ~36 % Niveau 2 ~18 %	Données non disponibles
Dir./Chef(fe) de cabinet/Dir. Adj./Chef de mission	27,3 %	26,7 %	27,8 %
COMEX (au 01/07/25)	7,7 % (1/13)		
Collège	40 % (2/5)		

* hors MAD, alternants, stagiaires

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, il est temps de voir plus de femmes dans les postes à fortes responsabilités !

Alors que la négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle F/H vient de s'ouvrir, un signal fort est attendu de la part du COMEX pour montrer l'exemple. Des pistes existent et sont proposées par la **CFDT** pour introduire plus de mixité à tous les étages de la direction :

- Améliorer la visibilité et la transparence des procédures de recrutement et de promotion, permettant en particulier de se rapprocher d'un équilibre homme-femme des candidatures,
- Mise en place de commissions paritaires, pilotées par la DRH, d'examen des candidatures aux postes à responsabilité, ceci dès le niveau chef de bureau/laboratoire,

- Instauration d'objectifs chiffrés avec engagement de l'administration, afin d'assurer une proportion de femmes d'au minimum 40% à tous les niveaux de responsabilité d'ici 3 ans. En particulier pour tous les niveaux managers, les postes à forte responsabilités et les postes de référents dans les filières hors management.

Pour la CFDT, ces mesures volontaristes et engageantes doivent constituer l'ossature du futur accord sur l'égalité professionnelle à l'ASNR afin de faire disparaître le déséquilibre congénital. Rappelons que l'égalité F/H est un combat et l'exemple de la composition paritaire du collège voulue par la loi le montre : quand on veut, on peut !

