

Femmes et hommes dans la Fonction publique d'État à Paris : quelle égalité ?

Pour la première fois en France, 400 fonctionnaires femmes et hommes de tous âges et de toutes catégories représentant sept administrations s'expriment sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État.

La Fonction publique d'État devrait être un exemple et un modèle d'égalité entre les femmes et les hommes pour les autres secteurs de la société. Qu'en est-il précisément ? Comment ne risque-t-elle pas de rester derrière un simple discours de façade si cette Fonction publique d'État ne s'interroge pas sur ses propres pratiques ?

La démarche entreprise dans cet ouvrage montre que contrairement à ce qui est souvent signifié l'entreprise n'est pas la seule à développer des initiatives originales en faveur de l'égalité professionnelle et que l'administration assume pleinement sa part de responsabilité dans ce domaine en développant de telles actions et peut même devenir un modèle exemplaire.

Par le biais de cette étude, la Fonction publique d'État à Paris démontre sa volonté d'avancer sur cette question. Adopter une telle démarche transparente de la part d'une institution est suffisamment exceptionnel pour être souligné.

L'analyse des résultats et les préconisations de cette étude peuvent être une référence à titre d'exemplarité de l'évolution de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État. Elle doit permettre la mise en œuvre de véritables plans d'action dans les administrations.

Enfin, cet ouvrage se veut être aussi un guide pratique concernant l'égalité professionnelle. Ainsi, pour une meilleure compréhension des analyses, les commentaires concernant les réponses des personnes interviewées sont illustrés par des tableaux comparatifs au niveau national ou européen. Les lectrices et les lecteurs pourront aussi se référer aux lois en vigueur et découvrir des initiatives mises en œuvre dans le secteur public ou privé.

Cette étude a été réalisée à l'initiative du réseau AVEC de Paris (Actrices, acteurs, Volontaristes pour l'Égalité entre les femmes et les hommes). Créé en 2001, il réunit des correspondantes et des correspondants des services déconcentrés de l'État et s'est élargit depuis à d'autres institutions notamment la Ville de Paris, des associations et des entreprises ayant obtenu le Label Égalité.

Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France
138 rue de Grenelle
75007 Paris
Tél. : 01 44 42 62 20
www.avecgalite.com

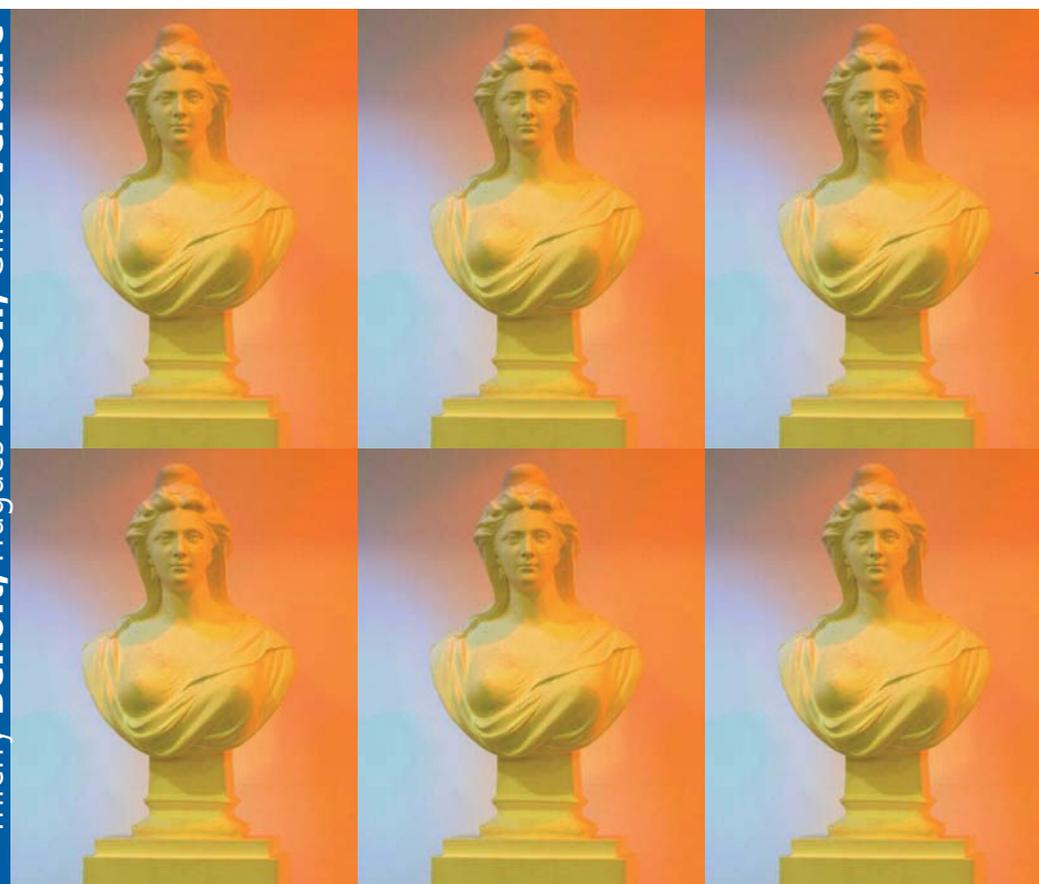
ISBN 978-2-11-098541-5

Femmes et hommes dans la Fonction publique d'État à Paris : quelle égalité ?

Les Cahiers du réseau AVEC n° 3

Femmes et hommes dans la Fonction publique d'État à Paris : quelle égalité ?

Thierry Benoit, Hugues Lenoir, Gilles Verdure



Délégation Régionale
et Mission Départementale
aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Femmes et hommes dans la Fonction publique d'État à Paris : quelle égalité ?

Thierry Benoit, Hugues Lenoir, Gilles Verdure

À l'initiative du Réseau AVEC de Paris

Étude réalisée par l'association LA BOUCLE
Thierry Benoit, Hugues Lenoir, Gilles Verdure
Avec la collaboration d'Alain Lenfant

Elles et ils ont participé à la réalisation de cette étude : Brigitte BANSAT LE HEUZEY de la DDASS, Christian BILLAUD de la DDTEFP, Yvette CAGAN de l'Académie de Paris, Martine LEROY BOUVEYRON de la Préfecture de Police, Michèle BRETECHER de l'ANPE, Dany FRENAY de la DAFPIG, Karima AKROUCHE, Cynthia COPANEL, François GUETTE, Jean-Louis LEGER, Guy LUCAS, Catherine ZUBER de la Préfecture de Paris, Marie LASSEOUGUE de la CAF, Laure DIOUDONNAT de la DRJS, Peggy BUHAGIAR du Bureau des temps de Paris, Marc DUGOWSON de l'observatoire de l'égalité de la ville de Paris, Samia NAIT MAZI, Jocelyne MONGELLAZ et Julie BLANDIN de la Mission Départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture de Paris, Isabelle PALENC de la Direction Générale des Impôts.

Merci à l'ensemble des correspondantes et des correspondants du Réseau AVEC de Paris : Brigitte BANSAT LE HEUZEY de la DDASS, Christian BILLAUD de la DDTEFP, Clorinda RUDAN de la Mission Locale Soleil, Yvette CAGAN de l'Académie de Paris, Madame VERGNAUT de l'AFP, Catherine DELABARRE du CIDJ, Martine LEROY BOUVEYRON de la Préfecture de Police, Michèle BRETECHER de l'ANPE, Dany FRENAY de la DAFCO, François GUETTE, Catherine ZUBER, Jean-Louis LEGER de la Préfecture de Paris, Françoise GUYOT du tribunal de grande instance, Marie LASSEOUGUE de la CAF, Anne LECLERC de la DDPJJ, Laure DIOUDONNAT de la DRJS, Peggy BUHAGIAR du Bureau des temps de Paris, Odile MORILLEAU et Marc DUGOWSON de l'Observatoire de l'égalité de la ville de Paris, Samia NAIT MAZI de la Mission Départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture de Paris, Stéphane COLENTHIER du SAFIP – Jeunesse Feu Vert, Anne ROUMIER de l'entreprise Eau de Paris, Charlotte GAGNEPAIN des services funéraires de la ville de Paris et Isabelle PALENC de la Direction Générale des Impôts, Saoussen ZNINA et Anna SMORGUL du CIDFF de Paris, Ruth PADRUN de l'IRFED Europe.

Outre les auteurs, l'équipe de LA BOUCLE ayant participé à la réalisation de l'étude était la suivante : Laurent JANODET, Danielle JORLIN, Anaïs LAACHER, Morgan PEUVREL.

Les sept administrations dans lesquelles ont eu lieu les interviews ont largement contribué à la réussite de cette étude : les directions de la DASS, de la DRJS, du Rectorat de Paris, de la Préfecture de Police, de la Direction Générale des Impôts, de la Préfecture de Paris et de la DDTEFP ont accepté de nommer des volontaires parmi leur personnel. Les Directions des Ressources Humaines ont permis de rencontrer les personnes dans les meilleures conditions. Les responsables de service ont dégagé le temps nécessaire pour que leur personnel puisse nous répondre. Et enfin, merci à toutes celles et à tous ceux qui ont accepté de répondre à nos questions : le temps qu'elles et ils ont bien voulu consacrer, la franchise de leurs réponses mais aussi les réflexions qui dépassaient le strict cadre des questions fermées sont la preuve de leur investissement.

Des remerciements particuliers à Jocelyne Mongellaz, Déléguée Régionale aux Droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France et à Jean-Louis Léger, Directeur de l'Action Economique et Sociale de la Préfecture de Paris qui ont animé le Réseau AVEC de Paris pendant près de huit ans et soutenu le projet de cette étude.

Enfin, toute cette aventure du Réseau AVEC n'aurait pu avoir lieu sans la volonté et la ténacité de Catherine Morbois. Qu'elle en soit ici remerciée.

Sommaire

Préface de Daniel Canepa, Préfet de la Région d'Ile-de-France, Préfet de Paris

page 5

Introduction

page 7

Le contexte

page 13

Le réseau AVEC

page 14

L'étude menée dans les administrations parisiennes: une première dans l'administration: un modèle d'approche intégrée dans le cadre du réseau AVEC

page 16

Rappel des résultats de la première étude

page 18

Les idées forces

page 18

La méthodologie

page 20

Le choix de l'échantillon

page 20

Les entretiens

page 21

Le contenu des questionnaires

page 22

L'échantillon concerné

page 23

La composition de l'échantillon

page 23

Le statut professionnel : titulaires ou contractuels

page 24

Le statut familial

page 27

Le profil type de l'échantillon proposé

page 29

La carrière

page 30

Les concours

page 30

L'accès à la formation

page 38

La promotion

page 41

Les rémunérations

page 58

Le temps

page 62

Les congés

page 69

La retraite

page 71

Relations et communication

- Le harcèlement: moral et sexuel
- L'information

page 74
page 74
page 76

L'égalité professionnelle: perspectives et réalité

- Au-delà des discours et des représentations, la réalité des chiffres et des pratiques professionnelles
- Le rôle de l'administration et les entreprises face à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Des initiatives d'une correspondante du réseau AVEC
- Des correspondantes et des correspondants du réseau AVEC réagissent Et ailleurs en Europe, que se passe-t-il ?

page 78
page 79
page 82
page 91
page 93
page 97

Conclusion: changer les mentalités, pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

page 106

Annexes

- L'essentiel des chiffres clés de la Fonction publique
- Glossaire
- Bibliographie
- Guide d'entretien

page 111
page 112
page 114
page 117
page 121

Préface

De Daniel Canepa, Préfet de la Région d'Île-de-France,
Préfet de Paris

L'étude « Femmes et hommes dans la Fonction publique d'État à Paris : Quelle Egalité? » a été réalisée à l'initiative du réseau AVEC 75 (Actrices, Acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes). Créé en 2001, il réunit des correspondantes et des correspondants des services déconcentrés de l'État et s'est élargi depuis à d'autres institutions, des associations et des entreprises ayant obtenu le Label Égalité.

Pour soutenir sa démarche, développer une large sensibilisation et mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le réseau AVEC régional qui s'est ensuite décliné dans les départements sous l'autorité des préfets, piloté par les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, les préfetures et avec le soutien de l'association LA BOUCLE a créé de nombreux supports reconnus comme les Agoras de l'égalité entre les femmes et les hommes, les magazines AVEC, le site internet « avecegalite.com » ou bien le premier diplôme « égalité entre les femmes et les hommes » avec les universités Pierre et Marie Curie et Sorbonne Nouvelle FCP3.

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est bien sûr un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux et, de plus en plus une nécessité économique. La participation des femmes au marché du travail et leur réelle insertion professionnelle sont des éléments cruciaux pour l'efficacité et la compétitivité économiques. En outre, et la société française en est l'illustration, c'est aussi un élément de vitalité démographique.

C'est pour l'ensemble de ces raisons qu'une conférence européenne sur l'égalité professionnelle a été récemment organisée réunissant les partenaires sociaux et l'État pour poursuivre un débat qu'il est plus que jamais nécessaire de porter. Il faut en effet accélérer l'évolution des mentalités, des pratiques, et placer ce thème au cœur des préoccupations quotidiennes des employeurs et des salariés.

Progressivement, un dispositif législatif et réglementaire important a été mis en place. Il a permis d'accélérer la prise de conscience, et d'amorcer un changement des comportements de la part de l'ensemble des acteurs concernés : employeurs, salariés, partenaires sociaux et associations.

En dépit du développement des démarches d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, les résultats demeurent encore insuffisants car les stéréotypes restent profondément ancrés et intériorisés dans les mentalités des femmes et des hommes, et, la Fonction publique d'État ne saurait malheureusement échapper à ces représentations.

Au-delà des discours et des représentations, s'intéresser à cette problématique, exprimer la parole des femmes et des hommes, poser des faits et des chiffres deviennent alors des enjeux politiques et stratégiques. Afin de développer une vision partagée de l'égalité professionnelle et des objectifs à atteindre, le réseau AVEC 75, par cette étude, permet de se projeter au cœur même des réalités des administrations parisiennes en analysant la réalité des rapports sociaux sexués, les avancées et les blocages persistants. L'originalité de la démarche d'exploration puis de propositions entreprise par le réseau AVEC 75 est assez exceptionnelle pour être soulignée car elle est l'une des premières en ce domaine. En effet, quatre cent fonctionnaires de sept administrations différentes ont été interrogés, ce qui donne des éléments crédibles statistiques.

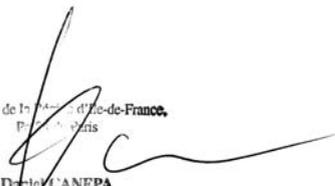
C'est seulement en se donnant les moyens et en abordant ces questions sur des bases scientifiques qu'il sera possible de dépasser les représentations, les stéréotypes de chacune et de chacun mais aussi de l'organisation elle-même.

La Fonction publique d'État se doit d'être un exemple et un modèle pour les autres secteurs de la société et en s'interrogeant publiquement sur ses propres pratiques, elle pose l'enjeu véritable qui est le rapport concret, pratique et quotidien de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de l'administration.

Il convient, dès lors, de ne pas apporter une réponse purement technique à une question de société. C'est là tout l'intérêt de la réflexion prospective proposée dans cette étude.

L'analyse des résultats et les préconisations proposées peuvent être une référence à titre d'exemplarité de l'évolution de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État dans notre pays. Elles doivent permettre la mise en œuvre de véritables plans d'action dans les administrations.

Le Préfet de la Région Île-de-France,
Paris
Dario CANEPA



Introduction

*« La valeur d'égalité de sexe n'est pas une réponse ;
c'est une autre façon de poser les questions,
et qui ne va pas sans question. »*

Cornélius Castoriadis

En France, la question de l'égalité entre les sexes est « sous-socialisée ». Les rares fois où elle fait irruption sur la scène publique, elle est pourtant toujours l'objet d'un apparent consensus. C'est ainsi que des lois récentes visant à promouvoir l'égalité de salaires entre les sexes, ou à prohiber les discriminations, ont suscité l'unanimité : qui peut se dire par exemple opposé au principe « à travail égal, salaire égal » ? Alors, pourquoi cette indifférence polie, lorsque sont abordées les questions de fond concernant l'égalité entre les femmes et les hommes ? Une partie importante de la population française, femmes et hommes, pense que cette question n'est plus d'actualité puisqu'elle est supposée quasiment réglée par les progrès acquis depuis cinquante ans en matière de droits des femmes. Mais ces avancées masquent une tout autre réalité : les femmes travaillent, certes, mais pas toutes les femmes, pas comme les hommes, et surtout, elles ne sont pas considérées à la hauteur de leur investissement.

Malgré donc cette ambiguïté, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est devenue depuis une quinzaine d'années un axe de réflexion important dans la recherche (en particulier en sociologie du travail et des organisations, dans les études sur le genre), mais aussi dans le champ politique, national, européen ou international et dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Pourtant, en dépit de quelques évolutions, on ne compte plus les rapports publiés par les pouvoirs publics ou les entreprises sur les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes qui sont restés lettre morte dans les tiroirs. Simples discours de façade ou affichage symbolique ? Comme si les volontés politiques ne pouvaient pas dépasser un certain cadre et que ce n'était jamais le bon moment ou la priorité pour s'attaquer à cette question. Souvent remise en question ou comparée avec le secteur privé ces dernières années, l'administration est un secteur qui emploie actuellement une personne salariée sur cinq et se situe donc à une place primordiale sur le marché de l'emploi. À ce titre, la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être posée de la même manière que dans

le secteur privé et la Fonction publique d'État ne saurait échapper à ce questionnement et aux lois régissant l'égalité professionnelle. L'administration française a longtemps été reconnue comme un modèle d'égalité et d'intégration au niveau de ses fonctionnaires. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Les femmes sont entrées massivement dans l'administration en France, au début du XX^e siècle par la petite porte, celle de l'auxiliarat. C'est grâce à la jurisprudence que progressivement le droit de passer des concours leur a été reconnu.

En 1946, le préambule de la Constitution stipulait que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » et confirmait le principe d'égal accès aux emplois publics. Le statut général des fonctionnaires du 19 octobre 1946 a entériné ces droits. Une loi du 10 juillet 1975 rappelle l'interdiction de faire des distinctions entre hommes et femmes, tout en autorisant des recrutements exclusifs ou distincts dans des proportions différentes à certains concours ou pour différentes fonctions.

La loi du 22 décembre 1972 est la première à avoir posé en droit du travail le principe « *à travail égal, salaire égal* ». Rappelons aussi que l'administration est aussi astreinte à l'article L. 122-45 du Code du Travail « *Le principe de non-discrimination sexiste au moment de l'embauche est également opposable à toute personne physique ou morale susceptible d'intervenir dans la rédaction d'une offre d'emploi ou dans la publicité de l'offre* ». Mais c'est surtout la loi « Roudy » du 13 juillet 1983 « *portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* » qui est la référence en interdisant toute discrimination fondée sur le sexe et la situation familiale dans les relations salariales. La même année, le titre I du statut général des fonctionnaires (loi Le Pors du 13 juillet 1983) rappelle le principe d'égalité de traitement entre les deux sexes.

La Loi « Génisson » du 9 mai 2001 complète la loi « Roudy » pour les actions de prévention et la protection contre les mesures discriminatoires, la représentation aux élections professionnelles et impose dans le secteur privé une négociation régulière. Également en 2001, la loi du 16 novembre relative à la lutte contre les discriminations modifie considérablement les codes du travail et pénal.

Mais pour la Fonction publique, cette loi se limite à fixer l'objectif d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition des jurys et les comités de sélection constitués pour le

recrutement et l'avancement des fonctionnaires, ainsi que pour les instances paritaires (décret du 3 mai 2002).

La charte de l'égalité, signée le 8 mars 2004, engage les services de l'État, les collectivités locales et les acteurs économiques et sociaux pour une égalité effective entre les hommes et les femmes, chaque employeur étant invité à formaliser des propositions d'action et évaluer leur mise en œuvre.

Néanmoins, tous ces textes n'ont pas produit les effets espérés. Pour cela, une nouvelle loi a été votée en 2006 concernant notamment l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette loi vise à résorber d'ici décembre 2010 les écarts de rémunérations constatés entre salariés des deux sexes et à compenser le retard de salaire dû aux congés de maternité.

Enfin, la loi de révision de la constitution votée par le Congrès le 21 juillet 2008 introduit un alinéa tendant à préciser que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. La Constitution organise le fonctionnement des institutions, et reconnaît également des droits aux citoyens, qui doivent évoluer au même rythme que la société. Le législateur a ainsi la possibilité d'adopter des mesures visant à assurer la présence des femmes dans l'exercice de responsabilités professionnelles ou sociales, où elles restent encore sous-représentées. Pour cela, celui-ci pourrait instaurer ce qu'il est convenu d'appeler des « discriminations positives », par exemple au moyen de quota par sexe, comme tendaient à le faire les dispositions rejetées en 2006, par le Conseil Constitutionnel de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : notamment des dispositions imposant le respect de proportions déterminées dans les listes des candidats aux organismes paritaires de la Fonction publique.

L'article 1^{er} de la Constitution, entre le préambule et le titre premier de la Constitution est consacré à l'affirmation de certains grands principes de notre République, « *indivisible, laïque, démocratique et sociale* » et assurant l'égalité devant la loi de tous les citoyens ». La nouvelle rédaction de l'article est désormais la suivante :

« *La France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte les croyances. Son organisation est décentralisée.*

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Au cours des vingt dernières années, nous constatons une forte féminisation des emplois dans l'administration des catégories A et B, et une plus légère des emplois de catégories C. Dans le secteur public, la part des femmes est même de 10 % supérieure chez les moins de 35 ans. Mais, malgré la féminisation globale de la Fonction publique, les femmes n'apparaissent pas en égale proportion dans les emplois supérieurs. Selon Françoise Milewski¹, économiste, « *il est donc faux d'affirmer que la Fonction publique est moins inégalitaire que le secteur privé* ». En effet, chacune des règles instaurées dites du fait de l'usage n'est pas en soi discriminatoire, mais elles produisent des effets cumulatifs discriminants au détriment des femmes fonctionnaires. Et les nominations n'échappent pas à la règle qui incite à nommer de préférence les personnes que l'on connaît. Ces « habitus » et pratiques tendent à reproduire le système à l'identique et à instituer une véritable inertie. Néanmoins, il faut reconnaître un effort conséquent cette dernière année pour poser cette question des nominations mais aussi des décorations attribuées.

De nombreuses études et rapports ont souligné tous ces phénomènes mais force est de constater que la situation évolue lentement, la Fonction publique ayant tendance à se réfugier derrière une égalité de principe énoncée haut et fort sur tous les frontons des édifices de la République : Liberté, Égalité, Fraternité.

Pour certaines et certains, la question ne mérite même pas d'être posée puisque par « fondement », l'administration de la République ne peut mettre en œuvre auprès de ses fonctionnaires qu'une politique égalitaire entre les femmes et les hommes et toutes discriminations, quelles qu'elles soient ne peuvent être que bannies, voire inexistantes.

S'intéresser à cette problématique, exprimer la parole des femmes et des hommes, poser des faits et des chiffres deviennent alors des enjeux politiques et stratégiques. Ces actions remettent en question un ordre sexué semblant globalement immuable même si les évolutions récentes laissent certainement entrevoir quelques perspectives positives. Cet ordre sexué est d'autant plus difficile à remettre en question que les personnes (femmes et hommes) qui l'organisent et la font vivre ont intériorisé l'immuabilité de cet ordre.

La démarche de questionnement est d'autant plus originale lorsque ces paroles proviennent des actrices et des acteurs de cette Fonction publique. En effet, il s'agit dans l'étude suivante, d'une analyse des déclarations des femmes et des hommes de différentes administrations. C'est

1. Citée par Évelyne Boscheron, rapporteuse, Séance plénière du 21 décembre 2005, « Liberté, Inégalité Fraternité, intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique Territoriale » Conseil Supérieur.

par le biais d'une sociologie du sujet et des personnes elles-mêmes que nous avons voulu mieux comprendre comment était vécue l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces services de l'État.

Cette étude a été menée en deux temps :

– Une première étude qualitative a permis d'explorer les représentations et les « ressentis » des fonctionnaires rencontré-e-s.

– La seconde étude proposée dans le présent ouvrage approfondit à une plus grande échelle les propos recueillis dans la première et nous montre aussi l'ambivalence de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Car les réponses obtenues, exceptées pour certains items, ne dégagent ni une unanimité tranchante de la part des hommes ou des femmes ni une répartition binaire en deux « camps » qu'ils seraient alors facile d'opposer.

Rappelons-le, l'administration française a toujours été considérée comme « privilégiée » quant aux discriminations et le discours officiel et l'opinion de ses agent-e-s se rejoignent quelques fois dans un bel élan républicain. Même si comme nous le découvrirons tout au long de l'analyse, ce bel édifice peut se fragiliser. En effet, l'ambivalence exposée par les personnes rencontrées correspond aux situations où le choix entre deux positions opposées est refusé, où il apparaît indispensable de maintenir et de combiner ces positions opposées, ce qui conduit ceux ou celles qui agissent ainsi à être mécontents de toutes leurs conduites, puisqu'ils ne se consacrent en entier à aucune d'entre elles. En même temps, il faut être conscient que la combinaison de choix imparfaits est parfois la meilleure des solutions possibles car moins douloureuse et entraînant des conséquences moins irrémediables.

La Fonction publique d'État devrait être un exemple et un modèle pour les autres secteurs de la société. Qu'en est-il précisément ? Comment ne risque-t-elle pas de rester derrière un simple discours de façade si cette Fonction publique d'État ne s'interroge pas sur ses propres pratiques ? C'est seulement en se donnant les moyens et en abordant ces questions sur des bases scientifiques qu'il est possible de dépasser les représentations, les stéréotypes de chacune et de chacun mais aussi l'organisation elle-même qui se décline comme un système imaginaire où la place des femmes et celles des hommes semble figée dans le temps.

L'originalité de la démarche d'exploration puis de propositions entreprises par le réseau AVEC est assez exceptionnelle pour être soulignée car elle est l'une des premières en ce domaine. Il faut remarquer d'ailleurs qu'elle a été encouragée puis accueillie favorablement par les différents services de l'État à Paris ainsi que par les quatre cents personnes interrogées.

Cette étude n'est pas qu'une étude statistique même si la méthodologie employée et l'échantillon utilisé permettent d'avoir des données fiables concernant les réponses obtenues lors des entretiens. Elle est aussi le reflet du vécu, des discours, des perceptions et des représentations des personnes rencontrées. Toutes choses étant égales par ailleurs, il faut prendre en considération la localisation spécifique de l'échantillon se situant dans des administrations parisiennes. Et certaines réponses obtenues seraient certainement différentes dans d'autres régions. Ce postulat posé, l'analyse proposée peut être une référence à titre d'exemplarité de l'évolution de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État dans notre pays. Elle doit permettre, au regard des résultats énoncés, la mise en œuvre de véritables plans d'action dans les administrations.

Enfin, cet ouvrage se veut être aussi un guide pratique concernant l'égalité professionnelle. Ainsi, pour ne pas rester cloisonnés à la seule dimension de la Fonction publique d'État à Paris et pour une meilleure compréhension des analyses, nous avons illustré l'ensemble des commentaires concernant les réponses des personnes interviewées par des tableaux comparatifs au niveau national ou européen. Les lectrices et les lecteurs pourront aussi se référer aux lois en vigueur et découvrir des initiatives mises en œuvre dans le secteur public ou privé.

Le contexte

Le réseau AVEC 75¹ a été créé en 2001. Composé des différentes administrations parisiennes, d'entreprises ayant reçu le label « égalité », d'associations et de la ville de Paris, il a développé au cours des années différentes actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ces diverses institutions mais aussi auprès d'un public parisien plus large.

Afin de mieux apprécier et comprendre les freins et les blocages rendant difficile l'accès des femmes aux emplois supérieurs, les membres du réseau ont entrepris en 2004 d'auditionner des femmes et des hommes responsables de services de différentes administrations. C'est ainsi que l'idée a germé de poursuivre ces investigations de manière plus organisée et sur des bases scientifiques. Avec le soutien financier de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France, il a donc été décidé d'initier une étude qualitative sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État à Paris.

L'association LA BOUCLE avec l'appui d'un sociologue de l'université de Paris 10 a mis en œuvre et réalisé cette étude auprès de quarante-trois agents femmes et hommes de catégories A, B et C de sept administrations parisiennes en 2005 et 2006.

Les sept administrations parisiennes ayant servi de terrain d'enquête à l'étude qualitative ont été à nouveau sollicitées pour l'étude quantitative. Ces administrations étaient les suivantes :

- Le rectorat de Paris,
- la Préfecture de Paris,
- la Préfecture de Police,
- les services fiscaux,
- la DASS (Direction de l'action sociale et sanitaire),
- la DDTEFP (Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle),
- la DRJS (Direction régionale de la jeunesse et des sports).

Les résultats ont été publiés dans « Les cahiers du réseau AVEC² » et présentés dans le cadre d'une rencontre du réseau AVEC de Paris réunissant les chefs de service et les personnes interrogées ainsi que les correspondantes et les correspondants de ce réseau le 5 décembre 2006.

1. AVEC: Actrices, Acteurs, Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes.

2. T. Benoit, H. Lenoir, G. Verdure « L'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État à Paris », Les Cahiers du réseau AVEC n° 1.

Cette première étude rencontra un vif succès et l'impact fut très positif auprès des services. Désireux de démultiplier les effets et de proposer un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des administrations parisiennes, le réseau AVEC de Paris, avec le soutien du préfet, secrétaire général de la Préfecture de Paris, et de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France a décidé de compléter ce travail de recherche par une étude quantitative (400 personnes) en approfondissant un certain nombre d'items. Et, ce, afin de confirmer ou d'infirmer les propos tenus par les fonctionnaires préalablement interrogés dans la première étude mais il s'agissait aussi de se donner des moyens de réflexion à partir de données scientifiques incontestables. En effet, en rendant lisibles les chiffres, on rend visible les inégalités potentielles et ainsi on dépasse le cadre des stéréotypes et un discours général basé sur des lieux communs.

Le réseau AVEC

Afin de mieux comprendre la logique qui a prévalu à cette étude, il nous semble nécessaire de présenter rapidement le réseau AVEC.

Le réseau AVEC³ (Actrices, Acteurs, Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes) a été créé en 2000, à l'initiative du préfet de région d'Ile-de-France et de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité. Il se voulait être une réponse de la mise en œuvre dans les différents services de l'État de l'approche intégrée de genre (gender mainstreaming) dans le cadre des directives de l'Union européenne.

Le réseau AVEC constitue le cadre d'élaboration et de mise en œuvre d'une pédagogie de l'égalité entre les femmes et les hommes. Celui-ci est placé sous l'autorité du préfet et de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile-de-France. Dans un premier temps, Il s'est décliné au niveau de la région et puis dans un second temps dans les différents départements franciliens. Ainsi, il réunit l'ensemble des services de l'État ainsi que des collectivités locales, des établissements publics, des entreprises et des associations. Il est piloté et coordonné par la délégation régionale pour le niveau régional et par la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité et la direction des actions de l'État de la préfecture pour le niveau départemental. L'association La Boucle assure la formation et un appui technique au réseau.

3. T. Benoit, C. Morbois « La méthode AVEC, pour une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes », Les Cahiers du réseau AVEC n° 2.

Par la mise en œuvre d'une pédagogie de l'égalité entre les hommes et les femmes, AVEC a pour objectif d'aider, sur tous les thèmes, l'ensemble des services de l'État et des autres membres à intégrer concrètement ce principe au bénéfice des habitantes et habitants des départements d'Ile-de-France. Ce réseau développe son action vers deux directions : la gestion des ressources humaines des institutions membres du réseau et la mise en œuvre d'actions concrètes ou de dispositifs d'intervention en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du grand public.

Pour faire vivre activement et concrètement le réseau, celui-ci est composé de correspondantes et correspondants. Aujourd'hui, ce sont plus de 200 correspondants et correspondantes à l'égalité entre les femmes et les hommes qui ont été nommé-e-s en Ile-de-France. Elles et ils reçoivent une lettre de mission du préfet pour assurer plusieurs missions :

- impulser, mettre en œuvre, animer et suivre des actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur direction ;
- informer les autres agents par l'exploitation et la diffusion de données quantitatives et qualitatives ;
- assurer un appui technique auprès de leur direction : dans la mise en œuvre concrète du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, dans les dispositifs publics dont elle a la charge et pour l'établissement du rapport d'activités annuel du service et du bilan social sexué.

Les correspondantes et correspondants échangent points de vue, informations et documentations. Ils travaillent ensemble à l'élaboration d'outils méthodologiques, de communication et d'animation. Leur réflexion porte avant tout sur l'élaboration d'actions pédagogiques selon les besoins spécifiques des départements.

Un tel cadre d'échange facilite le travail entre les différentes institutions et la mise en œuvre concrète d'actions au niveau des services et des publics.

De nombreux outils pédagogiques ont été créés et sont à la disposition des correspondant-e-s ainsi que de l'ensemble des acteurs sociaux : le magazine AVEC, le diplôme interuniversitaire « égalité entre les femmes et les hommes » avec les universités Paris 3 et Paris 6, l'annuaire des bonnes pratiques, les Agora de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le site internet AVECEGALITE.COM. Afin d'enrichir ses réflexions, le réseau AVEC en collaboration avec des chercheuses et des chercheurs produit des études telles que celle-ci en liant constamment une pratique de terrain à une réflexion théorique.

Des réseaux sur le même modèle se développent désormais au niveau national.

L'étude menée dans les administrations parisiennes: une première dans l'administration: un modèle d'approche intégrée de genre dans le cadre du réseau AVEC

Comme nous l'avons souligné, le réseau AVEC se situe résolument dans le cadre d'une approche intégrée de genre (*gender mainstreaming*). Cette approche impose une analyse systémique des problèmes posés ainsi qu'une perception transversale des procédures entreprises. En effet, il nous semblait impératif de trouver des modalités originales de mise en œuvre de cette étude permettant aux différents services concernés d'être impliqués non seulement dans la production des réponses mais aussi dans l'élaboration du contenu et la procédure de passage des entretiens. À l'image de la diversité des membres du réseau AVEC, la première originalité de cette étude réside dans le choix de se projeter à l'échelle de plusieurs administrations. Nous avons donc imaginé un passage des entretiens permettant déjà de développer cette approche transversale.

Ainsi, les correspondant-e-s du réseau AVEC de Paris ont donc été partie prenante dans l'élaboration du guide d'entretien mais aussi dans la réalisation des interviews. En effet, après une formation aux techniques de conduite d'entretien, ceux-ci ont réalisé le plus grand nombre d'interviews (233), l'association LA BOUCLE se chargeant des autres.

Pour une plus grande garantie de neutralité dans le recueil des réponses, il semblait judicieux qu'il n'y ait pas de lien hiérarchique entre l'enquêteur-trice et la personne interviewée et qu'elle ou il ne soit pas issu-e de la même administration. Ainsi, chaque membre du réseau AVEC a interviewé des agents d'une autre administration avec l'autorisation des chefs de service respectifs. Outre la réalisation des interviews, ceci a permis aux correspondant-e-s de pénétrer à l'intérieur d'autres univers de la Fonction publique à Paris et de s'apercevoir que cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes était une problématique commune à l'ensemble de l'administration.

Il s'agit donc bien des actrices et des acteurs de ces différents services qui sont devenu-e-s les protagonistes actifs de cette étude en jouant les rôles

de concepteurs dans le cadre de l'élaboration du guide d'entretien, puis de sujets agissants en procédant à la plupart des interviews.

Même si l'écriture de l'étude est la production de l'équipe de recherche, les analyses des résultats et la présentation de l'ouvrage ont fait l'objet aussi d'un travail commun entre les membres du réseau AVEC et les auteurs. Ainsi, cette étude est le fruit d'une réflexion collective, ce qui est assez rare pour être souligné. Se situer dans une telle démarche comportait certains risques déontologiques du fait du manque d'expériences des enquêteurs-trices (c'est ainsi qu'une vingtaine d'interviews a dû être rejetée pour un manque de lisibilité), néanmoins, les actrices et les acteurs ont ainsi pu créer leur propre outil d'analyse et de questionnement dans le cadre d'une véritable recherche-action. L'appropriation de l'étude se fera, de ce fait, plus facilement et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services pourra davantage se généraliser.

En concevant ainsi l'élaboration de cette étude, nous avons démontré la capacité de l'administration à se mobiliser sur cette thématique tout en modifiant les règles habituelles.

Rappel de la première étude

Les idées forces

1^{er} constat

La présence d'un discours très fortement ancré que l'équation Égalité de statut = Égalité de traitement = Égalité entre les hommes et les femmes demeure un principe de base dans la Fonction publique.

Il faut alors confronter ce discours de principe aux réalités chiffrées concernant, par exemple, les retraites ou la prise de congé parental, pour ainsi révéler une différence de traitement qui n'est pas majoritairement connue.

Malgré l'existence d'information sur ces thèmes, un manque évident de connaissance apparaît. Le discours institutionnel sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas clairement visible. Ce qui a des conséquences très pratiques comme par exemple le manque d'informations concernant la retraite des femmes lorsque celles-ci ont pris un temps partiel ou un congé parental au cours de leur carrière.

2^e constat

L'inégalité entre hommes et femmes apparaît lorsque la situation parentale est évoquée. La situation ou le statut de femme avec enfant(s) et femmes sans enfant semble prépondérante.

Ce statut de « mère » est avancé pour expliquer, si ce n'est justifier, les différences d'avancement de carrière, de mobilité ou de disponibilité entre hommes et femmes. Le statut de père est en revanche peu évoqué et semble ne pas être considéré comme jouant un rôle dans le statut professionnel des hommes.

Cette situation différenciée pour les femmes en raison d'une charge parentale est également vécue ou perçue comme relevant d'un choix. Ainsi l'idée que les femmes « choisissent » de privilégier leur rôle de mère est très fortement répandue. Ce qui aurait tendance à accréditer le fait que si les femmes n'accèdent pas en masse au plus haut grade de la hiérarchie administrative c'est en raison de leur choix personnel de privilégier leur vie familiale. Selon ce discours « déviant », l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes serait donc bien présente dans les possibilités de construire sa carrière : chacun et chacune peut accéder aux concours de la Fonction publique par exemple, mais de nombreuses femmes « feraient le choix personnel » de ne pas se présenter...

Un élément important à relever est que ce statut de mère, avancé de façon récurrente, n'intervient plus lorsque l'on parle des grades supérieurs de la hiérarchie. La fonction et les responsabilités semblant gommer le statut parental des femmes.

3^e constat

Cette question de la parentalité pose comme nécessaire une réflexion sur la part de responsabilités et de prises en charge des contingences liées à cette parentalité.

S'il est évident qu'au niveau organisationnel, le non-remplacement des femmes pendant les congés maternité, des temps partiels ou des congés parentaux ne facilite pas l'organisation des services et peut avoir des conséquences sur les relations entre agent-e-s, le poids des représentations est certainement un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes. Car si l'égalité de principe existe dans les textes (les congés parentaux et temps partiels peuvent être pris par les femmes comme par les hommes), elle ne se confirme pas dans les faits (ce sont majoritairement les femmes qui prennent ce type de congés).

Nous avons donc une confusion subtile entre le niveau organisationnel et celui des représentations qui vient perturber l'interprétation des faits et participe à la construction d'une inégalité entre les femmes et les hommes.

4^e constat

L'autre aspect directement lié à la question précédente est celui du « présentisme ». Ce dernier semble en effet être la règle, comme si l'heure de départ du bureau était proportionnelle à la valeur du travail fourni et au statut hiérarchique. Ceci a pour conséquence directe que la programmation de réunions tardives est difficilement conciliable avec le temps parental. Ce qui fatalement pénalise majoritairement les femmes. Tous ces éléments aboutissent à la création du fameux « plafond de verre », expression qui désigne tous les éléments conjugués qui ont été évoqués et qui limitent, parfois de façon insidieuse et surtout invisible, l'avancement professionnel des femmes.

Il ressortait de cette première étude qualitative que le travail à mener pour construire l'égalité entre les femmes et les hommes devait impérativement démêler ce qui est du niveau de la responsabilité individuelle, de l'ordre du statut, des pratiques sociales, des mentalités et des stéréotypes.

S'y engager nécessite et implique une véritable réflexion sur l'articulation des temps de vie au niveau individuel, professionnel et citoyen.

La méthodologie

Afin de mettre en œuvre cette étude, une équipe de recherche⁴ a été spécifiquement constituée par LA BOUCLE. Outre les auteurs de la première étude, il a été fait appel à un ingénieur de recherche, spécialiste des statistiques à Paris X ainsi qu'à plusieurs enquêteurs et enquêtrices spécialisé-e-s chargé-e-s des interviews. Les correspondantes et les correspondants du réseau AVEC furent formé-e-s aux techniques d'entretiens et réalisèrent ainsi un très grand nombre d'entretiens.

Le choix de l'échantillon

Le choix des personnes interrogées dans les administrations a tenu compte de la volonté de construire un échantillon pertinent et le plus représentatif de la population totale des 7 administrations. De ce fait, l'option retenue a été la suivante: S'appuyer sur la règle statistique qui préconise de regrouper tous les agents et toutes les agentes dans un seul et même fichier et de choisir et d'interroger, de manière aléatoire, 400 personnes pour une marge d'erreur en terme de représentativité de 5 %. Cette option permettait une conformité en terme de légitimité scientifique des résultats.

Ainsi, il ne fut pas tenu compte dans le tirage aléatoire du nombre d'agents, de la proportion femmes/hommes ou bien des différentes catégories de chaque administration. L'échantillon retenu est donc composé à parts inégales d'agents des différentes administrations. Nous avons bien conscience que ce choix limite l'analyse car il ne permet pas de distinguer telle ou telle réponse des agents d'une même administration mais cette option aurait demandé davantage de moyens pour un échantillon beaucoup plus important. Ce travail d'approfondissement pourra être entrepris à la suite de la présente étude selon les besoins des services.

Néanmoins, les données recueillies permettent de développer une analyse plus générale sur l'ensemble du personnel de l'administration sans prendre en considération des cultures spécifiques selon les services.

Sur 400 interviews réalisées, 380 ont été retenues, les autres étant invalidées du fait de transcriptions non traduisibles (car incomplètes ou mal saisies) lors de la prise de note ou bien de rendez-vous annulés.

⁴ L'équipe de recherche de cette étude réalisée par l'association La Boucle était composée de: Thierry Benoit, Hugues Lenoir et Gilles Verdure. Alain Lenfant, ingénieur de recherche à Paris X, spécialiste des études statistiques, était chargé des modalités de production des tirages des réponses.

Les entretiens

Le degré de personnalisation du passage des questionnaires est déterminant dans l'obtention et le sérieux des réponses. Pour cela, la méthode postale ou téléphonique (moins impliquant dans les réponses) a été exclue.

La méthode retenue fut la suivante: après une prise de rendez-vous avec l'interviewé-e, chaque entretien durait environ entre trente et quarante-cinq minutes et se déroulait sur le lieu de travail de la personne (un bureau étant spécialement mis à disposition). L'enquêteur/rice cochant les réponses à partir du guide d'entretien. Un strict anonymat était bien entendu respecté.

Pour mener à bien ces entretiens, plusieurs conditions ont été nécessaires: afin de faciliter l'accord des chefs de services des sept administrations, une lettre signée du préfet informait de l'objet de l'étude. Il faut remarquer, ici, l'exceptionnelle mobilisation de l'ensemble des différents services car il fallut pour chacun d'après le tirage aléatoire identifier les agent-e-s, puis les informer. Outre la logistique mise en place dans chaque service, les personnes devaient être interrogées sur leur temps de travail, ce qui demandait une organisation spécifique ainsi qu'une absence temporaire. En effet, ce temps consacré aux entretiens représente environ deux cent soixante-dix heures mobilisées. Ceci est loin d'être négligeable et démontre à ce niveau l'engagement des services de l'État et des personnes elles-mêmes puisque seulement une dizaine d'entre elles a refusé d'être interviewée.

Nous pouvons d'ailleurs noter à ce propos que les enquêtrices et les enquêteurs reçurent un excellent accueil dépassant largement un intérêt de convenance. Ce furent au contraire des entretiens qui se terminaient souvent par de nombreuses demandes d'informations complémentaires concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses personnes (femmes et hommes) disaient même découvrir tout l'intérêt de se questionner et de travailler sur cette question.

Ceci confirme, comme nous l'avons déjà remarqué que c'est en affichant une volonté politique et en mettant en œuvre de tels moyens que la situation évoluera.

Déjà, lors de cette phase de l'étude, nous pouvons donc affirmer, pour qui connaît les difficultés à mobiliser les institutions et les agent-e-s sur cette thématique, qu'il s'agissait d'une avancée sans précédent.

Le contenu du questionnaire

Le guide d'entretien a été élaboré avec l'aide des chercheurs dans le cadre de réunions de travail du réseau AVEC à partir des résultats de la première étude et des objectifs fixés : infirmer ou confirmer les données déjà recueillies afin de proposer un plan d'action « égalité entre les femmes et les hommes » dans les administrations parisiennes.

Pour des raisons de durée d'entretien mais aussi de capacité d'analyse, le questionnaire ne dépassait pas soixante questions (cf. annexe), dont une grande majorité de questions fermées, la fin de l'entretien pouvant laisser la place à la discussion par le biais de quelques questions ouvertes.

Ces questions fermées ont été ensuite traitées par un logiciel de statistiques qui en fonction du nombre de réponses amenant un « oui » ou un « non » et des données au niveau de l'état civil ou d'ordre statutaire ont permis d'effectuer des recoupements, des tris à plats ou croisés entre plusieurs thématiques, des modèles de probabilités logiques, etc., et donc, des statistiques exploitables pour l'analyse.

Les questions ouvertes furent toutes retranscrites et apportèrent un complément d'information et un enrichissement supplémentaire aux résultats des questions fermées. Elles permirent aussi de mettre en lumière quelques contradictions dans les propos recueillis. Ainsi, des réponses obtenues lors des questions fermées furent souvent nuancées voire opposées lors des questions ouvertes. Elles ont montré encore une fois l'ambivalence des situations vécues par les femmes mais aussi par les hommes. Une première série de questions concernait les données d'état civil et renseignait sur les tranches d'âge, le statut familial, etc. Ces données permettront d'élaborer dans la suite de l'analyse certaines hypothèses en les croisant avec les items retenus etc.

Une seconde série de questions abordait les items retenus. Ceux-ci reprenaient en partie ceux de la première étude en les approfondissant : les concours, l'accès à la formation, la promotion, le temps (durée du travail, etc.), les congés (maternité, parentaux, paternité, etc.), la retraite, le harcèlement moral et sexuel.

Des questions d'ordre plus général comme les discours sur l'égalité, l'information ou bien les relations entre les hommes et les femmes au sein d'un service ont été abordées dans les interviews et sont aussi traitées dans cette étude. Les réponses faites à ces questions nous montreront d'ailleurs comment, lorsqu'une thématique n'est pas abordée officiellement, celle-ci existe difficilement dans les pratiques.

L'échantillon concerné

La composition de l'échantillon

La répartition femmes/hommes

Trois cent quatre-vingts interviews ont été retenues et parmi les personnes interrogées deux cent vingt-sept femmes (soit 59,74 %) et cent cinquante-trois hommes (soit 40,26 %).

Ces premiers chiffres appellent une première remarque : les femmes sont majoritaires, ce qui confirme les statistiques de la représentativité des femmes dans l'administration au niveau national, puisque les femmes (hors les militaires) représentent 56,8 % des effectifs⁵ de l'ensemble de la Fonction publique d'État sur le territoire national.

L'âge

Parmi ces femmes et ces hommes, 46,5 % ont plus de 45 ans, 38,16 % entre 31 et 45 ans et 15,26 % entre 16 et 30 ans.

Au regard de ces données, nous pouvons raisonnablement signifier que la population des administrations parisiennes est relativement âgée avec 46,5 % des personnes ayant plus de 45 ans et sur l'intégralité de l'échantillon des femmes interrogées, elles sont 51,5 % à avoir plus de 45 ans. En revanche, les hommes de plus de 45 ans ne représentent que 38,8 % de l'ensemble des hommes.

Cet écart montre que sans être majoritaire en dessous de 45 ans, les hommes semblent de plus en plus nombreux à choisir une carrière de fonctionnaire. Dans la première étude qualitative, les femmes disaient avoir fait le choix de la Fonction publique pour les possibilités que celle-ci offrait notamment au niveau des aménagements de l'emploi du temps. Si, donc, les femmes se sont dirigées massivement à une certaine période vers l'administration, les hommes conscients de la précarité de l'emploi ne choisiraient-ils pas eux aussi désormais cette voie ?

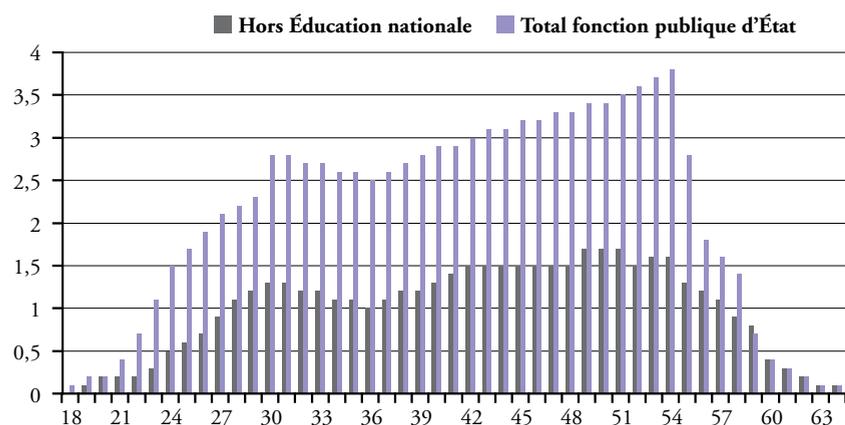
Néanmoins, à l'instar des statistiques nationales (voir tableau comparatif ci-dessous de la pyramide des âges), ces chiffres indiquent de possibles difficultés à entrevoir dans les prochaines années au regard du nombre restreint de fonctionnaires susceptibles d'assurer la relève.

5. Sources « Fonction publique : faits et chiffres » (chiffres clés 2007), Insee

L'État s'y emploie déjà avec la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques.

Pour autant, quels sont les éléments qui expliquent que les recrutements de personnes jeunes des dernières années ont été plus majoritairement masculins? Existe-t-il, en plus de la volonté de faire face à certaines pénuries de main-d'œuvre à venir, un souhait, délibéré ou non, de rééquilibrer des effectifs jugés trop « féminisés »? Bien entendu, aucun texte ou circulaire ne nous permet de déduire cela mais d'une part, la perception d'un avenir professionnel précaire chez les jeunes hommes et d'autre part, un « inconscient collectif » enclin à rétablir une situation plus équilibrée au niveau de la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes peuvent contribuer à une redistribution de la population au sein de la Fonction publique d'État.

Pyramide des âges de la fonction publique d'État (18-65 ans)



Sources : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Le statut professionnel : titulaires ou contractuels?

À la lecture des chiffres concernant le statut des personnes interrogées, nous pouvons affirmer que les fonctionnaires des administrations parisiennes sont très majoritairement sous un statut stable puisque titulaires à 91 % pour l'ensemble des personnes, ceci étant réparti de manière presque semblable entre les femmes (92,5 % de titulaires) et les hommes (90,5 %). Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne nationale puis-

que celle-ci est de 88,3 % de titulaires dans la Fonction publique d'État. Cette donnée renforce l'argument évoqué lors de l'enquête qualitative où de nombreux agents avaient évoqué le fait d'avoir fait le choix de la Fonction publique pour notamment avoir l'assurance d'un statut sécurisé. Le contexte actuel de précarité dans notre société n'est certainement pas absent de ces choix, la suppression de la limite d'âge aux concours ayant été instaurée. Toutefois, il est nécessaire de tenir compte du fait que ce choix, pour beaucoup, n'est pas récent, vu l'âge des personnes interviewées. Néanmoins, l'ensemble des garanties apportées par l'administration semble profiter aussi bien aux femmes qu'aux hommes à part égale. La représentation de l'administration présentée comme un lieu sécurisant ne paraît pas usurpée et se vérifie, ici, par les chiffres. Ces chiffres, issus des statistiques 2008 publiés par la DGAFP mettent en valeur qu'il ne s'agit pas simplement d'une représentation, l'administration semble être attentive à la sécurisation des carrières de ses agents et cela mérite d'être souligné et pris en considération car la comparaison avec le secteur privé démontrerait certainement que la Fonction publique d'État reste encore l'un des lieux où les salariés sont le plus en sécurité en terme de durée de l'emploi. À titre indicatif, la Fonction publique (toutes fonctions publiques confondues), emplois aidés compris, représente 21,3 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, soit un salarié sur cinq. La Fonction publique d'État, quant à elle, emploie 49 % des agents, c'est-à-dire environ 2 millions 100 000 personnes. Enfin, la Fonction publique est globalement plus présente en Île-de-France où l'on compte 86 agents publics civils pour 1 000 habitants, contre 67 % en moyenne en province. L'offre de services publics plus développés en Île-de-France se manifeste par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères et une forte présence de l'administration territoriale.

La répartition catégorielle

Au niveau de notre échantillon, la répartition sexuée entre les catégories A, B, C, est la même à quelques décimales près : En catégorie A, les femmes représentent 59,5 % et les hommes 40,5 %, en catégorie B : 60 % de femmes et 40 % d'hommes et en catégorie C : 59,8 % des femmes et, soit 40,2 % des hommes. Ce qui représente sensiblement la répartition de l'ensemble de notre échantillon et ce pour les trois catégories. Parmi l'intégralité des femmes interrogées, elles sont : 20,7 % de catégorie A, 25,2 % de catégorie B et 53,9 % de catégorie C. Les hommes sont 21 % de catégorie A, 25 % de catégorie B et 53,9 % de catégorie C.

Les femmes de catégorie A des sept administrations parisiennes concernées se situent en proportion au-dessus de la moyenne nationale puisque le nombre de femmes cadres dans la Fonction publique est largement supérieur au secteur privé (58 % contre 37 %). Pouvons-nous en conclure qu'il existe donc une égalité entre les femmes et les hommes en ce domaine dans la Fonction publique d'État à Paris? Ce serait peut-être réducteur notamment en ce qui concerne les catégories A, car nous avons fait le choix de ne pas prendre en considération les « A + », du fait d'un échantillon trop restreint, les éléments recueillis n'auraient pas été significatifs. Et, ces agents, nommés pour certains à la décision du gouvernement restent encore majoritairement des hommes au niveau national. Néanmoins, et en prenant en considération le fait que l'échantillon est trop restreint et donc peu significatif si nous analysons les résultats service par service, nous constatons quelques différences. En effet, l'histoire et la culture des services jouent un rôle non négligeable et nous trouverons plus de femmes en situation de direction à la DDASS ou à la DRJS. Mais cela ne signifie pas que les autres services n'évoluent pas en la matière, bien au contraire car la marge de progression est beaucoup plus importante. À l'expérience, nous avons pu constater d'ailleurs que les services qui étaient traditionnellement majoritairement féminisés développaient quelques fois une tendance à rester sur leurs acquis.

L'ancienneté dans l'administration

De manière générale, les personnes interrogées ont une certaine ancienneté dans l'administration puisque 51,32 % des hommes et des femmes confondu-e-s ont plus de 15 ans d'administration et 26,58 % entre 5 et 15 ans. Néanmoins, les hommes interrogés ont globalement moins d'ancienneté (46,3 %, plus de 15 ans et 28,1 % entre 5 et 15 ans) alors que les femmes sont 55,1 % ayant plus de 15 ans et 26,2 % entre 5 et 15 ans. On peut ici s'interroger sur les parcours professionnels des uns et des autres mais peut-être aussi sur les parcours scolaires certainement plus longs chez les hommes (compte tenu de l'âge moyen de l'échantillon), avec donc une entrée dans le monde professionnel plus tardive. Ceci corrobore aussi le fait, énoncé précédemment, que les hommes sont désormais plus nombreux à choisir une carrière administrative étant donnée la précarité de l'emploi dans d'autres secteurs.

Temps plein ou temps partiel

Sur l'ensemble de l'échantillon, les agents travaillent très majoritairement à temps plein (89,47 %). Les femmes étant bien entendu les plus nombreuses à temps partiel (16 %) contre 2,6 % des hommes. Cependant, la présence à temps plein est considérable et tout à fait significative même chez les femmes (84 %). Ces données peuvent paraître surprenantes au regard des chiffres du secteur privé. En effet, le taux élevé de femmes travaillant à temps plein pose de nombreuses questions. Il est incontestable que cette donnée est certainement l'une des clefs permettant d'apprécier les autres réponses formulées par les femmes interrogées. Ainsi, nous aborderons cette question de manière plus approfondie dans le chapitre concernant le temps et la durée du travail.

Le statut familial

Sur l'ensemble des personnes interrogées, 59,74 % déclarent vivre en couple et parmi les femmes, elles sont 58 %, quant aux hommes ils sont 62,5 % à vivre en couple. Le nombre d'enfants est sensiblement le même entre les femmes et les hommes puisque sur l'intégralité des femmes interrogées 37,2 % n'ont pas d'enfants pour 38,2 % des hommes qui n'en ont pas. La répartition quant au nombre d'enfants entre les femmes et les hommes est sensiblement la même pour deux et trois enfants avec toutefois une différence notable pour un enfant : 25,5 % des femmes ont un enfant pour seulement 16,5 % des hommes, soit un écart de 9 points. Toutefois, une nette majorité des femmes et des hommes a des enfants (plus de 60 %).

Ces chiffres appellent plusieurs commentaires et sont à rapprocher des statistiques de la région Ile-de-France⁶ : parmi les 1,6 million de Franciliens vivant seuls, 58 % sont des femmes. Cette répartition varie en fonction de l'âge. Entre 25 et 44 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes parmi les personnes seules. En effet, lors d'une séparation, les hommes restent plus souvent seuls, tandis que les femmes vivent avec leurs enfants. La solitude féminine augmente avec l'âge et c'est après 75 ans que les femmes sont le plus fréquemment confrontées à la solitude. Elles sont quatre fois plus nombreuses que les hommes dans ce cas. Néanmoins, tous âges confondus, les femmes vivent toujours majoritairement en couple. Plus d'un ménage sur trois dans la région est mainte-

6. « Regards sur la parité, femmes en Ile-de-France », Insee 2004.

nant composé d'une seule personne mais ces ménages sont surreprésentés à Paris. Dans les départements de la grande couronne, au contraire, le modèle de famille fondé sur le couple domine largement.

Si majoritairement les femmes et les hommes rencontré-e-s ont des enfants, ceci ne semble pas influencer sur la durée du travail des agents. Comme nous l'avons déjà observé, ces personnes travaillent à plein temps (89,47 % pour l'ensemble et 84 % pour les femmes). L'une des premières hypothèses que nous pouvons poser est de considérer la moyenne d'âge relativement élevée des femmes de notre échantillon, ce qui laisse supposer que les enfants sont certainement en moyenne assez âgés pour que les problèmes de garde soient résolus.

La durée du trajet entre le domicile et le lieu de travail

La population des agent-e-s des administrations parisiennes, contrairement, aux administrations situées en province, n'habite pas majoritairement dans le département de leur lieu de travail. En effet, les durées de transport quotidien nous montrent qu'un nombre relativement important des personnes interviewées ont entre une et deux heures de trajet 45,53 % et 17,11 % plus de deux heures. Ce qui pourrait signifier que ces personnes (62,64 %) n'habitent pas Paris intra-muros. Les femmes paraissent plus désavantagées quant à l'éloignement du domicile puisqu'elles sont 47,1 % ayant entre une heure et deux heures de trajet et 18,2 % plus de deux heures alors que les hommes sont 43,7 % entre une heure et deux heures et 15,9 % plus de deux heures.

Plus la catégorie hiérarchique augmente, moins le temps de transport est important et les hommes sont plutôt avantagés puisqu'ils sont 59 % en catégorie A à être à moins d'une heure de trajet de leur lieu de travail, les femmes de la catégorie A sont, elles, 44,6 % à moins d'une heure. Toutes choses étant égales par ailleurs, une question peut être posée : est-ce que le choix du domicile pour les couples dépend plus du lieu de travail de l'homme, notamment dans la catégorie supérieure ?

Dans les catégories B et C, l'éloignement est plus de mise, ce qui reflète ainsi une condition sociale plus difficile et moins de moyens financiers pour se loger à Paris et ce qui pose d'autres questions en matière d'organisation notamment au niveau de la garde des enfants lorsqu'ils sont jeunes mais aussi en terme de disponibilité vis-à-vis du travail. En effet, il paraît difficile de dépasser le cadre horaire habituel lorsque la durée du trajet dépasse deux heures et plus. Étant donné que les personnes des catégories B et C semblent les plus touchées par ce phénomène, cela peut être un obstacle au niveau des promotions puisque la disponibilité

reste encore l'un des critères essentiels pour l'attribution d'une promotion hors concours. Et, là, les femmes demeurent les plus désavantagées car ce sont elles qui passent le plus de temps dans les transports.

Le profil type de l'échantillon proposé

En guise de conclusion, comme nous l'avons constaté à différentes reprises, l'échantillon proposé est relativement représentatif de la population française pour les critères concernant aussi bien le statut familial que le statut professionnel. Quelques particularités sont cependant à noter comme la vie en couple et le célibat, la durée du travail (répartition entre le temps plein et le temps partiel), le temps de transport pour venir au travail, la localisation géographique de l'habitat des agent-e-s indépendante et éloignée du lieu de travail. Toutes ces exceptions sont propres à la région Ile-de-France et renforcée par la spécificité de Paris ville capitale.

Si nous devons faire le profil type de la personne interviewée, ce serait sans doute une femme, de plus de 45 ans, de catégorie C, en couple, ayant eu deux enfants, titulaire, travaillant à temps plein et ayant réussi un concours pour occuper son poste. Pour se rendre à son lieu de travail, elle a entre une et deux heures par jour de transport aller et retour.

La carrière

Dans le cadre des entretiens, nous avons analysé dans un premier temps tout ce qui constitue la carrière d'une ou d'un fonctionnaire de ces administrations et notamment l'entrée dans l'administration avec les concours présentés et l'accès à ceux-ci, les parcours de formation, la promotion, la durée du travail et la notion de temps, les différents congés, et enfin la retraite. Tous ces items avaient déjà été étudiés dans la première étude qualitative et il nous semblait judicieux de confronter les réactions que nous avons pu recueillir à un échantillon plus significatif.

L'étude suivante se situe dans le cadre d'une approche de genre et même si quelques fois les observations relevées permettent d'élargir la réflexion au fonctionnement de la Fonction publique d'État dans son ensemble, nous avons focalisé notre analyse sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les concours

Le concours dans l'administration est le sésame obligé pour prétendre s'élever dans la hiérarchie. Il reste une exception face au secteur privé. Souvent remis en cause par son aspect « scolaire » entraînant un « bachotage » intensif faisant peu appel à une réalité de terrain, il semble cependant peu contesté par les agents. Le concours représente le symbole même de l'égalité de traitement entre les fonctionnaires grâce à l'anonymat lors du passage des épreuves. Et cet aspect avait été souligné lors de la première étude : « *Dans la mesure où les gens dans l'administration sont recrutés sur concours, c'est anonyme, au niveau du recrutement.* »* Ce système de recrutement par concours est donc reconnu comme fiable et non discriminant car les critères de transparences mis en œuvre paraissent crédibles : « *Tout le monde a la même chance [...] au corrigé des copies de concours, on ne peut savoir si c'est un homme ou une femme puisque le nom est caché.* »

Si de manière générale femmes et hommes pensent que l'accès à l'information relative aux concours est la même et que le type des épreuves n'engendre pas particulièrement d'inégalités, un sérieux doute existe quant à l'égalité devant la composition des jurys puisque sur l'intégralité des femmes interrogées 59,5 % des femmes pensent que cela peut

engendrer des inégalités alors que les hommes ne sont que 45 % à avoir la même opinion. Ces inégalités réelles ou imaginaires mais représentées comme telles par une majorité des femmes semblent moins affecter les hommes. Ceux-ci, ayant certainement moins à subir cette représentation, se retrouvent moins concernés et conscients des difficultés rencontrées par les femmes. Ceci corrobore la première étude qualitative où les femmes émettaient certains doutes quant à la partialité des oraux du fait de la composition des jurys, mais encore une fois, ces réactions n'étaient pas fondées sur des faits mais essentiellement sur des ressentis.

Il est donc opportun de rappeler que les jurys doivent être mixtes et comporter au moins un tiers de femmes ou d'hommes dans les concours de l'administration et ce, même si une volonté politique s'est exprimée⁷ recommandant d'aller au-delà jusqu'à la parité dans leurs compositions.

Cette perception exprimée d'une inégalité lors des oraux de concours du fait de la composition des jurys par certaines femmes est-elle alors imaginaire ou une réalité? Il est intéressant de vérifier la pratique actuelle des différentes administrations et d'étudier dans quelles mesures les textes sont appliqués. Cette parité semble davantage respectée dans les concours des catégories les moins élevées, les femmes se trouvant proportionnellement plus nombreuses (cf. tableau p. 34 : l'exemple de la féminisation des jurys de concours dans la police).

L'anecdote suivante concernant l'oral du concours de l'ENA est à cet égard tout à fait significative : alors que le nombre de candidates reçues à l'ENA s'est accru régulièrement depuis trente ans (9,6 % en 1975, 15,6 % en 1980, 19,7 % en 1990) et amplifié par la suite (35 % en 2000), il semble stagner depuis ces dernières années (36 % en 2008⁸). Une exception cependant avec la promotion « Aristide Briand » en 2006. Cette année-là, un pic « historique » de 44 % de femmes fut atteint. Il est troublant de constater que la présidente du grand oral de cette promotion était Hélène Gisserot, ancienne déléguée à la Condition féminine. Existe-t-il une corrélation entre ces deux éléments? Nous ne saurions l'affirmer mais il est vrai que certaines et certains ont pu nous dire que les femmes se troubleraient plus et auraient moins d'aisance que les hommes à répondre lors de questions « pièges ». Sont-ce encore des représentations ou bien l'intériorisation des femmes

7. Représentation équilibrée dans les organismes paritaires et les jurys de concours des fonctions publiques, par application des dispositions du 3^e alinéa de l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (inséré par l'article 21 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001).

8. 41 % pour le concours externe, 35 % pour le concours interne et seulement 12 % pour le concours extérieur.

* Afin de faciliter la lecture, nous avons mis en italique les réflexions recueillies lors des interviews.

dévalorisant systématiquement leurs compétences? Et dans ce cas la présence dans le jury d'une femme comprenant ces attitudes peut être déterminante pour admettre certaines candidates. D'autant plus que l'année suivante, là où les statistiques sont retombées, figurait dans le jury du grand oral le journaliste Éric Zemmour⁹, chantre de l'antiféminisme!

Si, au demeurant, des efforts sont entrepris dans les administrations pour respecter cette règle de la parité dans les jurys de concours, ceux-ci se heurtent encore à des freins stéréotypés de la part de certains hommes mais aussi à une difficulté sans cesse énoncée pour les catégories supérieures: il n'existerait pas assez de vivier potentiel et les femmes ne seraient pas assez représentées dans les fonctions d'encadrement supérieur, ce qui empêcherait de faire appel à elles pour participer à un jury. Nous sommes, ici, en présence d'arguments qui, dans certains cas, peuvent s'avérer plus ou moins fallacieux. En effet, si une politique volontariste telle qu'elle nous est décrite dans l'encadré suivant au niveau de la Préfecture de Police n'est pas mise en œuvre en développant les viviers potentiels, cet obstacle risque de demeurer insurmontable.

Deux autres éléments concernant les concours sont à signaler, en effet, les femmes interrogées pensent à 29,3 % contre 21 % pour les hommes que les modalités de préparation des concours peuvent être une source d'inégalité et que les effets de la réussite aux concours, notamment avec les mutations possibles sont une difficulté supplémentaire pour les femmes: 54,2 % des femmes questionnées alors que les hommes le pensent à 50 %. Le « bachotage » imposé pour préparer les concours défavorise certainement les femmes dans la mesure où le partage des tâches domestiques est loin d'être acquis dans notre société (3 heures 48 par jour en moyenne pour les femmes et 1 heure 59 pour les hommes).

Pour occuper leur poste, une grande majorité assez équivalente entre les femmes (58 %) et les hommes (54,9 %) a réussi au moins un concours. Si 19 % des femmes ont réussi deux concours contre 24,8 % pour les hommes, la tendance s'inverse pour 9,7 % des femmes qui ont réussi plus de deux concours contre 4,5 % des hommes. Est-ce qu'à un certain niveau hiérarchique, les femmes auraient besoin de passer plus de concours?

Quelques commentaires relevés dans la première étude qualitative soulignaient cette impression: « *Pour moi [...], on demande toujours plus à une femme... il faut toujours qu'elle prouve qu'elle est capable de... il faut*

que les femmes travaillent plus pour prouver qu'elles sont aussi capables que les hommes... » Si cet argument n'est pas à négliger, un autre paramètre soulevé dans différentes études peut être aussi pris en considération. En effet, les femmes promues dans le cadre de la haute Fonction publique ont des parcours professionnels beaucoup moins linéaires que des hommes, donc de fait beaucoup moins normalisés. Ainsi, elles ont dû réussir plusieurs concours avant d'arriver à ces postes puisque celles-ci avaient des niveaux de formation initiale inférieurs à celui des hommes et avaient dû quelques fois subir des interruptions de carrière du fait de maternité. Les hommes, eux, accèdent à une catégorie supérieure dès la fin des études et n'ont besoin dans ce cas de ne se présenter qu'à un ou deux concours.

En conclusion, paradoxalement, les personnes interrogées, femmes et hommes, réaffirment de manière générale qu'il n'y a pas de différence de traitement lors des concours (écrit et oral): 73,3 % des femmes et 75,3 % des hommes.

9. Zemmour E. « Le premier sexe », Denoël - 2006.

Des initiatives...

L'exemple de la féminisation des jurys de concours à la Préfecture de Police

La Préfecture de Police organise deux types de concours pour :

- les recrutements des personnels de statut des administrations parisiennes
- la Direction de l'administration de la police nationale, pour lesquels la composition des jurys est encadrée par les directives de la DAPN. Pour tous ces concours, un renouvellement des membres des jurys et des examinateurs de la Préfecture de Police ayant été mis en place depuis quatre ans, il est de plus en plus fait appel aux fonctionnaires féminines qui étaient relativement peu sollicitées précédemment.

Une attention particulière est portée pour nommer des femmes présidentes de jurys.

Un bilan de la composition des jurys organisés en 2007 et au premier semestre 2008 fait ressortir une part inégale des femmes selon le type de concours, due au vivier potentiel des fonctionnaires remplissant les conditions pour être membre de jury, ou examinateur-trice.

Au titre de l'administration de la police nationale :

Concours 2007	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Jury	53	51	104	51 %
Examineur-trice	447	693	1 140	39 %
Total	500	744	1 244	40 %

Concours

1 ^{er} sem. 2008	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Jury	22	69	91	24 %
Examineur-trice	170	382	552	31 %
Total	192	451	643	30 %

- Au premier semestre 2008, parmi les examinateurs-trices des jurys d'adjoint administratif et de secrétaire administratif, les femmes ont représenté 50 et 48 % des examinateurs-trices, et 40 % dans le recrutement des Cadets.

- En 2007, les femmes ont été à parité, voir en nombre supérieur dans les jurys de secrétaire administratif, d'adjoint administratif, et d'ASPTS (agent spécialisé de la police technique et scientifique) ainsi que de Cadets.
- Les épreuves orales du concours de gardiens et gardiennes de la paix requièrent six commissions d'examineurs et d'examinatrices travaillant en parallèle pendant trois semaines, qui sont toutes composées strictement à parité.
- Par contre, les femmes ne représentent que 30 % des examinateurs des épreuves de major, de brigadier-chef, de gardien de la paix et de recrutement des ADS (adjoints de sécurité).
- Les membres des jurys participent aux formations organisées à leur intention par la délégation régionale au recrutement et à la formation (DRRF).
- Une plaquette d'information leur est remise lors des épreuves orales.

Au titre des administrations parisiennes :

Concours 2007	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Jury	56	61	117	48 %
Examineur-trice	40	42	82	49 %
TOTAL	96	103	199	48 %

Concours

1 ^{er} sem. 2008	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Jury	23	26	49	47 %
Examineur-trice	17	16	33	52 %
Total	40	42	82	49 %

- Au premier semestre 2008, les femmes ont représenté 60 % des personnes, membres des commissions de l'oral de secrétaire administratif-ve, 50 % pour les concours de préposé-e, d'adjoint-e administratif-ve de 1^{re} classe, et d'électricité – menuiserie – peinture.
- Cette représentativité à parité s'explique par la forte féminisation des effectifs des personnels de statut des administrations parisiennes, ou des attachés susceptibles de constituer les jurys.

Concours mode d'emploi

Quel concours pour devenir cadre?

L'entrée au poste de cadre se fait sur concours, afin d'intégrer les Instituts régionaux d'administration (IRA) qui assurent un an de formation rémunérée. Devenu attaché-e, on choisit son poste en fonction du rang de classement. Il est possible ensuite de passer le principalat pour obtenir des fonctions d'encadrement ainsi que d'intégrer l'ENA par voie du concours interne pour les postes de direction (après 4 ans d'ancienneté).

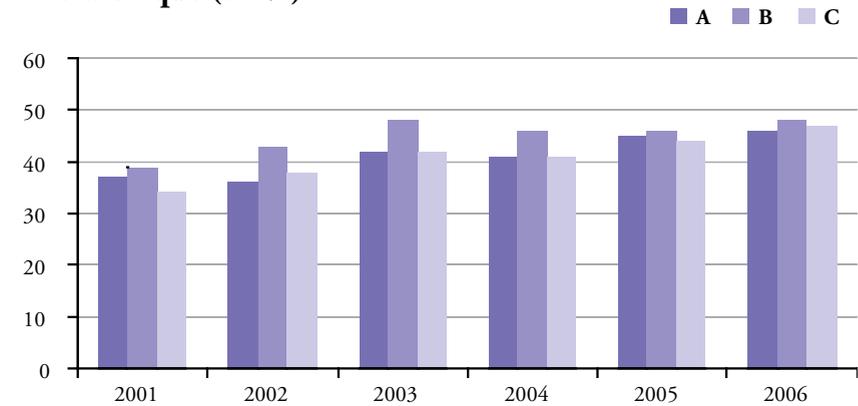
Les concours pour intégrer les IRA sont ouverts à Bac + 3. Ils sont très sélectifs (épreuves écrites et oral) : plus de 13 000 candidat-e-s pour 700 postes de catégorie A en 2007. Ils demandent des connaissances en économie, droit, finances publiques, questions sociales, européennes, etc. Il peut s'agir de rédiger une note de synthèse ou une note administrative par exemple. En premier lieu, il convient de choisir sa filière, puis les métiers offerts par la filière afin de sélectionner le type de concours. L'inscription au concours est payante (environ 50 euros).

Comment se préparer aux concours?

Il existe un certain nombre d'ouvrages constitués de fiches pratiques que l'on retrouvera auprès de la Documentation française. Toutefois, une préparation au concours (payante) est fortement recommandée. Les tarifs sont variés : de 200 euros à plus de 1 000 euros. L'inscription est individuelle. On peut s'y préparer par correspondance avec le CNED pour les concours généraux, mais il existe également des préparations aux concours par métiers.

Une bonne préparation, entre un an et six mois avant le début des épreuves, est nécessaire pour mettre toutes les chances de son côté!

Part des femmes parmi les jurys par catégorie hiérarchique (en %)



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Faits et chiffres 2007 - 2008.

Des lois...

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, titre II, vise à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la Fonction publique de l'État. Le décret d'application n° 2002-766 du 3 mai 2002 précise les modalités de désignation par l'administration, dans la Fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs. Il stipule que leurs membres seront choisis en respectant une proportion minimale de chacun des sexes, qui a été fixée à un tiers par le CSFPE en session du 12 février 2002.

La composition d'un jury de concours est définie par des dispositions à caractère réglementaire. Pour la plupart des concours, les examinateurs et les examinatrices doivent être de niveau hiérarchique supérieur à celui du corps ouvert au recrutement. L'autorité compétente, pour la nomination des membres d'un jury, est le ministre dont dépend le corps de fonctionnaires qu'il s'agit de recruter.

L'accès à la formation

De manière générale, secteurs public et privé confondus, au niveau national, le taux d'accès des femmes salariées à la formation continue est proche de celui des hommes... et même très légèrement supérieur: 36 % contre 35,6 %¹⁰. Mais cette apparente proximité masque des divergences importantes, englouties dans un amalgame qui mêle des situations d'emploi variées. La bipolarisation des emplois féminins, qui contraste avec une répartition plus équilibrée des emplois masculins, trouve en effet un écho dans l'accès des femmes salariées à la formation continue.

Ainsi, la formation continue des salariés est marquée par un clivage entre d'un côté, les employés et les ouvriers, de l'autre, les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire. Dans ces deux dernières catégories, les femmes ont un taux d'accès à la formation supérieur à celui des hommes, car elles travaillent plus souvent dans le secteur public – la moitié contre un tiers des hommes cadres ou exerçant une profession intermédiaire –, nettement plus généreux en formation puisque 45 % des salariés y accèdent contre 31 % dans le privé. En revanche, parmi les employés et les ouvriers, le taux d'accès à la formation continue des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes. Le même phénomène joue en sens inverse: les hommes ouvriers et employés appartiennent plus souvent que leurs homologues féminines au secteur public. Déséquilibre auquel vient de plus se combiner un lien entre temps partiel et accès à la formation. Bien souvent, temps partiel peut signifier formation partielle. Le taux d'accès à la formation continue des salariés à temps partiel (28 %) est globalement inférieur à celui des salariés à temps complet (38 %)¹¹. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, les femmes étant majoritaires, elles seront, bien entendu, défavorisées dans ce cadre mais d'autres critères peuvent aussi les pénaliser et notamment les contraintes familiales qui creusent les écarts entre les femmes et les hommes mais aussi entre femmes: toutes ne trouvent pas les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des formations. En effet, plus le niveau de qualification s'élève, plus les contraintes qui structurent les arbitrages féminins se desserrent. Ce qui contribue à creuser les inégalités entre les femmes.

10. CEREQ – Bref n° 179

11. Ibid.

Aller en formation est un acte volontaire qui bouleverse les habitudes quotidiennes en termes d'horaires, de trajet et d'organisation personnelle. Ainsi, dans les administrations parisiennes, de manière assez unanime, 64,8 % pour les femmes et 63 % pour les hommes, pensent que l'éloignement de la formation peut favoriser l'inégalité d'accès à celle-ci et dans le même élan l'horaire est aussi considéré comme pouvant défavoriser l'égalité d'accès à la formation: 61,8 % (femmes) et 57,3 % (hommes). Quant à la durée des formations, les avis sont partagés à égalité (environ 50/50) pour les femmes et les hommes.

Il faut toutefois remarquer que ces questions ont été posées sans que la formule « égalité entre les femmes et les hommes » ne soit incluse. Ainsi, nous pouvons légitimement penser que les hommes ont répondu par rapport à leur propre vécu et non pas par rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes. Oui, pour les hommes, l'éloignement ou bien les horaires de formation peuvent défavoriser l'accès à celle-ci. Est-ce que si la question avait été posée autrement en induisant la notion d'égalité entre les femmes et les hommes, les hommes auraient réagi de la même manière et auraient perçu les difficultés supplémentaires des femmes quant à l'accès à la formation? C'est une question qui mérite d'être approfondie car les hommes sont, pour leur part, manifestement moins contraints par les charges familiales, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Lorsque la question des motivations différentes entre les femmes et les hommes pour suivre une formation est posée, les hommes interrogés cette fois-ci voient moins de différence dans les motivations (61,74 %) que les femmes (73,21 %).

Là, encore, les hommes semblent ne pas prendre en considération une réalité d'un parcours professionnel certainement plus difficile pour les femmes. Alors qu'à 53,8 %, sensiblement à même proportion que les femmes, ils sont conscients que les conséquences de la formation ne sont pas les mêmes pour les femmes que pour les hommes.

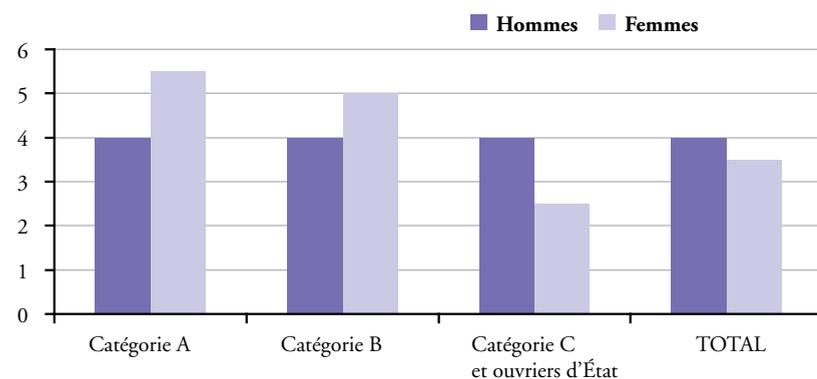
Au niveau national, en 2006, un agent a suivi en moyenne 9 jours de formation: 5,7 jours de formation initiale, et 3,2 jours de formation continue. Le taux d'accès à la formation (47 % environ) est supérieur à celui des salariés du secteur privé (32 %). Il est surtout élevé dans la Fonction publique d'État et la Fonction publique hospitalière (50 %). Les inégalités d'accès sont moindres: les agents de 50 à 54 ans sont encore 43 % à suivre des formations alors qu'ils ne sont plus que 27 % des salariés du même âge dans le secteur privé. Le tableau suivant sur le nombre de jours de formation par agent en 2006 nous éclaire également

sur d'éventuelles spécificités de la question de l'accès à la formation en fonction des catégories et du genre.

Ces données avantageuses pour la Fonction publique peuvent confirmer l'impression générale d'une facilité d'accès à la formation, ce qui semble d'ailleurs réel. Et les femmes et les hommes des administrations parisiennes se retrouvent dans une parfaite harmonie puisque 73,6 % des femmes et 74,4 % des hommes pensent qu'il y a égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accès à la formation. Et elles ou ils ont raison car, en effet, les femmes peuvent se présenter au même titre que les hommes. Là, où il existe une égalité de principe, l'égalité de fait n'est pas évidente.

Les réponses à cette dernière question incitent à une réflexion que l'on retrouve dans d'autres chapitres. Des disparités entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation ont été pointées par les personnes de manière significative. Néanmoins, les personnes interviewées ne concluent pas qu'il y a inégalité de manière générale. Comme s'il s'agissait uniquement de petits « correctifs » à apporter ici ou là alors que ces inégalités proviennent de blocages au niveau sociétal profondément ancrés dans les mentalités des femmes et des hommes et le fonctionnement même du système. L'égalité de principe affichée est symboliquement plus prégnante que l'inégalité de fait. Il en est de même pour l'ensemble des discriminations où le discours universaliste permet de se situer au-delà de toutes les inégalités voire même quelquefois de les ignorer.

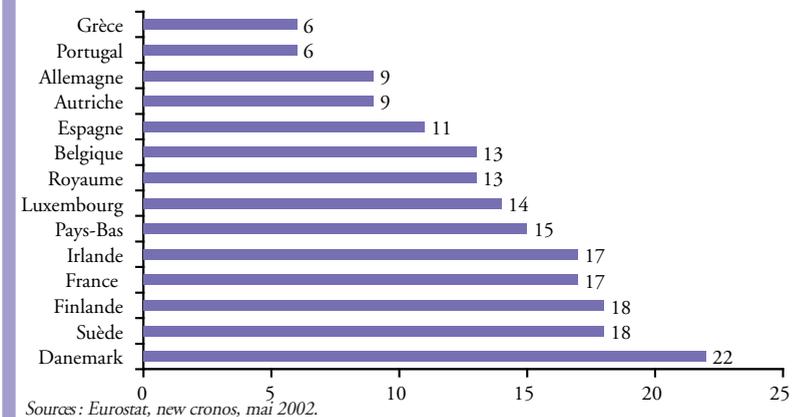
Nombre moyen de jours de formation continue par agent en 2006 (hors Ministère de l'Éducation Nationale)



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Faits et chiffres 2007 – 2008.

ET EN EUROPE ?

Nombre d'heures moyen de stages ou cours qu'un salarié peut espérer effectuer durant une année



La promotion

La faible représentation des femmes dans les catégories hiérarchiques supérieures dans le secteur privé comme dans le secteur public pose la question de la promotion de celles-ci. Et, quand bien même si des progrès non négligeables sont apparus ces dernières années, les femmes sont seulement 7 % à la tête des 500 premières sociétés françaises et 33 % parmi les cadres du secteur privé. Dans le secteur public, elles sont 11,6 % dans les emplois à décision du gouvernement avec une moyenne de 16,3 % dans les autres emplois de direction.

Devant de tels chiffres, alors que nous le rappelons les femmes sont majoritaires dans la Fonction publique d'État, il convient de s'attarder longuement sur les hypothèses avancées : pourquoi les femmes ne parviennent toujours pas à franchir les obstacles qui les séparent des plus hautes responsabilités ? Nous analyserons davantage les emplois d'encadrement supérieurs et la haute Fonction publique tout en sachant que les promotions d'une catégorie B à A par exemple rencontrent les mêmes blocages. Mais, il nous semble que tant que les femmes ne seront pas présentes massivement ou tout du moins proportionnellement dans les postes à responsabilité, les reproductions sexuées perdureront.

Les difficultés que rencontrent les femmes pour accéder à la haute Fonction publique et aux emplois supérieurs sont dues à différents facteurs qui s'inscrivent d'une part, dans un système « masculin » et d'autre part, dans des pratiques permettant de renforcer et faire perdurer ce système. Si le facteur historique n'est pas à négliger (par exemple, la première femme sous-préfète a été nommée en 1974), cet argument commence à perdre de sa crédibilité trente-quatre ans après. Les freins et les blocages se situent bien dans la reproduction de stéréotypes sexués due à une culture masculine spécifique, la présence d'un système « masculin » renforçant des discriminations de genre véhiculées par des représentations conscientes ou inconscientes. Mais, il faut aussi prendre en considération un environnement sociétal où les rôles de chacune et chacun restent encore très sexués notamment en ce qui concerne le partage des temps sociaux demeurant cloisonné entre les femmes et les hommes.

La problématique des processus qui sous-tendent de manière générale cette exclusion des femmes des postes à haute responsabilité dans les entreprises et dans l'administration est de mieux en mieux approfondie et illustrée, notamment par les concepts de « plafond de verre », « parois de verre » ou « plancher collant ». Ces expressions imagées identifient, de manière physique, les obstacles professionnels que doivent affronter les femmes pour accéder aux fonctions les plus hautes dans leurs organisations et traverser ainsi le « plafond de verre ».

Le concept de « glass ceiling » ou plafond de verre a été utilisé pour la première fois en 1986 par deux journalistes du Wall Street Journal pour désigner les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés dans la majorité des organisations. L'expression est désormais consacrée pour décrire ce phénomène de ségrégation verticale. Les « parois de verre » traduisent une autre mécanique, plus insidieuse : quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent et majoritairement dans des filières ou des services considérés comme plus transversaux, tels que les ressources humaines ou la communication, tandis que les hommes accèdent plus directement à des postes de management opérationnel plus visibles (directions commerciales ou financières) débouchant sur les plus hauts niveaux hiérarchiques.

Le schéma peut être complété par l'idée de « plancher collant¹² », force antagoniste à la progression des femmes dans la hiérarchie, qui les

12. Plancher collant : expression utilisée au Québec.

contraint à rester aux niveaux les moins élevés de la pyramide organisationnelle, les femmes cadres demeurant plus ou moins consciemment considérées comme plus proches des femmes non cadres que des hommes cadres. L'effet des discours porteurs de ces représentations est de bâtir autour des femmes, non seulement un « plafond de verre » selon la métaphore couramment utilisée, mais un mur qui rend invisible la discrimination dont elles sont l'objet. Nous avons remarqué dans les interviews de la première étude que chaque élément constitutif de ce mur invisible, lorsqu'il est analysé séparément des autres, ne constitue pas une discrimination sexiste en tant que telle. C'est en alignant ces éléments successivement qu'ils se soudent les uns aux autres pour constituer ce mur invisible pratiquement infranchissable. D'un côté du mur, des hommes connaissant les arcanes du système, ayant des pratiques renforçant celui-ci et de l'autre côté, des femmes tolérées à partir du moment où elles se plient aux règles masculines en vigueur. Elles doivent être transparentes et développer des comportements à l'image des hommes. Sinon, elles sont perçues comme de potentiels dangers menaçant l'« ordre sexué¹³ » de l'autre côté de ce mur invisible si patiemment construit de stéréotype en stéréotype et de génération en génération.

Nous rappellerons ici, comme nous l'avons déjà souligné, le décalage entre les discours tenus par les hommes et les discours tenus par les femmes. Tous ces éléments de représentations participent à une construction d'une conception masculine de la haute Fonction publique et de l'encadrement supérieur au sein des différents ministères et de sa reproduction dans les services déconcentrés. Ils ne permettent pas aisément aux femmes de l'incarner.

Dans l'étude qualitative et dans une autre étude concernant la promotion des femmes au sein du ministère de l'Intérieur¹⁴, nous avons constaté combien différents types d'arguments vont être employés par les hommes, mais aussi par certaines femmes, afin de justifier ou légitimer ce plafond de verre :

L'universalisme et le pacte républicain

La haute Fonction publique et la description de son mode de fonctionnement en tant que système n'excluent pas explicitement les femmes, il n'est écrit nulle part ni jamais dit ouvertement que l'on refuse les fem-

13. Sénac-Slawinski R. « L'ordre sexué » - PUF, 2007.

14. Benoit T., Breyse C., Lenoir H., Verdure G. « Les hommes et les femmes dans la haute Fonction publique du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales », mars 2008.

mes dans cet espace. Loin de les exclure en tant que telles, le système tel l'anneau de Moebius¹⁵ préfère les « inclure ». Et pour ce faire, les femmes doivent prouver qu'elles sont capables de s'appropriier tous les modes de fonctionnement requis par le système (attributs du pouvoir, postures, etc.). Comme le décrit très bien Geneviève Fraisse¹⁶, philosophe, l'exclusion est alors « produite plus qu'énoncée, fabriquée et non théorisée ». Le cadre ainsi posé ne peut alors souffrir d'ouvrir une brèche dans le pacte républicain et le concept d'universalisme.

Ce constat d'inégalités, qui, nous l'avons vu, est largement partagé par l'ensemble des femmes interviewées, ne rencontre pas la même unanimité lorsqu'il s'agit d'en contrer les effets. La mise en place d'une politique de discrimination positive ou action positive suscite alors bien des débats.

Certaines personnes la considèrent comme bénéfique en termes de chiffres mais en redoutent les effets notamment en termes de légitimité: « Une femme ministre n'a pas d'impact sur les nominations de ses directeurs. Et puis après il ne faut pas tomber dans l'excès inverse "c'est une femme, on va la nommer", après on aura des commentaires du type « elle a été nommée parce que c'est une femme », « ce sera une casserole à traîner », « L'évolution culturelle est un peu lente, il faut la booster mais les quotas sur les nominations ce n'est pas nous rendre service. », « Il faut une incitation à le faire mais pas une obligation sinon on va se traîner ça pendant des années¹⁷... ». Si beaucoup s'accordent pour reconnaître la lenteur d'un processus « naturel » augmentant progressivement le nombre de femmes dans la haute Fonction publique, des doutes s'expriment quant aux effets pernicieux d'une politique d'actions positives.

Bien au-delà des doutes, une grande partie des hommes s'y oppose farouchement. Car instaurer ouvertement, c'est-à-dire en la nommant comme telle, une politique de discrimination quand bien même assortie du qualificatif « positive » semble pour ceux-ci incompatible avec l'idée même de démocratie moderne. Instaurer une telle politique serait reconnaître une incapacité du principe républicain à faire abstraction de toutes les différences pour traduire l'égalité de droit en égalité de fait. La déclaration des droits de l'homme de 1789 a reconnu l'égalité de droits des êtres humains et a de fait proscrit toute forme de discrimination. L'idée démocratique s'est forgée en France sur ce refus des discriminations. Or cette impartialité, supposément portée par l'état de droit qui affirme que nul

membre de la société ne peut se prévaloir d'un statut qui lui permette de se soustraire à l'exigence du respect de ce droit, n'est pas assurée.

La question est de savoir si ce refus suffit à assurer cette égalité de fait. Les chiffres aujourd'hui dans la haute Fonction publique montrent que cette égalité n'est toujours pas assurée pour les femmes.

Lorsqu'il est évoqué dans le cas de promotion, de favoriser des femmes à compétences égales afin de réduire les inégalités en matière d'effectifs, au nom de l'universalisme, la majorité des hommes considère que ce serait dévaloriser les femmes que de permettre cela et ne pas ainsi faire référence à leur seul mérite. La question de la concurrence entre hommes et femmes n'est certainement pas non plus à négliger.

Il faut cependant noter que l'argument n'est plus le même lorsqu'on évoque les discriminations positives pour d'autres populations comme les personnes handicapées ou d'origine immigrée. Dans ce cas-là, la discrimination positive est tout à fait acceptée. Il s'agit donc bien d'une défense et d'une défiance vis-à-vis des femmes érigées en principe et ayant pour conséquence une discrimination sexiste invisible. La question des contraintes à mettre en œuvre est, de ce fait, posée. Les quotas sont un moyen, une forme de la contrainte. Dans le champ politique, la parité a été imposée par une représentation strictement égalitaire. Et encore, dans ce domaine, nous pouvons constater que beaucoup de blocages demeurent malgré ces contraintes imposées par la loi.

Il faut toutefois remarquer que les actions positives dans le domaine professionnel ont été légitimées par le traité d'Amsterdam en 1997. En effet, l'alinéa 4 de l'article 141 du traité dispose que: « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. » Deux types d'actions positives sont visés: les actions de correction ou de rattrapage et les actions de compensation. Il est nécessaire de rappeler que ces mesures s'inscrivent dans une durée délimitée et n'ont, en aucune façon, vocation à durer une fois le décalage rattrapé: « Tant qu'on sait qu'il y a un handicap culturel, il faut favoriser les femmes à compétences égales. Ne pas le faire revient de fait à favoriser les hommes. »

15. Ruban coupé, vrillé d'un demi-tour et recollé, qui constitue une boucle apparemment duelle et qui ne comporte pourtant qu'une face et qu'un seul bord.

16. Fraisse G., « Les deux gouvernements: la famille et la cité », Éditions Gallimard, 2000.

17. Ces citations et celles qui vont suivre tout au long du document sont issues des réponses aux questions ouvertes (voir le questionnaire en annexe).

Les compétences naturelles des femmes

Les transformations profondes de la société et des places assignées à chaque sexe viennent modifier les rapports sociaux de sexe. Elles créent la confusion dans l'ordre sexué et hiérarchisé. L'appartenance sexuée structure l'ordre sexué, l'ordre social et les rapports de pouvoir auxquels ils donnent prise. Nombre de discours font apparaître la causalité établie entre l'assignation à une place sociale et la nature. Cet ordre, tout comme l'organisation qui en découle, ne sont pas rapportés à une convention quelconque. L'indissociation du naturel et du normatif « institue et assigne une place bien définie à l'individu en fonction de son sexe qui apparaît dès lors comme premier¹⁸ » : « *Pour qu'une femme soit conforme à l'image sociale féminine, il n'y a pas d'effort à faire, pour qu'elle soit non conforme, pour qu'elle soit autre chose, il y a tout un effort à faire...* ».

On va même jusqu'à reconnaître aux femmes des compétences « naturelles » comme la capacité à mieux gérer le temps, à mieux négocier. En reconnaissant ces compétences, on les exclut de celles qui seraient considérées comme plus « sérieuses » en termes de pouvoir, de décision et de maintien de l'ordre réservées aux hommes.

Il est vrai qu'une différence dans le rapport au travail, que ce soit dans sa façon de l'exercer ou de le concevoir, peut être observée. Ce constat ne doit cependant pas se justifier par des raisons de « nature différenciée » mais bien de pratiques différentes. Mais y a-t-il des compétences particulières et de quel ordre sont-elles ? Derrière ces questions, se situe le débat récurrent des différences de nature que nous évoquions précédemment. Dans l'histoire, ces analyses ont servi à bien des démarches d'asservissement. Comment prétendre à l'émancipation des femmes si la nature a forgé des différences ? Comment viser l'égalité si les capacités innées sont inégales ? Pourquoi même alors viser l'égalité si l'adéquation aux potentiels spécifiques est plus efficace ? À chacun et chacune sa place...

Des stéréotypes opposés de l'autorité vont ainsi coexister : dans l'exercice du pouvoir, les femmes seraient plus consensuelles : « *Pour eux, ils pensent qu'une femme est plus compréhensive, plus de compassion, donc moi ça m'arrange* » ; ou bien elles seraient pires que les hommes. Ce jugement, qu'il soit positif ou négatif, considère les femmes comme une entité unique. Or, il est traditionnel que le groupe dominant soit individualisé, tandis que le groupe dominé est globalisé et considéré comme un ensemble : tel homme, Monsieur X ou Monsieur Y, exerce le pouvoir de telle ou telle façon, les femmes l'exercent de telle ou telle manière mais uniformément.

18. Legros R., L'avènement de la démocratie, Grasset, 1999.

La parole des femmes

Une majorité d'hommes estime que la parole d'une femme est tout aussi écoutée et vaut tout autant que la parole d'un homme : « *Je n'ai pas l'impression que le fait qu'elles soient femmes les défavorise...* » « *Il n'existe aucune différence entre la parole d'une femme et celle d'un homme* », « *Les femmes sont tout aussi écoutées que les hommes* ». Ces paroles d'hommes se trouvent dans le prolongement d'un discours sur l'égalité et le concept d'universalisme dans l'administration déjà évoqué. Pour les tenants de ce point de vue, ce n'est pas le sexe qui fait la différence : « *C'est la compétence (...), si vous êtes compétent, que vous soyez homme ou femme, je pense que la parole vaut tout autant (...). Si vous êtes perçu comme compétent, vous aurez l'autorité que vous soyez homme ou femme* ».

D'autres évoquent des dispositions « féminines » qui auraient des vertus plus ou moins anesthésiantes : « *Au contraire, dans certaines réunions, le fait que ce soit une femme qui préside, ça apaise... c'est vrai que ça peut modifier le comportement des hommes dans certains cas* ».

Comme nous pouvions le présupposer, cette égalité des discours des hommes quant à la parole des femmes est très éloignée du discours de celles-ci : « *Je n'en suis pas sûre, il m'est arrivé d'avoir le sentiment qu'on n'écoutait pas de la même façon un cadre homme et un cadre femme* », « *On écoutait avec plus d'intérêt l'homme que la femme* ».

Certaines avouent avoir été obligées d'utiliser des stratagèmes pour être écoutées : « *Au début, je parlais très doucement et on était ainsi obligé de prêter l'oreille* », « *J'essayais d'avoir des attitudes assez directives dans la distribution de la prise de parole* ». Lorsque la femme se trouve au plus haut niveau de la hiérarchie, c'est-à-dire préfète ou sous-préfète par exemple, la question ne se pose plus de la même manière, il existerait en quelque sorte une prime à l'autorité qui, en soit, légitime et crédibilise le discours féminin : « *Il n'y a pas de problèmes... On m'écoute* », « *Dans l'administration, on respecte le grade* ». Néanmoins, des difficultés peuvent surgir avant d'entrer en scène : « *Cela m'est arrivé plusieurs fois que l'on me fasse attendre avant d'entrer en réunion, car on n'imaginait pas que j'étais la sous-préfète* ».

Un autre phénomène est perçu par les femmes comme désobligeant, voire même irrespectueux : « *On a tendance à s'écouter entre hommes plus qu'à écouter les femmes* », « *Ils prennent la parole pendant des heures et c'est seulement après qu'ils s'aperçoivent que nous sommes là* ». Mais la répartition des rôles sexués reprend le dessus et ces messieurs sont bien vite excusés : « *c'est naturel... et un peu inconscient* ». Cependant, si elles prennent la parole trop aisément, il existe bien une raison : « *si une femme s'ex-*

prime avec un certain charisme, on va dire que c'est qu'elle se comporte comme un homme ». Certaines pensent alors au demeurant que cela : « *dépend un peu de la perception qu'ils ont des femmes, nous avons encore de bons misogynes* ».

Par ces quelques phrases, nous constatons combien l'apprentissage de la prise de parole des femmes en public dans la sphère professionnelle est encore un exercice difficile. Les hommes sont rompus à cet art depuis des générations et s'y exercent depuis leur jeunesse. Cette compétence doit s'acquérir et de la même manière que Démosthène s'entraînait à l'art de l'éloquence, il ne serait pas stupide et inopportun de renforcer des formations en ce sens.

Outre le fait que les hommes ont tendance à s'écouter et des difficultés à réguler le temps de parole, deux points sont à retenir. Non seulement les hommes ont une propension à écouter d'une oreille distraite les femmes, mais de surcroît, ils ne leur laissent que très peu le droit de s'exprimer. Sans généraliser ou caricaturer les comportements de beaucoup d'hommes, ces attitudes ont des conséquences à trois niveaux. Ce sera la durée des réunions : celles-ci s'éternisant, les collaboratrices sont obligées quelques fois de s'éclipser ayant des problèmes de garde. Ainsi la circulation de l'information, donc du pouvoir, peut continuer à se transmettre tranquillement entre hommes. Ce sera aussi se priver d'apports et de points de vue complémentaires. Enfin, « donner » la parole n'est pas anodin car il s'agit d'un acte de reconnaissance et de considération de l'autre comme l'égal de soi. Dans les administrations parisiennes, les personnes interrogées pensent que les responsabilités confiées peuvent être les mêmes, mais la parole d'une femme ne semble pas être appréciée de la même manière puisque sur l'intégralité des femmes interrogées, 37,3 % des femmes pensent que la parole n'a pas la même valeur et 62,7 % le contraire, et sur l'intégralité des hommes interrogés, 19,2 % pensent que la parole n'a pas la même valeur et 80,2 % le contraire.

L'écart est suffisamment significatif pour être noté et corrobore les analyses des précédentes études. Outre le fait que l'appréciation est différente chez les femmes et chez les hommes, la valeur de la parole d'une femme apparaît comme un révélateur d'un ordre sexué prêt à faire des concessions en termes de responsabilité mais peu disposé à écouter une parole synonyme de différence ou de moindre intérêt.

La féminisation des titres

La féminisation des noms des fonctions est souvent vue par les hommes comme un débat académique. Peu de femmes le ressentent ainsi. Là

encore, en refusant la visibilité des femmes par leur titre, la norme reste masculine et exclut celles-ci.

À travers le problème de l'accord en genre entre le nom et la personne, c'est bien celui de la légitimité des femmes dans le monde politique et plus largement dans le monde professionnel qui est posé.

Rappelons que la question de la féminisation des noms émerge dans les années 1980 où la loi sur l'égalité professionnelle d'Yvette Roudy est sur le point d'être votée. La question de la nomination des femmes dans les professions devient alors le corollaire de cette loi pour, par le nom, la légitimer.

Ce qui est dénoncé à travers l'absence de nomination féminine, c'est la discrimination sexiste qu'elle rend possible. Le lien entre une organisation sociale produisant une discrimination sexiste et une organisation linguistique est plus directement établi. La langue doit donc évoluer pour traduire un nouvel ordre social. Ce qu'Yvette Roudy traduira dans son discours en séance plénière de la commission de terminologie le 26 avril 1984 en ces termes :

« On la nomme cuisinière, femme de ménage (le fameux « panier de la ménagère »), on la nomme infirmière, hôtesse, de tout ce que l'on veut, d'accueil, de l'air. On la nomme partout où notre système paraît concevoir qu'elle se trouve légitimement. On ne la nomme pas au sommet de l'échelle, à moins qu'elle soit reine ou princesse, c'est-à-dire sans pouvoir. C'est ce que certains appellent la « neutralité » des fonctions. Bizarre neutralité, on l'avouera, qui au lieu d'être neutre et objective dans ses choix, comme l'exigerait une bonne neutralité, opère des distinctions que l'on peut sans difficulté qualifier de sociales et politiques ».

Depuis 1984, deux circulaires de féminisation ont été publiées. Une première Commission de terminologie sur la féminisation des noms de professions, titres et fonctions avait été chargée d'établir des propositions de féminisation des noms de professions qui soient conformes à l'usage et à la grammaire. Ses travaux donnèrent lieu à la publication d'une circulaire le 11 mars 1986. C'est un texte modéré qui, au départ, était prévu pour être un arrêté mais qui n'a jamais obtenu la signature du ministre de l'Éducation nationale de l'époque. Une deuxième circulaire paraît le 6 mars 1998, réintroduisant la question de la féminisation linguistique sur la scène médiatique et politique en raison de la réaction de l'Académie française.

Les textes de ces deux circulaires n'ont aucun caractère prescriptif, ils ne sont qu'incitatifs, ils n'imposent rien et leur application dépend de la volonté d'adhésion des responsables administratifs à ses préconisations. Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'adhésion au sein de la haute Fonction publique est loin d'être acquise...

Les femmes n'adhèrent pas systématiquement à la féminisation de leur nomination, mais le sentiment que leur nom ou titre au féminin dévaloriserait leur statut social semble encore présent : « *Ensuite quand certaines sont directeurs, le féminin ça ne passe pas ou mal, certaines femmes se font appeler madame LE directeur. Madame la directrice ça fait directrice d'école...* ».

Il faut également noter que pour un certain nombre de femmes, porter le titre au masculin est la condition de leur légitimité et vient valider tout leur parcours pour accéder à ces postes. Le titre est le symbole de leur réussite et de leur reconnaissance. Porter le même titre et avec le même genre grammatical est le signe de leur acceptation comme membre à part entière. Le statut et le terme qui le nomme vont de paire et doivent être en tous points équivalents à celui des hommes. Les opposants à la féminisation linguistique utilisent alors cet argument pour réfuter la légitimité de l'utilisation du féminin dans les noms de titres et fonctions : « Vous voyez, les femmes elles-mêmes ne le souhaitent pas ».

L'un des arguments avancé est celui de la neutralité de la fonction qui s'exprime au masculin, le féminin renvoyant à la sphère du privé puisque : « La préfète, c'est la femme du préfet ».

Cet usage qui voulait que l'on désigne une femme à travers le nom féminisé de la profession ou fonction de son mari, est pourtant aujourd'hui obsolète. Les femmes, ayant investi de façon massive en France le marché du travail, ne sont plus définies par le statut social de leur époux. Cet argument du « féminin déjà occupé sémantiquement », avancé pour refuser la nomination au féminin, est difficilement crédible.

En tout état de cause, les débats sur cette question ont permis de clarifier que la féminisation n'est plus un simple moyen d'exprimer les enjeux et les questions de la parité en politique. Elle est l'instrument légal de l'égal accès des femmes aux fonctions politiques tout autant que celui de leur visibilité dans la sphère publique.

Une évolution dans le temps

Et si le temps qui passe agissait en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ! Alors, il suffirait d'attendre patiemment...

Certains hommes ont évoqué le fait que l'égalité sexuée n'était plus qu'une question d'années, de décennies, voire d'une génération, et pour justifier ces propos, de citer des exemples personnels permettant de généraliser l'ensemble : « *Mon fils a une toute autre attitude que la mienne à son âge [...] il participe à la vie du foyer* », « *Je vois qu'autour de moi cela bouge beaucoup... et les jeunes générations n'ont plus les mêmes valeurs : pour eux les femmes et les hommes, c'est pareil* ». Il faut noter que ces propos émanent d'hommes

d'un certain âge ayant conscience de changements en cours. Les plus jeunes, eux, expriment la certitude d'y être presque déjà arrivés : « *Nous, dans notre génération, nous sommes allés à l'école mixte et nous trouvons normal que les femmes soient à égalité avec les hommes* ». Pourtant, quelques doutes peuvent surgir lorsque la haute Fonction publique est évoquée : « *C'est vrai que dans notre ministère, il y a encore beaucoup de choses à faire en ce sens* ». Mais la confiance demeure : « *Je suis persuadé que cela va avancer très vite* ». Et pour renforcer ces différents propos, on n'hésite pas à réciter la liste des lois en faveur des droits des femmes depuis, notamment, 1945 : « *Quand on réfléchit à toutes les lois depuis la guerre, on voit que cela avance* ». Et puisqu'il y a eu autant de lois en si « peu de temps », cette dynamique est en marche et risque même de tout « bouleverser » : « *Vous verrez bientôt, on aura tellement fait de mesures en faveur des femmes, que l'on sera obligé de prendre des mesures rectificatrices pour les hommes!* ».

Cette position attentiste regroupe l'ensemble des éléments constitutifs du « mur invisible » que nous avons décrit précédemment. En effet, l'idée que « le temps fera son œuvre », ou qu'une évolution naturelle viendra modifier tel ou tel blocage esquivent toute possibilité d'évolution volontariste immédiate quel que soit le sujet : « *Pourquoi favoriser les femmes? On a bien vu qu'en 50 ans, leur nombre a considérablement augmenté, elles n'ont pas besoin de quoi que ce soit* », « *Aucune mesure ne réussira à changer le cours des choses [...], rien ne remplacera la volonté des femmes à se hisser par elles-mêmes aux plus hautes fonctions et pour cela, le temps joue en leur faveur* ».

Cette attitude permet aussi de ne pas se positionner comme défenseur d'un conservatisme dépassé. En faisant confiance tout simplement à l'usage du temps et à une évolution des mœurs inexorable, la personne adoptant cette posture se considère comme un « sage » qui prendrait du recul par rapport à ces « extrémistes » qui veulent tout bouleverser. Et, c'est au nom de cette « sagesse » que tous les arguments employés renvoient à une validation par le temps : « *En matière de féminisation des titres, nous verrons si l'usage retiendra telle ou telle dénomination [...], on dit bien maintenant une avocate sans problème* », « *Je suis sûr que certaines compétences des femmes seront de plus en plus utiles dans les années à venir* ». Il ne s'agit donc ni d'un refus d'évoluer, ni d'une inhibition de l'action mais plutôt d'un attentisme soit disant bienveillant et raisonnable quant à l'égalité entre les femmes et les hommes. En analysant quelque peu ce type de propos et attitudes, nous comprenons davantage comment les stéréotypes de sexe s'inscrivent dans le cadre d'une rhétorique qu'il est parfois difficile de contredire car élaborée à partir d'argumentaires ne s'opposant pas frontalement à l'objet même.

Ces raisonnements développant la légitimité d'un processus « naturel » et/ou temporel donnent la faculté de les utiliser quel que soit le sujet avancé: les actions positives, les quotas, les femmes « alibi », les compétences « naturelles », la féminisation des titres et des fonctions, la disponibilité des femmes, etc. Ainsi, ils réfléchissent comme un miroir tout argument essayant de franchir le « mur invisible ».

Cependant, certaines personnes rencontrées reconnaissent la lenteur de l'évolution et s'impatientent: « *Il faudrait quand même un petit coup de pouce pour que ça aille plus vite* ». L'exemple de la loi sur la parité en politique est souvent cité en exemple: « *Même si cela avance quand même lentement en politique, on voit que cela a accéléré les choses* ».

Faire confiance au temps qui passe, c'est aussi refuser des actions positives en faveur de la promotion des femmes, comme si pour quelques hommes conscients de l'évolution des mœurs et de l'inévitable arrivée des femmes aux plus hautes fonctions, il s'agissait de demander encore un sursis.

Nous livrons ici un certain nombre de stéréotypes relevés lors de l'étude qualitative et que nous avons déjà signalé précédemment. Ils sont plus à classer dans la catégorie des clichés et du prêt à penser collectif comme moyens de défense à l'« agression » ressentie lorsqu'on évoque la promotion des femmes dans les emplois supérieurs. Ils participent cependant à la construction du « mur invisible ».

Une égalité de principe

Un même discours revient souvent de la part de quelques hommes, qui consiste à affirmer qu'il n'y a pas d'inégalités dans la haute Fonction publique entre hommes et femmes que ce soit au niveau des concours, de la promotion, des rémunérations, etc. Il ne s'agit pas ici d'une référence au concept d'universalisme mais plutôt faut-il considérer ce discours comme un réflexe de protection: « *De toute manière, il n'y a pas de problèmes puisque par définition, il existe une égalité de principe dans l'administration* ».

Les femmes « alibis »

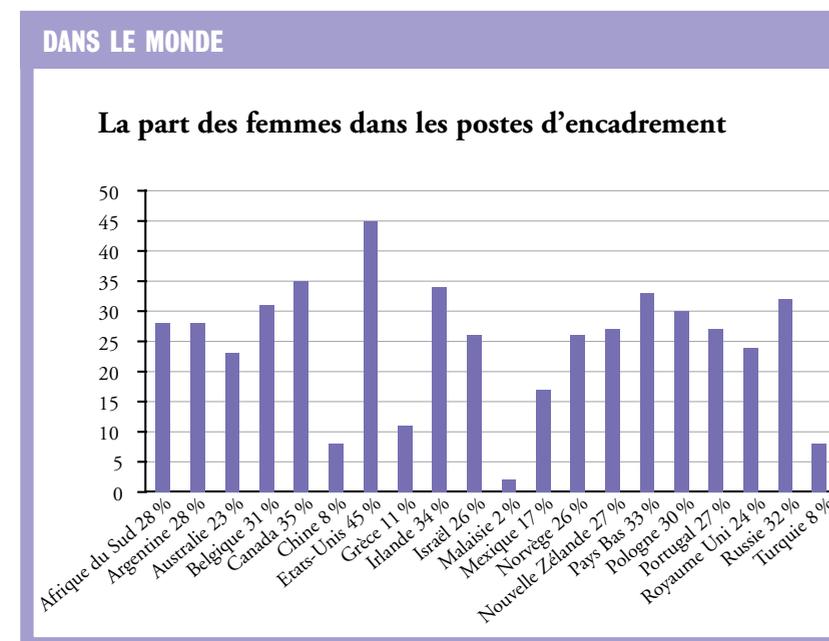
Et pour étayer cette affirmation, les quelques femmes qui occupent des postes hiérarchiquement élevés sont systématiquement mises en avant. Puisqu'il en existe quelques-unes, c'est donc possible: « *Les femmes réussissent aussi bien que les hommes dans l'Administration, je pourrais vous citer des dizaines de noms de femmes à des postes de direction* ». Nous avons déjà signalé combien la présence « symbolique » de femmes ne résout rien. Tout

au plus peut-elle aider à faire prendre conscience de la sous représentation des femmes, et donc amener les instances concernées à s'interroger.

Les chiffres... Et, alors?

Pour expliquer la faible présence des femmes au plus haut niveau hiérarchique, l'argument historique est souvent avancé. Une argumentation basée justement sur l'appartenance sexuée et sur ces supposées conséquences: les femmes ne se sentiraient pas « naturellement » attirées par cette fonction de pouvoir puisqu'elles ne sont pas nombreuses: « *C'est bien la preuve que cela ne les intéresse pas puisqu'elles sont peu nombreuses, alors que tout leur est ouvert...* ».

Les chiffres sont très peu connus et à la décharge des personnes rencontrées, ils ne sont pas toujours faciles à consulter. Si les données statistiques et leur traitement sexué permettent de rendre lisible ce qui est désormais visible, elles ne sont pas encore utilisées systématiquement. Mais la plupart des statistiques présentées ne sont pas systématiquement sexuées (cf. « Fonction publique: faits et chiffres » (chiffres clés 2007, Insee). En complément des chiffres, une analyse avec d'autres pays et d'autres pratiques professionnelles permet également de prendre du recul quant à la permanence des inégalités et aux difficultés pour les réduire (voir tableau ci-dessous).



Sources: Marilyn J. Davidson et Ronald J. Burke, « Les femmes françaises dans le management. Une perspective mondiale » - Revue française de gestion, n° 151 - avril 2004

L'impossible disponibilité des femmes

Enfin, une autre raison est évoquée, celle d'une disponibilité permanente que les femmes auraient plus de difficultés à assumer lorsqu'elles sont en position d'encadrement. Ici, le prétexte des enfants est souvent évoqué. Il faut souligner encore une fois que ce type d'argument est en complet décalage avec la réalité puisque lorsque les femmes atteignent un certain niveau dans la hiérarchie, les enfants sont souvent déjà élevés, et si n'est pas le cas, les moyens financiers peuvent permettre un système de garde spécifique. Les administrations parisiennes n'échappent pas à ces représentations. En effet, à la question de savoir, si la disponibilité est un critère déterminant qui favorise la promotion, nous trouvons une unanimité puisque 86,6 % des femmes disent que la disponibilité est primordiale pour la promotion et 86,2 % des hommes le pensent aussi, et ce, toutes catégories confondues. Il faut certainement analyser ces chiffres élevés en fonction du contexte de notre échantillon où une très grande majorité des personnes travaillent à temps plein et sont donc disponibles (89,47 % hommes/femmes dont 84 % des femmes).

Cette disponibilité des femmes et des hommes dans les administrations parisiennes corrobore les réponses à la question suivante où une majorité des personnes interrogées pense que la promotion au choix ne générerait pas particulièrement d'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes : 44,2 % de femmes pensent qu'il y a autant de femmes que d'hommes promus et 44,6 % des hommes sont du même avis. Si la disponibilité est l'un des critères déterminants pour obtenir une promotion, il ne devrait pas y avoir de différences entre les promotions des hommes et celles des femmes.

Pourtant, tout cela est à nuancer avec le fait que 43,7 % des femmes pensent qu'il y a plus d'hommes promus ainsi que 41,1 % des hommes. Et seulement, 12,1 % des femmes disent qu'il y a plus de femmes promues et 14,1 % des hommes.

Deux remarques s'imposent, d'une part, nous constatons un écart (ici 2 %) entre les réponses des femmes et des hommes, ceux-ci ayant tendance à sous estimer les inégalités. Et, d'autre part, ces réponses semblent conformes à la réalité où les hommes sont plus souvent promus, notamment parmi les hauts fonctionnaires et l'encadrement supérieur même si, encore une fois, quelques évolutions minimales sont à noter ces dernières années dans l'administration.

Et pour accéder à ces promotions, l'appartenance à des réseaux semble un chemin tout tracé (écoles, universités...). Les femmes et les hommes répondent à peu près avec les mêmes proportions que l'appartenance à

des réseaux a une incidence sur la promotion autant pour les deux sexes : 62,4 % pour les hommes et 59,8 % pour les femmes. De nombreuses études sur l'administration démontrent en effet que les réseaux ont une grande importance dans les promotions mais qu'ils sont plus essentiellement fréquentés par les hommes. Ainsi le rapport d'Anicet Le Pors et Françoise Milewski « Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs¹⁹ » préconisait parmi les différentes mesures la création de réseaux spécifiquement féminins (voir l'exemple des fémocrates à la fin du chapitre).

Lorsque nous abordons la question de la promotion au choix, nous recueillons une majorité de réponses de la part des femmes et des hommes estimant qu'il y a égalité (55,9 % des femmes interrogées et 54,3 % des hommes). Les femmes sont ici même plus nombreuses que les hommes à le penser, ce qui est en contradiction avec les réponses précédentes puisque les femmes considéraient qu'il y avait plus d'hommes promus.

À la question de savoir si à statut égal, les responsabilités confiées sont de même nature et de même importance quand il s'agit d'un homme ou d'une femme, les réponses sont relativement semblables entre les femmes et les hommes avec une forte proportion aux alentours de 70 % pensant que les responsabilités sont les mêmes et 30 % qu'il en est autrement.

Comme nous le constatons, de nombreuses ambiguïtés et des paradoxes apparaissent dans ces réponses concernant la promotion des femmes. Nous obtenons une relative unanimité posant l'égalité comme un principe immuable ou bien des différences d'appréciation significatives entre les femmes et les hommes. Ces contradictions dans les réponses aussi bien des femmes que des hommes selon les questions posées démontrent que, sans statistiques sexuées locales, les personnes restent sur des impressions personnelles selon leur propre expérience et le fonctionnement de leur service. Ainsi, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes affiché officiellement peut difficilement être remis en cause. L'élaboration de statistiques sexuées paraît donc indispensable pour éviter de rester dans l'énoncé de lieux communs. C'est en rendant lisible les chiffres que les écarts peuvent être constatés et les inégalités devenir visibles. Seule une observation structurée de la promotion des femmes permet une analyse fine de la compréhension de l'existant et de tirer des enseignements partagés. Il est possible alors de lancer des actions correctives.

19. A. Le Pors, F. Milewski, « Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs », premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation Française, 2002.

Des chiffres*

La part des femmes dans l'encadrement supérieur de la Fonction publique de l'État représente en 2006 : 16,3 % fin 2006, après 15,7 % fin 2005 et 14,8 % fin 2004. Cette hausse est portée par deux composantes sur trois des emplois supérieurs : les emplois à la décision du gouvernement et les emplois de direction des juridictions. Dans les emplois à la décision du gouvernement, la proportion des femmes progresse d'un point : 10,6 % en 2005 et 11,6 % en 2006. La part de femmes diminue légèrement parmi les autres emplois supérieurs des administrations : de 17,2 % fin 2005 à 16,9 % en 2006. Elle augmente parmi les directions de juridiction de 15,4 % en 2005 à 17,3 % en 2006.

Dans les emplois à la décision du gouvernement, la proportion de femmes parmi les directeurs d'administration centrale est de 14,9 % en 2006, en hausse régulière. La situation des femmes parmi les ambassadeurs a retrouvé, en 2006, le niveau de 2004 (10,6 %) après un fléchissement en 2005. Elle est stable parmi les recteurs (5 femmes sur 35 en 2006, comme en 2005) et parmi les préfets (7 préfètes en 2004, 9 en 2005, 8 en 2006). La présence des femmes a légèrement diminué dans les autres emplois d'encadrement supérieur, principalement du fait de leur recul dans les emplois d'administration centrale.

Parmi les 861 emplois de sous-directeurs, directeurs adjoints, chefs de service et directeurs de projet, la part des femmes est en recul pour la première fois depuis de nombreuses années. Elle baisse de 27,5 % en 2005 à 25,4 % en 2006, tandis qu'elle augmente encore dans le vivier de 33 % à 34 %, et que le nombre de postes de direction a sensiblement augmenté. Parmi les 2 175 emplois de chefs de services déconcentrés, la part des femmes augmente très lentement, de 13,8 %, en 2005 à 14,2 % en 2006. Elle demeure néanmoins très inférieure à leur présence dans le vivier calculée fin 2004 (26 %). L'accès aux postes de direction déconcentrés est conditionné à la mobilité géographique, plus difficile à réaliser en pratique pour les femmes. Le nombre des femmes est stable parmi les trésoriers-payeurs-généraux à 9 sur 110 en 2006.

La part des femmes progresse parmi les dirigeants de juridictions, essentiellement du fait des juridictions judiciaires territoriales. Elles comptent 76 femmes sur 421, soit 18,1 % en 2006, contre 16,6 % en 2004.

Le nombre de femmes a progressé d'un poste à la présidence des juridictions nationales, de deux postes à celle des juridictions administratives et est resté stable dans les chambres régionales des comptes.

* Source : DGAFP 2006, chiffres de la Fonction publique.

Un exemple : les fémocrates

Le fait de désigner comme « féministes d'État » les féministes au sein de l'appareil d'État correspond à l'usage que les chercheuses australiennes ont fait du terme « fémocrates ». Notons que si « fémocrate » et « féministe d'État » ont pu être utilisés comme synonymes, les australiennes utilisent plutôt le terme « fémocrate ». Il s'agit d'un terme issu du mouvement des femmes australien, désignant une stratégie particulière de ce mouvement, le choix d'intégrer l'appareil d'État. L'expression « fémocrates » désignait à l'origine uniquement les féministes venues travailler dans les instances gouvernementales chargées des femmes. Cependant, l'usage du terme s'est rapidement étendu pour désigner toutes les féministes au sein de l'appareil d'État. Remarquons que dans tous les cas, la définition suppose que les personnes venues travailler dans les instances gouvernementales chargées des femmes sont toutes des femmes, et toutes des féministes (issues du mouvement des femmes) de surcroît. Cette définition centrée sur l'expérience individuelle des femmes qui promeuvent des objectifs féministes dans l'État est également courante au Québec.

Cette perspective individuelle a permis de faire émerger des problématiques intéressantes pour la compréhension des enjeux liés au féminisme d'État, notamment à partir du récit des expériences des fémocrates elles-mêmes. Les récits font notamment apparaître les tensions ressenties par ces femmes entre allégeance à un mouvement des femmes facilement accusateur vis-à-vis de leur démarche, et nécessité de l'intégration gouvernementale. L'expérience individuelle de l'intégration de féministes dans l'appareil d'État a par ailleurs permis d'enrichir la réflexion sur l'expérience des femmes – de surcroît féministes – dans des « institutions masculines²⁰ ».

20. Anne Revillard (2006), « Féminisme d'État : constructions de l'objet », texte disponible sur Melissa : <http://www.melissa.enscachan.fr/article.php?article=1026>

Les rémunérations

Vaste sujet que celui concernant les salaires et les primes : dépendent-ils du genre ? Les femmes seraient-elles défavorisées ?

Encore une fois, comme pour tous les autres thèmes, les agents réaffirment l'égalité de principe de l'administration en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, les statistiques ne confirment pas cette impression puisqu'au niveau national, les écarts de salaires entre hommes et femmes sont en moyenne de 18,5 %. Ils sont cependant moins élevés que dans le privé (22,8 %).

En France, l'écart moyen de revenus entre hommes et femmes s'élève à 37 %. Chez les ouvriers, il est même de 44 %. D'où sortent ces chiffres équivalents au double de l'écart le plus souvent évoqué ? L'INSEE, durant une longue période, n'a diffusé que des données pour les emplois à plein-temps, qui sont du coup les seules à être utilisées. Comme le montrent ces chiffres, l'écart de taux horaire est bien de 20 % : le reste de la différence s'explique par un moins grand nombre d'heures effectuées par les femmes, qui travaillent plus souvent en temps partiel.

À horaires inférieurs, salaires inférieurs : rien ne semble plus logique que de raisonner en temps plein. Au nom de cette logique, on en oublie pourtant les salaires mensuels effectivement reçus, quel que soit l'horaire de travail. Plus du quart des emplois féminins en temps partiel sont occupés, faute de mieux (temps partiel subi), par des femmes qui souhaiteraient travailler davantage pour améliorer leurs revenus mensuels. Au final, l'écart est bien de 20 % à temps de travail équivalent, mais il est deux fois plus important tous horaires confondus²¹.

Rappelons qu'une nouvelle loi a été votée en 2006 concernant notamment l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et que celle-ci vise à résorber d'ici décembre 2010 les écarts de rémunérations constatés entre salariés des deux sexes et à compenser le retard de salaire dû aux congés de maternité.

Si les personnes interrogées reconnaissent que des différences peuvent apparaître, ce sera au niveau des primes et ce serait du essentiellement au « soi-disant » manque de disponibilité de certaines femmes du fait des temps partiels et de l'organisation du temps de travail de celles-ci. Il est intéressant de constater l'écart entre les représentations et la réalité puisque les femmes de notre échantillon travaillent à une très grande majorité à

temps plein. Ce qui signifie qu'à partir d'un exemple certainement vécu dans le service, les personnes peuvent avoir tendance à généraliser.

« La rémunération est fonction du grade donc, que ce soit un homme ou une femme, c'est pareil. Les primes c'est plutôt en fonction de l'individu et du travail. Une femme va s'arrêter plus souvent si elle a un enfant. Les congés maladie, c'est pareil pour l'un ou l'autre. Ça peut jouer sur les primes mais pas sur les rémunérations. Si une femme s'arrête pour ses enfants, parce qu'ils sont malades, ça peut jouer. »

Néanmoins, cette égalité est édictée comme un principe intangible en s'appuyant sur des arguments comparatifs avec le privé qui relèvent peut-être plus de l'imaginaire que d'une réalité vécue : « ... Il y a des grilles de salaires, et les primes sont définies selon les catégories. Ça diffère dans le privé mais dans le public, il n'y a aucun problème de différence de salaire. »

Ces déclarations sont confirmées par les chiffres puisque les avis sont majoritairement partagés : 68 % des femmes et 72,8 % des hommes disent qu'il existe une égalité au niveau des rémunérations. Il existe toutefois un écart de 4,8 % de la part des femmes. Est-ce que celles-ci douteraient plus de cette égalité de rémunération ? En revanche, toutes proportions gardées, parmi les personnes disant qu'il n'y a pas d'égalité, il faut noter que plus les catégories sont de niveau hiérarchique inférieur, plus les personnes femmes et hommes pensent qu'il n'y a pas d'égalité : Pour les femmes, catégorie A 17,3 %, catégorie B 26,4 %, catégorie C 38,7 %, et pour les hommes, catégorie A 12,9 %, catégorie B 27,5 %, catégorie C 35,4 %.

Ce phénomène même s'il est à relativiser pose plusieurs questions : Est-ce une moindre confiance dans l'administration ? Ou bien une dépendance plus sensible à des hiérarchies intermédiaires pour l'attribution des primes ainsi qu'une représentation « faussée » des systèmes de rémunération par rapport à des catégories supérieures ?

Cette différence d'appréciation entre les catégories appelle deux remarques. D'une part, les catégories supérieures sont certainement plus informées des grilles de salaire que les autres catégories ayant peut-être davantage accès aux informations. D'autre part, les personnes des catégories inférieures, ayant donc les salaires les moins élevés, peuvent avoir une perception d'une inégalité de salaire entre les catégories supérieures et la leur du fait d'un manque d'information quant aux grilles de salaire pratiquées laissant la place à tous les fantasmes sur les salaires notamment des hauts fonctionnaires. Nous rappelons que dans l'administration l'échelle des salaires est environ de 1 à 4, contrairement au secteur privé. Néanmoins, lorsqu'un agent est rémunéré un peu plus que le salaire minimum, cette différence de 1 à 4 peut apparaître comme dis-

21. Observatoire des inégalités.

proportionnée et inégalitaire. En revanche, il ne s'agit certainement pas dans ce cas d'une inégalité constatée entre les femmes et les hommes. Si l'égalité en terme de salaire semble être reconnue sur le principe, les différences constatées entre les femmes et les hommes en matière de rémunération se jouent plutôt au niveau de nombreuses primes très différentes les unes des autres quant à leur nature et à leur attribution. Les informations sur les modalités de fonctionnement de ces primes paraissent très floues : « *Il y a un statut. Que vous soyez homme ou femme, vous êtes à un grade, vous avez la paye. Quand la prime est fixe, c'est le même principe. Après, les primes exceptionnelles, les primes au mérite... Ce n'est pas encore totalement mis en place... mais pour les femmes, cela risque de marquer des différences... et puis, il faut un minimum de temps de présence pour être noté.* »

Néanmoins, on a beaucoup de difficultés à faire le tri entre ce qui est de l'ordre de décisions subjectives et d'une réelle inégalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, les raisons des inégalités évoquées au niveau des primes sont extrêmement variées : « *Au niveau de la rémunération, jusqu'à la dernière réforme, les syndicats avaient obtenu que tout le monde soit traité de la même façon. Maintenant, il y a cette histoire de prime, on a un bel exemple : il y a ceux qui sont bien vus, dans l'ombre des grands et les autres...* »

Outre l'évidence qu'aucune mesure n'est mise en œuvre pour que la transparence règne en matière d'attribution des primes, cette opacité est renforcée par la tradition culturelle typiquement française de ne pas parler de son salaire. Le culte du secret entretenu par l'administration et les agents peut ainsi donner libre cours à toutes les supputations et l'éventualité d'une discrimination sexiste en ce qui concerne les primes resterait encore à démontrer.

Les conséquences de cette politique salariale discrétionnaire et « secrète » en matière d'attribution des primes entraîne le développement d'un individualisme que l'on soit homme ou femme, c'est le « chacun et chacune pour soi » qui reste la règle : « *En fin d'année, on a une prime exceptionnelle, mais moi, je n'ai pas souffert de cela. J'ai toujours été jugée par rapport à mon travail et non par rapport à mon sexe.* »

Le temps de présence reste l'un des critères « objectif » pour l'attribution des primes, mais le discours peut rester ambigu et prêter à confusion. Est-ce le fait d'être une femme ou le fait d'être à temps partiel qui va être déterminant ? Bien sûr, la plus grande majorité des temps partiels sont occupés par des femmes et ceci peut expliquer cela : « *Pour les primes, le fait d'être une femme, d'être à 80 %... Ça va jouer.* »

Même si à de nombreuses reprises, les personnes interrogées tiennent à se démarquer du privé, il semble que dans l'administration les modalités d'at-

tribution restent semblables au niveau des primes, c'est-à-dire à la discrétion de la hiérarchie. Le flou et le manque d'information ne permettent pas de constater des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'échantillon étudié, excepté en ce qui concerne les primes du personnel à temps partiel qui sont évaluées en fonction du temps effectif et non en fonction de la qualité du travail réalisé. Dans ce cas, les femmes se retrouvent majoritairement en situation d'inégalité. Nous pouvons remarquer aussi que les personnes interrogées qu'elles soient femmes ou hommes ne se plaignent à aucun moment du salaire perçu.

Des chiffres

Écarts de rémunération hommes-femmes, par grande catégorie socio-professionnelle dans le secteur privé et semi-public, et par catégorie dans la Fonction publique d'État (en %)

	Secteur privé et semi-public	Secteur public
Cadres ou catégories A	22,9 %	18,1 %
Professions intermédiaires ou catégories B	12,7 %	6,5 %
Employés ou catégories C	7,1 %	13,6 %
Ouvriers ou catégories C	16,6 %	13,6 %
TOTAL	19,5 %	14,2 %

Sources : Insee, DADS 2002. Insee, Fiches de paye des agents de l'État 2001 et 2002 provisoires

Des chiffres

La loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006

Principe : supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tendre vers une meilleure articulation des différents temps de vie et améliorer l'accès des femmes à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Premier objectif : aboutir à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2010.

Deuxième objectif : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité familiale.

Troisième objectif : accélérer l'accès des femmes et des jeunes filles à la formation professionnelle et à l'apprentissage en incitant les partenaires du secteur à promouvoir la mixité.

Le temps

Toutes les études évoquant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes démontrent que la question du temps apparaît comme centrale et récurrente. Lors de l'étude qualitative, nous avons constaté et souligné ce phénomène. En effet, dans les discours des personnes interviewées, il s'agissait aussi bien de la prise de congés, du temps de travail aménagé que de la disponibilité des personnes, et notamment des femmes au regard de leurs obligations familiales.

Ceci se confirme dans les réponses des femmes et des hommes lors de la présente étude sur cette question. En effet, les positions sont souvent très majoritairement affirmées à la plupart des items proposés.

Temps de présence

Lorsque la question du temps de présence est posée comme un signe d'implication et d'efficacité dans le travail, ce sont 50,7 % des femmes interrogées qui pensent que le temps de présence est un signe important et très important d'implication, 26 % pensent que c'est relativement important et 23,3 % que cela n'est pas un signe important. Pour les hommes, la proportion est sensiblement la même.

Ces chiffres peuvent paraître en contradiction avec la question suivante demandant si le temps partiel est un signe de moindre implication dans le travail où très majoritairement les femmes interrogées répondent à 86,2 % que le temps partiel n'est pas un signe de moindre implication et 85,3 % des hommes.

Rappelons-nous qu'à une question posée précédemment dans le chapitre concernant la promotion, les personnes répondaient massivement que la disponibilité était un critère déterminant qui favorisait la promotion. Il existait une quasi-unanimité puisque 86,6 % des femmes disaient que la disponibilité était primordiale pour la promotion et 86,2 % des hommes le pensaient aussi.

Les personnes de notre échantillon travaillant majoritairement à temps plein, nous supposons que celles-ci sont très peu concernées par le temps partiel et se projettent en fonction de leur propre pratique et réalité professionnelle. En effet, comme nous l'avons constaté, les femmes (toutes catégories confondues) ne sont seulement que 16 % à travailler à temps partiel dans les administrations parisiennes. Cette proportion correspond globalement à la moyenne de l'ensemble des femmes travaillant dans la Fonction publique d'État au niveau national. En revanche, tous secteurs confondus privé et public, elles sont 31 % à être à temps partiel.

Au regard des chiffres du secteur privé concernant le temps partiel, une question se pose : Pourquoi la durée du travail à temps partiel est-elle beaucoup moins développée parmi les femmes de la Fonction publique d'État de manière générale et plus particulièrement dans les administrations parisiennes ?

Des chiffres

En France, le recours au temps partiel s'est développé de manière significative depuis le début des années 90. La proportion de l'emploi salarié à temps partiel est ainsi passée de 7 % en 1980 à 12 % en 1990, puis à 17,3 % en 1997, pour atteindre son niveau le plus élevé en 1998 (18 %). Selon les enquêtes annuelles de recensement de l'Insee de 2004 à 2006, il s'établit aujourd'hui à 17,9 % (soit quasiment le pourcentage enregistré en 1998) et concerne donc près de 5 millions d'actifs sur les 28 millions recensés en 2005 en France métropolitaine.

Comme ailleurs en Europe, le temps partiel en France est très majoritairement féminin puisque parmi les quelque 5 millions d'actifs à temps partiel, 83 % sont des femmes. Le temps partiel représente 31 % de leurs emplois. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 18 % et 6 %. Ces statistiques sont globales et incluent les salariés en préretraite progressive qui se trouvent être trois fois sur quatre des hommes.

Il ressort en outre des enquêtes qualitatives menées par l'INSEE qu'un tiers environ des femmes concernées subissent plus qu'elles ne choisissent ce mode d'activité, le « choix » étant par ailleurs souvent contraint par l'inégal partage des tâches dans la famille et l'insuffisance des dispositifs permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Toujours est-il que choisi ou contraint le travail à temps partiel alimente les inégalités entre les femmes et les hommes : inégalités de revenus présents, donc de retraites futures, aggravées en cas de divorce ou de veuvage, moindres carrières...

Des modalités de travail hétérogènes selon les secteurs d'activité et le statut professionnel

Lors de son audition²² devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, Rachel Silvera*, économiste introduisait ainsi son exposé : « *Le travail à temps partiel est loin d'être homogène, entre la caissière à temps très réduit et la fonctionnaire à 80 %, on sait que les logiques sont différentes : d'un côté, un emploi créé à la demande d'une entreprise, de l'autre à la demande du salarié. Il existe toutefois des*

22. « Les femmes face au travail à temps partiel », Avis et rapport du conseil économique et social. 2008.

caractéristiques communes: un salaire partiel, des promotions partielles, des évolutions de carrière ralenties et des retraites partielles... ».

Ceci étant, ainsi que le souligne Margaret Maruani*, ce qui ne se dément pas lorsque l'on regarde de plus près la sociologie du travail à temps partiel féminin, c'est l'adéquation entre temps partiel et concentration des emplois, notamment dans certains secteurs où se sont multipliées les offres d'emplois à temps partiel.

De fait, la pratique du temps partiel est très inégalement répartie dans les professions et catégories sociales ou plus exactement, elle est concentrée dans certains groupes socioprofessionnels.

Ainsi, dans la Fonction publique où, même si différentes contraintes entrent en jeu (temps de transport, difficultés de garde d'enfants...), le travail à temps partiel relève largement d'un choix, 165 000 fonctionnaires sur 2 millions (9,5 % du total) travaillent à temps partiel, dont 92 % de femmes majoritairement de catégorie C.

Quant au secteur privé, plus de la moitié des femmes concernées sont employées (la plupart du temps vendeuses ou caissières) et une ouvrière à temps partiel sur deux travaille dans une entreprise de nettoyage. Les métiers où cette modalité de travail est la plus répandue sont dans une large majorité des métiers très féminisés, peu ou pas qualifiés.

* *Universitaires et Chercheuses spécialistes du genre.*

Face à ce paradoxe, plusieurs hypothèses peuvent être émises : la réduction du temps de travail a-t-elle permis aux femmes de s'organiser autrement et de changer les comportements face au temps partiel ? Lors de l'étude qualitative, il nous a souvent été répété, essentiellement des femmes, que la RTT avait certes permis de s'organiser autrement et d'articuler le temps professionnel et le temps privé, mais cependant qu'une autre dimension devait être prise en considération. En effet, les restrictions budgétaires ne permettent pas de remplacer les personnes absentes, notamment pour des temps partiels restreints. Ainsi, si l'agent travaille à 80 ou 90 % du temps, il doit néanmoins remplir ses tâches à 100 %, ce qui fait hésiter plus d'un agent dans le choix d'un temps partiel. Nous verrons qu'il en est de même pour la prise de congés tels que les congés maternité où les personnes sont rarement remplacées entraînant certaines tensions au sein des services puisque la surcharge de travail incombe à ceux qui sont présents. Nous pouvons dans ces situations remarquer l'ambiguïté développée dans la Fonction publique. En effet, les mesures existent et les salariées sont protégées et peuvent exercer leur droit mais dans la réalité, les conditions nécessaires au niveau de l'organisation du travail ne sont pas réunies.

Est-ce que ce phénomène est spécifiquement parisien ? À titre d'exemple, seulement 8 % des agents de la ville de Paris ont opté pour un temps partiel, ce qui est relativement semblable à la Fonction publique d'État parisienne. Si les statistiques au niveau national concernant la Fonction publique d'État ou la Fonction publique territoriale confirment une moyenne peu élevée des temps partiels, néanmoins de fortes disparités existent entre les départements. Le recours au temps partiel par les fonctionnaires féminins est de 24,7 % en Loire-Atlantique et seulement de 10 % en Corse et en Seine-Saint-Denis²³.

L'âge moyen des personnes de l'échantillon assez élevé laisserait penser qu'elles pourraient être déchargées de la garde des enfants (ceux-ci étant plus grands). Certainement, mais là encore, la pyramide des âges des agents de la Fonction publique au niveau national nous décrit une population relativement âgée de manière générale.

Le discours ambiant, ces derniers temps, sur le « travailler plus » peut-il avoir une influence sur les comportements ? Dans un premier temps, il est difficile de répondre par l'affirmative. Cependant, il est réel que les statistiques, dix ans auparavant en 1998, montraient qu'en moyenne, 17,9 % des femmes avaient recours au temps partiel dans la Fonction publique d'État et paradoxalement comparée à 2008, c'était dans la catégorie A que le choix d'un temps de travail réduit progressait le plus. Entre 1997 et 1999, le taux de travail à temps partiel a progressé de 2,8 points pour les femmes cadres, alors qu'il n'augmentait que de 0,6 point en moyenne²⁴. Même si la récession économique et le pouvoir d'achat diminuant entraînera certainement des conséquences et accentuera dans les prochaines années le renforcement des temps pleins, il est plus raisonnable de conclure que la RTT et les horaires modulables ont permis une autre organisation des temps pour les agents.

Il est d'ailleurs intéressant de constater que les hommes semblent connaître relativement plus que les femmes les possibilités existantes en matière d'organisation du temps de travail (Temps partiel, RTT, congés spécifiques, etc.) puisqu'ils sont 68,2 % à déclarer les connaître alors que sur l'intégralité des femmes interrogées, elles sont 63,4 %.

Afin de confirmer ces conclusions quant à une nouvelle organisation du temps, nous avons recensé dans différentes administrations parisiennes les dispositions concernant les horaires variables et les RTT. Les quelques exemples suivants sont très variés et montrent de larges possibilités pour les agents.

23. Point stat. DGAFP.

24. Ibid.

Des mesures...

Les horaires à la Préfecture de Police

La Préfecture de Police pratique les horaires variables dans les directions administratives, sauf pour les postes particuliers (ex. : ouvriers nettoyeurs, postes d'accueil du public externe etc.).

Le dispositif

La durée annuelle de travail est de 1 607 heures, la durée hebdomadaire de travail est de 39 heures ouvrant droit à un forfait de 14 jours de RTT, compte tenu de la mise en place de la journée de solidarité en 2006.

Cette durée peut être réduite pour tenir compte de sujétions particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. La durée annuelle peut être réduite à 15 085 heures/an (niveau 1: ex: activités d'accueil du public soumises à des flux permanents) à 15 24 heures/an (niveau 4: ex: travail de nuit permanent).

Les horaires sont comptabilisés par un système de badgeage sur micro: OCTIME (4 badgeages par jour).

Les cycles particuliers

Les cycles de travail sont organisés en fonction des nécessités de service. À notre connaissance il n'existe pas de services ouverts seulement quatre jours par semaine. En revanche, certains services ont adopté des cycles de travail spécifiques à leur activité.

Exemples:

- les hôtesse d'accueil travaillent 4 jours par semaine, sans RTT
- les auxiliaires de puériculture travaillent sur des journées plus courtes, avec moins de RTT
- les agents de la coopérative alimentaire ont des journées plus courtes, également sans RTT

Les horaires variables

Adoptés en 2005, ce système vise à mieux concilier les impératifs de la vie professionnelle et de la vie personnelle dans les limites des contraintes inhérentes à l'organisation et au fonctionnement des services. Il offre la possibilité dans certaines limites de choisir en particulier:

- les heures de début et de fin de journée de travail
- la durée de pause à l'heure du déjeuner.

Les plages fixes sont de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h 30 à 16 h 30

Les plages variables sont de 8 heures à 9 h 30 et de 16 h 30 à 19 heures. La pause déjeuner obligatoire de 45 minutes Le minimum est entre 11 h 30 et 14 h 30.

Un dispositif de crédit/débit d'heures peut permettre le report d'un nombre d'heures de travail limité. Le maximum mensuel de débit ou de crédit d'heures ne doit pas être supérieur à 12 heures.

Le crédit d'heures généré par l'agent autorise à récupérer du temps de travail sur les plages variables. Conformément au règlement intérieur sur les horaires variables en vigueur à la Préfecture de Police, ce crédit ne permet en aucun cas de générer des demi-journées ou des jours de récupération complémentaires. Le système des horaires variables peut être adapté aux services d'accueil du public externe mais il est exclu pour les métiers itinérants.

Dispositif de débit/crédit d'heures:

Le débit/crédit est calculé quotidiennement. La période de référence du débit/crédit cumulé est le mois. À chaque fin de mois, le débit ou le crédit est constaté et reporté sur le mois suivant dans la limite autorisée de 12 heures. La régularisation doit intervenir dans le mois suivant.

Toute heure effectuée à la demande de l'autorité hiérarchique ou validée a posteriori par elle, au-delà de la durée définie pour une semaine donnée du cycle, est une heure supplémentaire. Ces heures sont soit récupérées soit indemnisées et déduites du crédit d'heures.

En cas de dépassement du débit autorisé (- 12 heures) au dernier jour du mois, une journée RTT est décomptée (sauf motif sérieux). En cas de débit pendant 2 mois consécutifs, ne dépassant pas la limite autorisée, une demi-journée RTT est décomptée (sauf motif sérieux).

Les horaires à la Préfecture de Paris

À la Préfecture de Paris, la durée du temps de travail hebdomadaire est fixée à 37 heures, soit une moyenne de 7 h 24 par jour. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Un dispositif d'enregistrement automatisé du temps de travail indique pour chaque agent la différence entre le temps de travail réellement effectué et la durée réglementaire à effectuer. Cet écart est appelé solde débit-crédit. Le nombre d'heures inscrit au débit ou au crédit de la situation de l'agent ne peut excéder douze heures (le crédit d'heures excédant les 12 heures est « écrêté » - le débit doit être régularisé).

À l'aide de l'état hebdomadaire de sa situation et au vu des pointages enregistrés au cours de la semaine précédente, l'agent peut ainsi connaître précisément son solde débit-crédit. À chaque fin de mois ce solde est reporté sur le mois suivant et doit être régularisé au cours de celui-ci.

Les heures en crédit peuvent se récupérer, sous réserve des nécessités de service, par demi-journée (3 h 42) dans la limite de 3 demi-journées par mois. Les demi-journées de récupération débit-crédit peuvent s'accoler aux autres jours de congés et aux jours ARTT ou être prises, de manière isolée par demi-journée ou de manière groupée.

En dehors de ces demi-journées de récupération prises à l'initiative des agents sous réserve de nécessités de service, chaque agent doit être présent pendant l'ensemble des plages fixes programmées sur les cinq jours de la semaine.

Chaque agent est tenu d'enregistrer toute entrée ou sortie y compris lors de la pause méridienne (obligation : 45 minutes) Au-delà de 45 minutes, la durée réelle de la pause est décomptée.

Le temps de travail quotidien est fractionné en deux types de plages :

- les plages fixes, durant lesquelles la présence sur le lieu de l'ensemble des agents est obligatoire,
- les plages mobiles, où les agents peuvent choisir librement l'heure de leur arrivée et celle de leur départ, sous réserve des nécessités de travail.

Les heures de travail effectuées avant le début de la plage variable du matin ou après la fin de la plage variable de l'après-midi ne sont pas comptabilisées.

Les horaires à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

Les agents doivent effectuer 7 h 42 par jour. Ils peuvent faire au maximum 10 heures en plus par mois permettant de prendre par conséquent une journée le mois suivant. Les 2 h 18 restantes sont alors reportées sur le mois suivant.

Les plages fixes sont : 9 heures/12 heures et 14 heures/16 h 30. Les plages variables commencent à 8 heures et finissent à 19 heures. Ainsi, une personne peut arriver à 8 heures et terminer à 16 h 30 tout en faisant les 7 h 42.

Les horaires à la Direction des services fiscaux

Un agent à temps complet peut récupérer 1 journée par mois. De plus ses obligations hebdomadaires de travail ne peuvent être inférieures à 36 h 12 sans pouvoir excéder 38 h 30. La pause méridienne est obligatoirement décomptée par badgeage. Elle se situe dans une amplitude horaire comprise entre 11 h 30 et 14 h 30 en fonction des plages fixes retenues par le

service, sans pouvoir être inférieure à 45 minutes et sans excéder 2 h 30. En l'absence de badgeage, il est décompté obligatoirement 45 minutes. La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 h 00. Le surplus horaire est écrêté.

Les congés

Malgré tout ce qui a été répondu dans les items précédents sur la disponibilité des femmes, sur le temps de présence et le fait que notre échantillon travaille majoritairement à temps plein, la représentation de l'homme travaillant plus que la femme reste très prégnante puisque 91,1 % des femmes interrogées pensent que les femmes utilisent la totalité des congés, les hommes sont 92,6 % à le penser. Alors que lorsque la question est inversée, une baisse sensible apparaît : 77,2 % des femmes pensent que les hommes utilisent la totalité de leurs congés et les hommes sont 80,8 %. Il y aurait matière à approfondir cette question face à la réalité des chiffres.

D'ailleurs, la question des congés scolaires apporte peut-être un début de réponse car 45,8 % des femmes disent qu'il y a corrélation entre les congés et la période scolaire pour les femmes et à 1,4 % une corrélation pour les congés des hommes. Quant aux hommes, ils pensent à 45,8 % qu'il existe une corrélation pour les congés des femmes et 0,6 % pour les congés des hommes. Il est clairement signifié, ici, que pour cette partie de l'échantillon, les hommes ne se sentent pas concernés. Néanmoins, 50,6 % des femmes pensent qu'il y a corrélation pour les deux femmes et hommes et 53 % des hommes sont du même avis.

Les congés parentaux

84,5 % des femmes et 86,8 % des hommes pensent que les congés parentaux sont plus utilisés par les femmes. Cependant, nous constatons une évolution que nous retrouvons dans d'autres d'étude comme celle menée par la ville de Paris sur l'articulation des temps puisque 12,9 % des femmes pensent que les deux les utilisent autant et 10 % des hommes ont la même appréciation.

Le congé paternité et le congé maternité

Assez unanimement, les femmes à 87,3 % et les hommes à 82,2 % disent que les hommes utilisent le congé paternité²⁵. Ceci est aussi corroboré en

²⁵. Le droit à congé de paternité est de 11 jours calendaires consécutifs.

termes d'évolution dans d'autres études. Il en est de même pour les congés maternité où à 97,8 % les femmes jugent que les femmes l'utilisent et 92,7 % des hommes vont dans le même sens. A priori, les personnes pensent que le congé de paternité est majoritairement utilisé mais ceci reste dans les représentations car il est très difficile de comptabiliser les congés de paternité qui ne sont pas pris en l'absence d'éléments disponibles sur l'âge des pères, la place de l'enfant dans la famille et les naissances. Cet exemple nous rappelle l'importance de produire des données sexuées précises permettant ainsi d'éviter les représentations ou les « lieux communs » à partir d'impressions ou de ressentis.

L'exemple des congés de paternité à la Préfecture de Police est à cet égard significatif. Au cours de l'année 2007, 37 congés de paternité ont été enregistrés mais il n'a pas été possible de déterminer les congés de paternité non pris. Le seul enseignement que nous pouvons tirer est qu'apparemment, il n'existe pas de profil « type » de pères prenant des congés de paternité à la Préfecture de Police puisque nous retrouvons une diversité de métiers appartenant aux trois catégories de la Fonction publique, et relevant du statut des administrations parisiennes et des attachés du ministère : ouvriers du SAI (Service des affaires immobilières), agent d'antenne et rédacteurs de la DPG (Direction de la police générale), responsables de section ou d'unité, à la DRH (Direction des ressources humaines) mais aussi chef de bureau, adjoint ou chargé de mission.

Cette illustration indique que parmi ceux qui prennent ces congés de paternité tous les métiers et tous les groupes sociaux sont représentés. Ainsi, ce congé instauré il y a peu de temps semble institué dans les mœurs des nouveaux pères.

Nous ne résistons pas à décrire cette réaction d'un chef de service d'une autre administration nous racontant que désormais, il ne voulait plus recruter des femmes car quelques mois auparavant il en avait eu cinq qui étaient « tombées » enceintes en même temps et qu'il n'avait pas pu les remplacer. Cet exemple est tout à fait significatif car ce chef de service incriminait les « femmes » en général et développait des propos discriminants. Et pourtant, s'il avait eu des hommes, dans son service, « tombés » malades en même temps, de la même manière, il n'aurait pas pu les remplacer. Ainsi, subrepticement, un glissement s'opère en confondant question de genre et organisation des ressources humaines.

Les congés « enfants malades »

Il n'y a guère de surprises concernant les congés pour « enfants malades » et nous constatons que même s'il existe des évolutions, elles sont

très lentes puisque 2,2 % des femmes interrogées pensent que les hommes utilisent plus ces congés, 77,5 % que les femmes utilisent plus ces congés et 20,1 % que les deux les utilisent autant. Quant aux hommes, ils sont 4 % à penser qu'ils les utilisent, 71,3 % que ce sont les femmes qui les utilisent plus et 24,7 % que ce sont les deux. Nous sommes donc devant une configuration relativement classique où les femmes sont les premières mobilisées lorsqu'un enfant est malade. Il faut remarquer l'évolution concernant le fait qu'il est signifié dans les réponses que les deux autant peuvent prendre ces congés mais pas encore de manière considérable (entre 20 et 24,7 %).

En revanche, il est intéressant de noter que globalement, il existe un écart d'environ 5 à 6 points entre les réponses des femmes et des hommes en faveur des hommes quant à leur implication lorsque ce sont les hommes qui répondent et en défaveur des hommes lorsque ce sont les femmes qui répondent. Est-ce que les hommes surestiment leurs comportements ou bien les femmes ne verraient pas les « efforts » fournis par les hommes ?

À la question de savoir s'il existe une égalité entre les femmes et les hommes quant à l'usage des congés, les résultats peuvent paraître quelque peu surprenants puisque 29,6 % des femmes interrogées disent qu'il n'y a pas égalité et 70,4 % qu'il y a égalité. Les hommes, eux, sont plus nombreux à penser qu'il n'y a pas égalité (37,6 %) et 62,4 % qu'il y a égalité. Cette différence peut être interprétée de la manière suivante : Les hommes peuvent se dire qu'il n'y a pas égalité et qu'ils sont défavorisés car les femmes prennent plus de congés, objectivement, sans prendre en considération s'il s'agit de congés maternité ou des congés pour enfants malades. Pour les congés parentaux comme pour les autres congés, la question des articulations de vie et du partage du temps domestique est ici clairement posée.

Lors de l'étude qualitative précédente, nous avons eu d'ailleurs quelques remarques acerbes de la part de certains hommes en ce qui concernait le remplacement pendant les congés maternité ou parentaux et sur l'excès de travail de charge imposé aux collègues hommes. Ainsi, les agents/hommes faisant ce type de réflexion donnaient l'impression de permettre une égalité de principe, en acceptant une surcharge de travail, et en apportant une contribution invisible à l'égalité entre les femmes et les hommes :

«... Même si c'est un droit, la personne n'est quand même pas là. Moi, je vois, je suis dans un service où il y a une parité. Mais c'est sûr que si quelqu'un a le droit d'élever ses enfants, moi je travaille sur une chaîne. S'il

manque des gens, il manque des gens! Pendant trois ans la personne ne va pas être remplacée. Et, moi, pendant trois ans, je fais son travail. Mais, systématiquement, c'est un sujet sensible... »

Nous pouvons légitimement nous poser la question de savoir si ce type de positionnement ne va pas se développer dans les prochaines années avec encore plus d'acuité dans le cadre des restrictions budgétaires de personnel dans l'administration et si cela ne relancera pas par un effet de boomerang des discriminations ou une « guerre » des sexes, c'est-à-dire une certaine régression quant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La retraite

La question du montant de la pension demande à être approfondie. En effet, lorsqu'il est demandé si le montant de la pension est plus élevé pour les hommes ou pour les femmes, les réponses sont assez significatives puisqu'assez semblables: 0,4 % seulement des femmes interrogées pensent qu'il est plus élevé pour les femmes et 1,4 % des hommes pensent de même. En revanche, 32,7 % des femmes pensent qu'il est plus élevé pour les hommes et 33,5 % des hommes le pensent aussi, et 66,9 % des femmes disent que le montant est équivalent et 65,1 % des hommes confirment pratiquement l'opinion des femmes.

Est-ce qu'à cette question, les femmes et les hommes interrogé-e-s ne prennent en considération qu'une pension qui serait équivalente du fait d'un temps de travail égal durant les années professionnelles, donc à cet égard, dans le cadre d'une vision strictement objective au niveau de l'administration? Ou bien, tiennent-ils compte du nombre d'annuités des femmes de manière générale bien inférieure du fait des interruptions ou des temps partiels des femmes?

L'impression dominante est celle d'une conscience d'un déséquilibre entre les femmes et les hommes mais avec l'appréciation objective juste d'une équivalence lorsque les parcours professionnels sont comparables. Ceci est d'ailleurs confirmé par une autre question concernant les causes de départ en retraite, notamment lorsque la pension dépend des interruptions de carrière puisque 4,4 % des femmes interrogées pensent qu'il s'agit plus d'hommes qui se retrouvent dans ce cas, 72,2 % qu'il s'agit plus de femmes et 23,4 % qu'il s'agit autant des deux. Les hommes, eux, pensent qu'il s'agit plus d'hommes à 8,1 %, 61,7 % qu'il s'agit plus de femmes et 30,3 % autant les deux.

Si les personnes femmes et hommes ont bien conscience de disparités dues aux interruptions de carrière, les hommes ont tendance à minimi-

ser les difficultés des femmes quant à l'accès à une pension égale à celle des hommes puisque l'on constate un écart d'environ 11 % entre les deux perceptions. Minimisent-ils ou sont-ils simplement atteints de myopie inconsciente? Rappelons que si objectivement, encore une fois, dans l'administration la pension est la même pour les femmes et les hommes à nombre d'annuités égales, l'écart moyen des pensions entre les femmes et les hommes est au niveau national tous secteurs confondus de 43 %.

Lorsque les causes du départ en retraite dépendent de la situation du conjoint, les représentations vis-à-vis des femmes se poursuivent et certainement les faits confirment ces réponses puisque 5,8 % des femmes interrogées pensent qu'il s'agit plus des hommes, 51,3 % pensent qu'il s'agit plus des femmes et 48,9 % autant des deux. Les hommes, eux, pensent qu'il s'agit à 7,3 % plus des hommes, 45,6 % plus des femmes et 47,1 % autant des deux. Le mythe de la femme suivant les faits et gestes de l'homme dans un couple reste donc encore très prégnant.

Relations et communication

Le harcèlement

Le harcèlement moral ou ce que les personnes interrogées entendent par harcèlement moral semble plus être identifié par les femmes puisque 57,5 % d'entre celles interrogées ont eu connaissance de cas de harcèlement moral. Les hommes sont moins nombreux à avoir eu connaissance de cas puisqu'ils sont 48 %. Ces réponses sont à rapprocher des données suivantes : 40,35 % des femmes interrogées pensent que le harcèlement moral est plutôt à l'encontre des femmes alors que les hommes sont 30,9 % à le penser. Néanmoins, 30 % des femmes n'ont pas d'avis ou ne veulent pas le donner et 32,8 % des hommes aussi. Si ces chiffres sont relativement élevés, c'est que la définition du harcèlement moral²⁶ est certainement très difficile à cerner entre le harcèlement moral d'un supérieur hiérarchique relevant de cas pathologique et l'expression d'une souffrance au travail de plus en plus présente ou vécue comme telle du fait des restrictions de personnel, d'une culture des statistiques et des résultats « concrets » particulièrement développés dans le cadre des entreprises et maintenant de l'administration. En effet, le harcèlement moral ne s'explique pas que par la perversité des persécuteurs. De nombreux acteurs ont cherché à mettre en lumière les conditions qui le favorisent : la course à la productivité en est une, mais aussi les mauvaises pratiques de gestion (manque de clarification dans les postes), le statut des personnes – le statut précaire (qui favorise le harcèlement) ou, à l'inverse la grande stabilité des postes (qui empêche le licenciement et pousse au harcèlement). Le harcèlement est par ailleurs plus fréquent dans le secteur public que dans le privé²⁷. Si, le harcèlement moral au travail représente bien une réalité inquiétante, toutes les personnes qui se déclarent harcelées ne le sont pas forcément ; il importe donc, comme le note Marie-France Hirigoyen, « de démêler le vrai du faux ». Ce qui n'est pas toujours évident.

Deux questions cependant méritent d'être posées : Est-ce que le harcèlement moral serait exercé plus particulièrement à l'encontre des femmes ou des hommes ? Si les chiffres au niveau de l'étude nous montrent que les femmes semblent plus conscientes du phénomène, cela ne signifie pas qu'elles en souffrent plus. *A priori*, la dureté des rapports sociaux

dans le monde du travail est certainement la même pour les femmes que pour les hommes. En revanche, hors les inégalités usuelles (promotion, rémunération, retraite, etc.), les résultats de l'étude nous montrent que les femmes subissent des inégalités « invisibles » telles que la durée du trajet plus longue ou bien l'accès aux formations et aux concours plus difficiles qui génèrent certainement une souffrance non dite car probablement intériorisée. L'autre question est de savoir si l'acte de harcèlement moral serait plus masculin ou féminin. Il est un fait que les femmes en situation de pouvoir peuvent être aussi violentes que les hommes. Néanmoins, le stéréotype de la femme au pouvoir qui serait « encore plus dure » que les hommes perdure volontiers. Et il faut être très vigilant sur ces a priori qui ne reposent sur aucun fondement excepté celui de dénigrer les femmes lorsqu'elles se trouvent en concurrence avec les hommes.

Dans le cadre des violences faites aux femmes au travail, la question du harcèlement sexuel se pose d'une tout autre manière et ceci, notamment, pour des raisons socioculturelles propres à notre société. En effet, pendant longtemps, la dénonciation du harcèlement sexuel a été présentée en France comme une des nombreuses aberrations venant d'outre-Atlantique. Aux États-Unis, pays parfois « dominé » par une mentalité puritaine rigide, les hommes et les femmes n'auraient jamais appris à vivre harmonieusement ensemble. Une guerre des sexes stérile aurait donc conduit à ces accusations selon lesquelles les hommes harcèlent les femmes sur leurs lieux de travail. Les Français, en revanche, auraient su développer des relations saines et harmonieuses entre les sexes ; or de telles relations doivent inclure la sensualité et le flirt, y compris sur les lieux de travail. Lutter contre un supposé harcèlement sexuel, ce serait donc détruire ce qui fait la beauté et la richesse des rapports entre hommes et femmes en France. Les mentalités ont cependant évolué et la loi, désormais, inclut des dispositifs destinés à lutter contre le harcèlement sexuel mais édicte aussi des sanctions.

Néanmoins, le sujet reste toujours plus ou moins tabou et les administrations parisiennes ne sauraient échapper à cette tendance. Ainsi, peu de personnes interrogées (80,2 % des femmes et 79,6 % des hommes) ont eu connaissance de cas de harcèlement sexuel. En revanche, aussi bien les femmes (77 %) que les hommes interrogés encore plus nombreux (84,6 %) pensent que le harcèlement sexuel est plutôt à l'encontre des femmes. Celui-ci serait plutôt le fait des hommes pour 81 % des femmes et pour 86 % des hommes.

Outre la pudeur et la gêne à parler de ces questions, nous pouvons supposer que la méconnaissance en termes d'information juridique et

26. M.-F. Hirigoyen, « Le harcèlement moral », Syros, Paris, 2003.

27. « Malaise au travail », Les grands dossiers des sciences humaines n° 12.

réglementaire en ce qui concerne le harcèlement en direction de la victime ou de l'agresseur entraîne des réponses assez mitigées puisque 65,5 % des femmes et des hommes interrogés disent ne pas être informés sur cette question.

Il est évident qu'à partir du moment où les définitions de l'acte de harcèlement sont floues et que les droits sont méconnus, il devient très difficile de déceler une telle situation pour des personnes qui pourraient être concernées. Celles-ci ne peuvent pas cerner les limites d'un harcèlement. Quand celui-ci commence ? Et à quel moment la personne doit réagir, comment et à qui en parler ?

Le harcèlement sexuel reste un sujet tabou aussi bien dans l'administration que dans le secteur privé comme s'il s'agissait d'une violence à l'encontre des femmes appartenant à une autre époque. Et pourtant, nous avons constaté lors de l'organisation de journées de formation concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration que le thème le plus demandé et où les femmes étaient le plus présentes se trouvait être comme par hasard celui du harcèlement sexuel. Ce simple exemple nous montre à quel point, il est temps d'afficher une politique volontariste d'information et de sensibilisation sur cette question.

L'information

Les textes officiels, les lois, les règlements et les décrets qui régissent l'égalité professionnelle au sein de l'administration sont totalement ignorés par l'intégralité des personnes interrogées femmes et hommes à 80,8 %.

50,53 % des personnes disent ne pas connaître de position officielle de l'administration en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et environ 22 % ne savent pas. Les instances représentatives du personnel ne semblent pas informer des mesures et des initiatives prises en faveur de l'égalité professionnelle pour 70,53 % des personnes. Quant à des mesures qui seraient prises dans l'administration pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, unanimement les personnes interrogées à 82,89 % disent ne pas en avoir connaissance.

Ces derniers temps, le message sur l'égalité des chances ou bien la diversité repris aussi bien dans l'administration que dans le secteur privé semble dissoudre la notion de genre dans un amalgame déstructurant. Les personnes ont progressivement une vision brouillée et ne décodent plus très bien ce qui est de l'ordre des discriminations ou bien du fait d'une fragilité de certains groupes sociaux comme par exemple celui des seniors dû à une précarité de certaines populations. Ainsi, il n'existe

plus de hiérarchie entre ces différents niveaux et tout groupe social déstabilisé et exclu par des mutations de société est considéré comme discriminé ou faisant partie de cette grande famille de la diversité.

Intégrer les femmes parmi ces différentes populations au nom de la diversité, c'est réassigner celles-ci à une catégorie sociale comme les autres en faisant fi de la domination masculine et de la construction sociale des stéréotypes de sexe basée sur cette domination.

Nous espérons et supposons que pourtant des mesures, des initiatives sont prises dans le cadre du respect de la loi, mais celles-ci ne semblent pas faire l'objet de communication organisée. À titre d'exemple, les statistiques proposées au niveau national sont encore rarement sexuées²⁸, même si un chapitre spécifique est « réservé » à la parité sur certains items. Il n'existe pas de lisibilité quant à la répartition sexuée des femmes et des hommes, ce qui rend invisible les inégalités persistantes. Ainsi, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est ignorée de la part de toutes les actrices et de tous les acteurs : direction, instances représentatives et agentes et agents. Et, nous fondons, hélas, l'hypothèse suivante que si cette question est ignorée, elle doit par un raccourci réducteur ne pas exister. La notion de genre devient alors saugrenue à poser quels que soient les thèmes abordés.

Ce fait avait déjà été signalé dans la précédente étude qualitative et il apparaît plus que nécessaire de lancer une campagne d'information sur ce thème de la part des directions des ressources humaines et des syndicats.

²⁸. Cf. DGAFP, « Les chiffres clés de la Fonction publique 2008 »

L'égalité professionnelle : perspectives et réalité

De l'inscription du principe de l'égalité hommes-femmes dans la Constitution en 1946 à l'adoption de la loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes le 23 mars 2006, il est incontestable que de nombreux progrès ont été accomplis dans notre pays pour répondre à l'enjeu que l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes pose à nos sociétés.

Progressivement, un dispositif législatif et réglementaire important a été mis en place. Il a permis d'accélérer la prise de conscience, et d'amorcer un changement des comportements de la part de l'ensemble des acteurs concernés : employeurs, salariés, partenaires sociaux et associations.

Pourtant le développement des démarches d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes reste insuffisant et à bien des égards lacunaire. Si la France a obtenu des résultats dans la réduction des écarts salariaux ces dernières décennies, celle-ci semble se tasser depuis quelques années. De fait, la France occupe une place très moyenne au sein de l'Union européenne.

La question de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est bien sûr un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux. Mais c'est aussi et de plus en plus un enjeu économique. La participation des femmes au marché du travail et leur réelle insertion professionnelle sont des éléments importants pour l'efficacité et la compétitivité économiques aussi bien pour les pouvoirs publics que pour les entreprises. En outre, et la société française en est l'illustration, c'est aussi un élément de vitalité démographique.

C'est pour l'ensemble de ces raisons qu'une conférence sur l'égalité professionnelle²⁹ a été récemment organisée réunissant les partenaires sociaux et l'État pour poursuivre un débat qu'il est plus que jamais nécessaire de porter. Il faut en effet accélérer l'évolution des mentalités, des pratiques, et placer ce thème au cœur des préoccupations quotidiennes des employeurs et des salariés.

Afin de développer une vision partagée de l'égalité professionnelle et des objectifs à atteindre, il nous a semblé essentiel de se projeter au-delà des réalités des administrations parisiennes en analysant la réalité des chiffres

29. Le 26 novembre 2007.

au niveau des différents secteurs publics et privés et en décrivant certaines initiatives réalisées dans ces deux secteurs.

Ces initiatives reposent sur des principes, des éléments facilitateurs et des engagements de la part de l'ensemble des acteurs.

Au-delà des discours et des représentations, la réalité des chiffres et des pratiques professionnelles

Tous les chapitres précédents nous montrent que l'égalité de carrières entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État est loin d'être un état de fait même si le principe d'égalité est édicté dans les textes. Les agents femmes et hommes (certainement un peu plus les hommes) intériorisent ce principe de base.

Ainsi, lorsque la question est posée, nous notons une différence sensible entre les appréciations des femmes et des hommes, puisque 40 % des femmes interrogées pensent qu'il n'y a pas égalité alors que les hommes sont seulement 31 % à être du même avis. Ce qui signifie que 69 % des hommes pensent qu'il y a égalité. Cette forte majorité démontre, s'il en était encore besoin, la difficulté à sensibiliser les hommes mais aussi certaines femmes (60 %) au concept d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette représentation d'un acquis égalitaire qui se serait constitué au cours des dernières décennies reste très prégnante dans les mentalités, l'administration étant considérée comme certainement le lieu symbolique par excellence de cette égalité.

Les femmes dans notre société ont toujours été considérées comme une variable de l'ajustement économique. En temps de guerre ou de croissance, elles sont toujours les bienvenues pour remplacer les hommes ou participer à la productivité et à la richesse du pays. Mais si la récession économique est présente, elles sont alors priées avec quelques allocations de « rentrer » à la maison ou bien de considérer leur emploi comme un emploi d'appoint notamment à temps partiel. Pourtant, les femmes françaises ont été les premières parmi les femmes de l'Union européenne à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix à investir le marché du travail. Rappelons qu'au niveau national, elles représentent (entre 15 et 64 ans) actuellement 65,3 % de la population active³⁰ et entre 25 et 50 ans, elles sont 79 % en activité, ce qui les place au premier rang de l'Union européenne.

30. Les hommes sont 74,6 %. Source : Insee, Séries longues sur le marché du travail.

Pourtant aujourd'hui, malgré quelques faibles avancées, l'évolution vers l'égalité professionnelle reste toujours très lente et tous secteurs confondus privés et publics, les chiffres ne plaident pas en faveur d'une amélioration rapide.

Des chiffres...

Aujourd'hui, les inégalités professionnelles perdurent

- En premier lieu, il faut remarquer que les femmes sont plus touchées par le chômage et qu'elles se retrouvent plus nombreuses au chômage de longue durée. Nous constatons les mêmes données pour l'ensemble de l'Union européenne.
- L'augmentation du temps partiel a été constante au cours des vingt-cinq dernières années: 19 % en 1982, 32 % en 2000: environ 85 % des temps partiels sont occupés par des femmes et même s'il est difficile d'évaluer précisément la part d'intériorisation entre le temps partiel choisi et le temps partiel contraint. 60 % des femmes sembleraient souhaiter travailler davantage.
- 20 % d'écart de salaire à temps de travail équivalent, mais il est deux fois plus important tous horaires confondus. Plus on s'élève dans la hiérarchie des salaires, plus l'inégalité entre hommes et femmes est forte. L'écart va de 6 % chez les employés à 30 % chez les cadres supérieurs. Il atteint 20 % chez les ouvriers.
- Sur 450 métiers répertoriés, les femmes sont représentées à 80 % dans 20 métiers. Soit, 50 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 10 familles professionnelles. Et quels sont ces métiers? Ce sont des métiers faisant appel à des compétences soi-disant « naturelles » des femmes: accueil, écoute, aide, santé, enseignement, etc.
- 7 % de femmes à la tête des 500 premières sociétés françaises et 33 % de femmes parmi les cadres.
- L'écart des pensions au niveau des retraites est de 43 % entre les hommes et les femmes.

Quelles sont les raisons de cette lente évolution ?

Plusieurs raisons peuvent être évoquées. Le droit au niveau de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est en fait développé depuis quarante ans à peine puisque la première loi sur l'égalité professionnelle, la Loi Roudy, a été promulguée en 1983. C'est donc un droit récent et un droit mal appliqué car celui-ci a précédé les faits et l'ancrage profond des stéréotypes et l'obstacle des mentalités n'ont pas permis d'évoluer en conséquence. Cependant, nous devons ici souligner le rôle fondamental qu'a joué l'Union européenne en obligeant les États de l'Union à adopter des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. L'État français s'est approprié ces directives et le développement des réseaux au sein des administrations, comme le réseau AVEC, en est le meilleur exemple.

L'évolution de la législation a permis aussi à la France de se doter en une vingtaine d'années d'un arsenal juridique important sur l'égalité professionnelle et salariale hommes-femmes et la lutte contre les discriminations au travail. C'est donc aujourd'hui moins une remise à plat que l'optimisation de cette législation qui est en question, ainsi que l'adaptation des dispositifs existants à la réalité quotidienne de la vie des employeurs et des salariés. La problématique de l'égalité professionnelle doit être posée comme une priorité sociétale.

D'autres paramètres renforcent certainement cette lente évolution. Dans le cadre d'un marché du travail précaire, la concurrence des femmes avec les hommes n'encourage pas ceux-ci (les hommes) à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage. Une négociation sociale affaiblie par la désaffection des adhérents et une forte représentation masculine au sein de la hiérarchie des syndicats ne permettent pas d'influer suffisamment et de progresser efficacement sur cette question, ce qui peut expliquer jusque très récemment un relatif désintérêt des entreprises sur la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, l'organisation du travail se situe toujours à partir du cadre de vie des hommes entraînant un manque de réflexion par rapport aux articulations des temps de vie. Les pratiques professionnelles restent encore trop basées sur des schémas culturels limitant ou excluant les femmes du pouvoir de décision.

Si nous prenons en considération les rôles actuels des femmes et des hommes dans l'accomplissement des tâches domestiques dans notre société, il est évident que l'écart horaire entre la sphère privée et la sphère professionnelle reste trop excessif dans un sens ou dans l'autre.

Ainsi, la femme passe en moyenne trois heures quarante-huit par jour aux tâches domestiques et les hommes environ deux heures de moins. Là est bien le noyau dur, l'élément à faire bouger en priorité pour qu'il y ait une véritable avancée vers l'égalité entre les femmes et les hommes. La déconstruction de la frontière privée/public est bien au cœur de l'enjeu paritaire. Et elle oblige à repenser le partage sexué dans chacune de ces sphères, ce qui remet en question les fondements mêmes de la démocratie actuelle. Ce décalage entre sphère privée et sphère publique demeure l'une des raisons essentielles du choix des femmes pour certaines professions mais aussi d'une disponibilité plus partielle vis-à-vis de l'emploi. Comme nous le découvrirons, des entreprises essaient désormais de travailler sur de nouvelles organisations du travail permettant une autre articulation des temps de vie et facilitant ainsi une meilleure intégration des femmes dans l'entreprise, ce qui augure certaines avancées en ce domaine.

Le rôle de l'administration et des entreprises face à l'égalité entre les femmes et les hommes

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dépend pour une large part des changements de mentalité de la part des individus eux-mêmes et d'une volonté politique de l'État dans l'application et le suivi des lois, les deux grands secteurs de l'économie de notre société : l'administration et l'entreprise doivent jouer un rôle prépondérant et s'engager dans le cadre d'une politique volontariste pour permettre aux femmes et aux hommes de notre pays d'accéder à une réelle égalité.

Depuis que les femmes sont arrivées massivement à la fin des années soixante sur le marché du travail et malgré les nombreuses lois promulguées, nous constatons aujourd'hui que cela ne suffit pas. Certes des mesures spécifiques et conjoncturelles modifieront peut-être à la marge certaines pratiques professionnelles mais l'inégalité demeurera si cette question n'est pas traitée sur le fond. Et de ce fait la reproduction des stéréotypes sexués intériorisés par les hommes mais aussi par les femmes elles-mêmes risquent de perdurer.

Il nous semble que l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande la conjugaison simultanée de plusieurs facteurs facilitateurs ainsi que des engagements efficaces capables de développer une dynamique définitive.

La conjugaison de plusieurs facteurs facilitateurs

Dans un premier temps, il s'agit de « penser égalité entre les femmes et les hommes » à tous les niveaux de l'institution et à tous les niveaux du personnel afin de développer les réflexes adéquats ; et, ceci, tout au long du déroulement des carrières des salariés : du recrutement jusqu'au départ en retraite. Il faut que la question du genre soit « banalisée » et paradoxalement ne se pose plus.

Dans un second temps, s'interroger sur le genre, c'est se situer dans le cadre d'une approche intégrée de genre (gender mainstreaming) en développant une analyse systémique. Cela ne se décrète pas mais s'organise et s'enseigne par l'intermédiaire d'une démarche pédagogique de l'égalité entre les femmes et les hommes³¹.

Enfin, un principe de vigilance doit permettre d'éviter les glissements sémantiques qu'entraînent des confusions telles que celles couramment usitées aujourd'hui. Nous ne le répéterons jamais assez mais l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas un simple concept, il s'agit d'un principe universel constitutif de notre société et du monde dans lequel nous habitons. Il existe sur la planète des femmes et des hommes réparti-e-s de manière relativement égale. Et ces femmes et ces hommes font société en échangeant des relations économiques, professionnelles, culturelles, affectives. Elles et ils peuvent être d'origine ethnique différente, de culture et de religion différentes, et bien entendu avoir des âges divers. Mais, leur première qualité, c'est leur appartenance au genre humain en tant que femmes et en tant qu'hommes. Ainsi, les discours sur la diversité ou l'égalité des chances doivent être appréhendés avec beaucoup de circonspection. Il ne s'agit pas pour autant de nier les discriminations dont peut être victime tel ou tel groupe social dans une société fragilisée. Les femmes ne sont pas une catégorie sociale comme une autre et l'on peut légitimement s'interroger sur ce que sous-tendent ces discours de plus en plus répandus au sein des entreprises et des administrations. Pourquoi cet amalgame ? Est-ce que la présence des femmes à part égale de responsabilité et de traitement dans l'entreprise et l'administration troublerait un « ordre sexué³² » ?

Des engagements

Ces éléments facilitateurs posés, il s'agit d'inscrire des engagements fondamentaux soutenant toutes actions des ressources humaines des entreprises et des administrations dans le cadre de plan égalité. Ces plans

31. Cf. le diplôme interuniversitaire « égalité entre les femmes et les hommes » créé à l'initiative du réseau AVEC par les universités Paris 3 et Paris 6.

32. R. Senac-Slawinski, « L'ordre sexué », PUF, 2007.

égalité négociés au sein des instances paritaires se situent dans le cadre de la loi Génisson et encore davantage dans le label « Égalité » (cf. des lois et des mesures en fin de chapitre). Cinq engagements nous paraissent constituer ces plans, il s'agit de les concrétiser selon l'état d'avancée de l'égalité professionnelle au sein de l'institution.

Toutefois, si les grandes entreprises et les administrations ont les moyens de se situer dans cette dynamique, elle est beaucoup plus complexe à mettre en œuvre pour les petites et moyennes entreprises qui constituent une grande part du tissu économique de notre pays. Il faut donc imaginer des démarches originales selon les secteurs et qui s'inscriront dans des périodes certainement plus longues.

Un engagement sociétal, éthique et moral

Le travail constitue l'un des éléments fondateur de notre société. La reconnaissance sociale de l'individu et son autonomie financière reposent toujours sur ce socle. Le lien social se développe aussi en partie grâce au travail. Ainsi, le lieu du travail en l'occurrence l'administration ou l'entreprise n'est pas un lieu neutre qui serait à l'écart de la sphère publique. Il est une partie intégrante de cette sphère. À ce titre, celles-ci doivent être exemplaires en matière d'éthique et de morale. Les femmes ne sont pas une variable de l'ajustement économique. Et l'égalité professionnelle ne doit plus être considérée comme un « gadget » que l'on agiterait lorsqu'il est nécessaire de réajuster les effectifs ou développer certains secteurs. En effet, depuis bientôt quarante ans, ce n'est jamais la priorité de travailler sur cette question même si les positions officielles affichent un tout autre discours. Afin que l'administration ou l'entreprise puissent mener à bien cet engagement sociétal, les syndicats doivent être particulièrement vigilants et spécifiquement formés à cette thématique.

Un engagement de respect du droit

Depuis la loi Roudy, le cadre législatif existe et nous serions tentés d'écrire qu'il suffit de le respecter. La multiplication des lois ne changera rien si la volonté politique de l'État en ce domaine ne se montre pas exigeante. Est-il nécessaire de rappeler que la Constitution a été modifiée récemment et que dans l'article 1^{er} figure désormais la phrase suivante : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* » Cet engagement du respect du droit de la part de l'entreprise et de l'administration ne doit pas être considéré comme un acte de bonne volonté mais comme une obligation.

Un engagement de suivi des indicateurs et de vigilance

Afin de mettre en œuvre l'égalité professionnelle dans une institution, il existe une première étape obligée qui consiste à produire des diagnostics sexués chiffrés comme le préconise la loi Génisson avec le rapport de situation comparée (cf. l'encadré en fin de chapitre). Mais produire des statistiques peut rester une action inefficace si ces statistiques ne sont pas analysées en fonction de la situation professionnelle sexuée de la structure. Il est donc nécessaire dans le cadre des instances paritaires d'établir des indicateurs pertinents permettant de suivre l'évolution des mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle.

Un engagement de proportionnalité

Un engagement de proportionnalité consiste à procéder à des rééquilibrages nécessaires entre la proportion de femmes et d'hommes dans les différentes fonctions, mais il s'agit aussi d'agir proportionnellement sur l'organisation et les conditions de travail. Ces mesures peuvent être prises pour une période intermédiaire comme par exemple dans le cadre de la loi sur l'égalité salariale afin de réajuster les rémunérations entre les femmes et les hommes. Ce principe de proportionnalité ne signifie pas pour autant « égalitarisme » ou « parité » obligés dans tous les domaines.

Un engagement d'actions positives

Des actions positives concrètes doivent être engagées dans le cadre d'un plan égalité, ce qui est déjà le cas dans des administrations et l'exemple de cette étude à l'initiative du réseau AVEC montre les avancées de la Fonction publique d'État à Paris en ce domaine. Plusieurs entreprises ont amorcé des démarches dans le même sens en s'inscrivant dans le cadre du label « Égalité » (cf. les initiatives décrites en fin de chapitre). Toutes ces actions reflètent l'émergence d'une prise de conscience réelle bien souvent à l'initiative d'individus dans certains secteurs qui sensibilisent puis suscitent des démarches originales. La mise en place de ces actions positives doit néanmoins faire l'objet d'une réflexion approfondie au sein de l'institution. En effet, il faut se méfier des mesures qui pourraient paradoxalement aller à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'exemple des crèches d'entreprises peut être étudié avec circonspection. S'il est incontestable que cela facilite certainement la vie des femmes, il n'est pas certain qu'elle facilite la vie des enfants avec parfois de longs déplacements et une désocialisation de leur environnement local. Quant aux mères, elles peuvent facilement

tomber dans le piège de rester plus longtemps au travail puisqu'elles n'iront pas récupérer leurs enfants au commissariat du quartier. Cet exemple montre bien toute la difficulté et la complexité de la mise en œuvre d'actions positives. Il faut sans cesse réfléchir aux avantages et aux inconvénients dans le cadre d'une approche transversale.

Des mesures... des lois

Le label « égalité » : une marque distinctive pour les entreprises engagées sur la voie de l'égalité professionnelle

Lancé en 2004, le label « égalité-e » permet aux entreprises de valoriser auprès de leur personnel mais aussi auprès de leurs clients toutes leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle. Toute entreprise qui souhaite être labellisée doit déposer un dossier auprès de l'Afaq-Afnor et répondre à de nombreux critères d'évaluation de la place des femmes et des hommes dans l'organisation de travail.

Trois champs sont évalués dans ce dossier :

1. Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.
 2. La gestion des ressources humaines et le management.
 3. La prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.
- L'entreprise obtient le label « égalité-e » pour 3 ans, avec une évaluation à mi-parcours.

La loi Génisson de mai 2001

Cette loi sur l'égalité professionnelle est d'abord :

– Un outil d'analyse :

Le rapport de situation comparée que les entreprises de plus de cinquante salarié-e-s doivent rendre chaque année rend les choses lisibles, donc visibles quant à la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Des indicateurs pertinents concernant les conditions générales d'emploi (effectifs, durée et organisation du travail, données sur les congés, promotions, embauches et départs), les rémunérations, l'accès à la formation, les conditions de travail, le

recrutement déterminent les axes de travail et d'amélioration pour une meilleure égalité professionnelle.

– Un outil de communication et d'action :

L'égalité professionnelle ne se décrète pas, elle s'organise. À partir des chiffres fournis dans le rapport de situation comparée, un plan d'action peut être amorcé avec des objectifs chiffrés et un calendrier pour les atteindre.

– Un outil au service de la négociation :

La loi prévoit la création d'une commission égalité au sein du comité d'entreprise. Par conséquent, les organisations syndicales peuvent être sollicitées pour la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Des initiatives...

Dans l'administration

Afin de rendre l'égalité professionnelle effective, des initiatives concrètes sont mises en place dans certaines administrations.

– Dès 1982, **un décret relatif aux comités techniques paritaires** demandait aux administrations d'effectuer un rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes. Ce texte fut modifié en 2001 avec l'ajout de plans pluriannuels pour l'administration d'État.

– **Le ministère de l'Équipement** depuis 1998 s'est engagé dans la voie de l'égalité professionnelle. À partir d'études, d'analyses et de statistiques sexuées, un plan « égalité » a été mis en œuvre avec la mise en place de formations de sensibilisation dans les régions.

– **Le ministère de l'Intérieur** a créé un observatoire de la parité et de la diversité et dans ce cadre a réalisé une étude sur la promotion des femmes dans la hiérarchie supérieure. Un bilan social sexué très complet a été publié et la ministre a récemment envoyé une lettre circulaire aux préfets insistant sur la parité dans les jurys de concours.

– **La circulaire du 6 mars 2000 du Premier ministre**, demandait aux ministères de préparer des plans pluriannuels précisant le taux de féminisation à atteindre en fonction des statistiques sexuées montrant la situation des hommes et des femmes pour chaque catégorie. Cette circulaire encourageait chaque ministère à définir « les moyens de mise en œuvre pour atteindre les objectifs chiffrés,

notamment en termes de formation et d'organisation du travail ». La fixation de ces objectifs était laissée à l'appréciation de chaque ministère, tout en étant guidée par le nombre de femmes présentes dans les « viviers » (les personnes qui présentent toutes les conditions requises en terme d'ancienneté et de niveau de qualification pour prétendre aux promotions). La DGAFP (Direction générale de l'administration de la Fonction publique) est destinataire de ces plans pluriannuels. Elle remet alors un rapport tous les deux ans au Parlement sur les mesures mises en place pour une démarche volontariste.

– **La circulaire FP/3 n° 8231 du 5 décembre 2000** instaurait la présence de coordonnateurs et coordonnatrices « égalité hommes/femmes » dans l'ensemble des administrations. Il s'agit d'interlocuteurs de la DGAFP contribuant à la réalisation des plans pluriannuels décrits précédemment. Elles et ils ont une mission d'animation au sein de leur ministère et de recueil d'information. L'objectif est également d'accentuer l'effet « réseau » afin d'échanger sur les bonnes pratiques lors de réunions annuelles avec la DGAFP.

– Le 10 novembre 2000, le **Comité pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des Fonctions publiques** s'est installé sous la présidence de monsieur Anicet Le Pors et, avec comme rapporteure, Françoise Milewski. Nommé pour cinq ans, ce comité est arrivé au terme de son mandat en septembre 2005 et a soumis quinze propositions au ministre de la Fonction publique : la généralisation de la règle exigeant au moins un tiers de personnes « du sexe sous représenté dans les jurys, les comités de sélection et les organes consultatifs », l'affichage par le gouvernement de nominations de femmes, en particulier pour les emplois à la décision du gouvernement où elles sont peu représentées, la prise en compte des temps sociaux dans l'organisation du travail et la compensation des déséquilibres de carrière « en raison de sujétions liées à l'éducation des enfants ou à l'organisation de la vie familiale », l'extension et l'harmonisation des plans pluriannuels, la réalisation de tableaux de bord statistiques dans toutes les écoles préparant à la haute Fonction publique, le développement de « formations à l'égalité » par le biais de modules sur ce thème en formation initiale ou continue (organisation d'actions avec l'Onisep, Office national d'information sur l'enseignement et les professions, ou le CNDP, Centre national de documentation pédagogique, afin « d'améliorer l'attrait pour les

femmes des emplois supérieurs de la Fonction publique), la pérennisation des tableaux de bord statistiques pour les emplois supérieurs, la désignation d'un-e délégué-e interministériel-le- à l'égalité et le développement de coordonnateur-rices nommé-e-s dans chaque administration, l'extension de l'usage du féminin dans les noms de métiers ou encore la création, aux conseils supérieurs des fonctions publiques, d'une mission d'évaluation de la politique d'égalité.

– **Une nouvelle circulaire** demande, **en 2004**, à chaque ministère de fixer des objectifs concernant la place des femmes dans leurs services. Les lettres du 29 mars 2004 adressées aux ministres identifiaient cinq catégories de mesures : La formation et l'information, les mesures statutaires, l'organisation du travail, les nouvelles pratiques de nomination aux emplois supérieurs, l'accompagnement des personnels et de leur famille.

– **La Charte de l'égalité, signée le 8 mars 2004**³³, engage les services de l'État, les collectivités territoriales et les acteurs économiques et sociaux pour une égalité effective entre les hommes et les femmes, chaque employeur étant invité à formaliser des propositions d'actions et à évaluer leur mise en œuvre. Cette charte recense au total 300 actions à mener dans lesquelles les différents services de l'état sont partie prenante.

– En 2005, le **rapport de madame Dominique Versini sur la diversité dans la Fonction publique**³⁴ est venue rappeler la nécessité de passer « d'une égalité de principe à une égalité de fait ». Ce rapport demandé par le ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État, monsieur Renaud Dutreuil, aborde la question de l'égalité entre hommes et femmes, aux côtés d'autres problématiques comme les personnes handicapées, les jeunes Français issus de l'immigration ou l'origine sociale des fonctionnaires. Remis en décembre 2004, il confirme « la panne de l'ascenseur social » et propose de mettre en place « une stratégie nationale de la diversité ». 15 fiches actions sont proposées pour promouvoir l'égalité et la diversité dans la Fonction publique. Parmi elles, « diversifier les dispositifs d'information, d'orientation et d'accompagnement en amont de l'entrée dans la Fonction publique », « élargir les voies d'accès à la Fonction publique » notamment en adaptant le contenu des concours et la formation des jurys.

33. Disponible sur www.femmes-egalite.gouv.fr.

34. Disponible sur www.ladocumentationfrancaise.fr.

– **L'ANPE** a mis en place une méthode de recrutement par habiletés dans ses agences qui privilégie par des exercices pratiques et des mises en situation la capacité des personnes à réaliser des tâches nécessaires pour un poste donné indépendamment de l'âge, du sexe, des origines, du diplôme...

Dans les entreprises

De plus en plus d'entreprises s'emparent de la thématique de l'égalité professionnelle et mettent en œuvre des actions très concrètes relevant, comme nous l'avons vu au préalable d'engagements qui vont du respect de la loi, à la responsabilité sociétale, en passant par l'intérêt économique (pénurie de main-d'œuvre) et la logique de développement et de performance. En voici quelques exemples :

– **Aéroports de Paris** ont proposé une mesure dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle signé avec les organisations syndicales qui prévoyait « qu'à qualification, expériences, aptitudes requises équivalentes pour un poste, la priorité sera donnée à une femme, sauf si un critère est plus favorable à un homme et pour une période temporaire ».

– En matière de recrutement, le **Crédit mutuel** prévoit que « le pourcentage des femmes promues ne peut être inférieur au pourcentage d'hommes promus par catégories, une enveloppe supplémentaire spécifique étant mise en place ».

– Un budget d'1 million d'euros est consacré au rééquilibrage entre les salaires des hommes et celui des femmes en 2008 chez **Axa**.

– Le **Groupe Barclays** a mis en places les Women's Development Workshops. Ce sont des groupes de travail visant à améliorer l'équilibre hommes/femmes au sein du Groupe, notamment en brisant le « plafond de verre » que certaines femmes peuvent rencontrer au cours de leur carrière. Trois groupes de travail couvrent les sujets suivants : Mentoring (système de coaching interne), Equilibre vie privée/vie professionnelle, Détection et suivi des femmes à fort potentiel.

– Dans le cadre de son engagement dans le programme européen Equal, **Accor** lance un projet expérimental, « Équilibre », dans cinq sites pilotes en France avec en-tête de projet la **chaîne Ibis**. Il vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'hôtellerie et la restauration. L'enjeu est de proposer des solutions innovantes aux salarié-e-s pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

– **Schneider Electric** s'engage à ce que l'écart de salaire constaté, surtout après dix ans d'ancienneté, soit inférieur à 1 % d'ici à cinq ans, et ce sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable).

– **Les Services funéraires de la ville de Paris** ont rédigé une charte du temps qui préconise des pratiques innovantes en matière de temps de travail (horaires de réunion, prises en charge des coûts de transport ou de garde supplémentaires dans le cadre de réunions tardives, rédaction d'ordres du jour et de comptes rendus systématiques pour une meilleure transmission de l'information).

– **La charte de la parentalité** qui prévoit une meilleure prise en compte de l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale a été signée par près de 40 entreprises dès sa présentation en avril 2008.

Des initiatives d'une correspondante du réseau AVEC

Ce témoignage de la correspondante du réseau AVEC de Paris pour la Préfecture de Police démontre la concrétisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à partir d'initiatives concrètes s'appuyant sur une politique de gestion des ressources humaines performante. Dès lors qu'un certain nombre de préalables sont réunis en amont : nomination d'une interlocutrice identifiée sur le champ de l'égalité entre hommes et femmes, sensibilisation aux enjeux de l'égalité pour être en mesure de s'emparer du sujet, rôle de relais et d'interface reconnu, validation de la situation des femmes et des hommes par des indicateurs chiffrés et volonté de réaliser des actions concrètes.

« Mes fonctions de correspondante du réseau AVEC comportent deux aspects :

– vis-à-vis des personnels de la Préfecture de Police (30 000 fonctionnaires et personnels non titulaires) ;

– vis-à-vis du « public » de la Préfecture de Police : femmes victimes de violences reçues dans les commissariats, mineures victimes (excision, mariages forcés) suivis par la brigade de protection des mineurs de la Direction de la police judiciaire, voir femmes migrantes reçues par la Direction de la police générale.

En prenant mes fonctions de correspondante du réseau AVEC, j'ai présenté le réseau aux services RH de chacune des directions actives de police et administratives de la préfecture, ainsi qu'aux services recevant du « public » féminin susceptible de relever des problématiques traitées par le réseau.

À l'égard des fonctionnaires pouvant rencontrer des difficultés, il existe un réseau composé de travailleurs sociaux et de psychologues, ainsi qu'un service de médecine de prévention de la Direction des ressources humaines. Dans certaines directions actives, il existe une cellule de soutien des personnels en difficulté (policiers ayant vécu une situation dure ou des problèmes personnels).

Je diffuse à ces personnes les synthèses d'actualité et les informations susceptibles de les intéresser. Ainsi, on a enregistré près de 20 demandes de participation aux sessions de formation sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes organisées par La Boucle en octobre/novembre/décembre 2008 et financées par la Préfecture de Paris.

À la suite de la première étude, le DRH a présenté ce travail aux partenaires sociaux des administrations parisiennes, et pour accompagner la démarche de la secrétaire générale du ministère, qui demandait de prendre des initiatives en faveur de la parité et de l'égalité, le DRH a proposé dans un premier temps, un programme d'actions concrètes.

Ainsi, l'étude révélait un manque d'information sur les conséquences pour la retraite du temps partiel, congé de maternité et autres interruptions de carrière. J'ai proposé de faire une plaquette d'information sur les conséquences des événements familiaux sur la retraite. En fait il y a eu une version très complète en 25 pages, puis 12 pages et finalement un recto verso centré sur les événements familiaux : enfants, temps partiel, pension de réversion. Ce document a été publié dans le bulletin d'information de la DRH, qui est diffusé dans chaque direction de la Préfecture de Police.

Ensuite, depuis 2 ans, pour répondre aux demandes du ministère, j'ai fait des fiches sur :

- la répartition des effectifs au 1^{er} janvier entre H et F, pyramide des âges, temps partiels...
- la part des femmes dans certaines catégories d'emploi précaire et leur réussite au concours de gardien de la paix, ou les autres motifs de sortie du contrat/garçons : cadets de la république, adjoints de sécurité
- la part des femmes dans les formations et la comparaison avec leur part dans les effectifs des corps concernés
- la part des femmes dans les jurys et les présidences,

- les résultats de concours : candidates inscrites, présentes, admissibles et lauréates,
- les recrutements de PACTE,
- les recrutements de personnes handicapées,
- la part des femmes pour certaines promotions de grade, et la comparaison avec les effectifs correspondants,
- les représentantes de l'administration dans les organismes paritaires,
- l'ouverture de comptes épargne temps par les H/F,
- l'utilisation de congés de paternité,
- les décorations H/F (il est difficile de faire la comparaison par rapport aux promouvables, car aux questions d'ancienneté, s'ajoutent les interruptions de carrière),

Enfin, en juin 2008, une rubrique parité – réseau AVEC a été ouverte sur le site intranet de la DRH. On y trouve : des informations générales, des extraits de vidéo, le dépliant un garçon/une fille sur l'orientation professionnelle, les chiffres clés 2007 et quelques dates issues des dépliant historiques.

Un zoom sur la préfecture : la première étude AVEC à la Préfecture de Police, la répartition H/F dans les effectifs, la féminisation des jurys, la formation H/F

Il y a aussi des informations pratiques : le harcèlement sexuel et les fiches de la sous-commission DDTE sur le médecin de prévention, le CHS, etc., la révision de la constitution qui inscrit en article 1 : l'accès des femmes et des hommes aux responsabilités, le recto verso retraite, le recto verso sur les discriminations, destiné aux victimes et aux auteurs potentiels, une bibliographie, des adresses utiles, etc.

Bien évidemment, je ne suis pas la seule à m'intéresser à l'égalité entre les femmes et les hommes : sous l'impulsion du DRH, le service de médecine de prévention a réalisé en 2007 une enquête auprès de femmes venant en visite de prévention, sur leurs conditions de vie et de travail. Cette étude est poursuivie en 2008 sur le thème du profil socioprofessionnel et indicateurs de santé des femmes travaillant à la Préfecture de Police ».

Des correspondantes et des correspondants du réseau AVEC réagissent

Autour des résultats de cette étude, nous avons organisé une réunion de travail informelle avec des correspondantes et correspondants du réseau AVEC. Ces réactions ne prétendent pas analyser les chiffres de cette étude, elles ont été prises de manière spontanée et sont l'illustration de personnes

qui ont depuis 2001 en tant que correspondant-e-s aiguisé leur regard sur ces questions et reflètent quelques fois ce que l'on n'ose pas dire tout haut.

- *Moi j'ai été particulièrement surprise lors de l'étude. En effet, lorsqu'on posait les questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les gens disaient: non il n'y a pas de problèmes et puis c'est après au cours de la conversation qu'ils exprimaient autre chose. Oui, le fait est, au niveau de la proportion des femmes au niveau de la hiérarchie, de la rémunération..., etc., il existe quelques problèmes.*

Les trajets

- *Les trajets sont plus longs pour les femmes que pour les hommes.*
- *J'ai une anecdote, c'est un couple où ils avaient deux voitures et puis un matin avant de partir, la voiture du mari tombe en panne. L'homme revient dans la maison et dit à la femme: « je suis désolé mais ma voiture est en panne, je prends les clés de la tienne car je dois aller travailler. » Et elle est partie travailler en transport en commun. « Naturellement », l'homme pense que son travail est primordial par rapport à celui de la femme.*
- *Un couple, c'est comme un train et la locomotive c'est l'homme et les wagons cela reste la femme.*

Le concours et la promotion

- *Les femmes pour occuper leur poste ont bien souvent passé plus de deux concours alors que les hommes c'est en moyenne deux. Les hommes ont dû passer dès le départ des concours plus élevés et les femmes avec les interruptions de carrière doivent en passer plus. Ce qu'on attend des hommes, enfin leurs parents, c'est qu'ils passent tout de suite les concours plus tôt pour fonder éventuellement une famille après, les femmes sont moins diplômées même si elles réussissent mieux, elles se projettent dans des études à beaucoup moins longue durée. Les femmes doivent avoir des objectifs moins ambitieux que les hommes, c'est tout!*
- *C'est toujours le même problème, si elles veulent avoir une vie de famille...*
- *Moi, je ne suis pas sûre que ce soit cela! Je pense que c'est intériorisé et que la femme se dit ce n'est pas fait pour moi. Elles ne s'autorisent pas des objectifs ambitieux.*
- *Pourtant, les parents des enfants qui ont 25 ans ont élevé leurs enfants autrement!*
- *Oui, mais il existe encore des rémanences qui ne sont pas avouées, même si dans l'esprit au fur et à mesure ce peut être une image qui se délie. Dans l'esprit, cela reste profondément ancré.*

- *On reste aussi beaucoup sur l'idée que les femmes ne sont pas disponibles. On est sur l'a priori qu'une femme peut être enceinte...*
- *Ce qui est faux, car même si elles ont pu s'arrêter pour avoir des enfants, à Paris, les femmes sont à 84 % à temps plein. Mais les images perdurent...*
- *Si l'on regarde les statistiques de l'ENA, on reste encore à une moyenne entre 33 et 35 % de femmes. Contrairement à l'ENM (École nationale de la magistrature) où les femmes sont très majoritaires. Il y a une vraie interrogation sur la féminisation de la magistrature. Est-ce que les hommes préfèrent commencer par le barreau? En tout cas, je constate dans le service un mépris des énarques vis-à-vis des ENM. Peut-être qu'une certaine déconsidération commence à s'instaurer du fait que les femmes sont majoritaires.*
- *Les métiers restent stéréotypés, regardez, l'informatique demeure un métier d'hommes même si les femmes utilisent autant l'informatique. En médecine, il y a maintenant beaucoup de femmes. Cela interroge, est-ce que ce ne serait pas parce que cela devient banalisé et que la technologie disponible est plus simple à utiliser? Ce qui est étonnant, c'est l'évolution des représentations: pourquoi l'image du magistrat a évolué ainsi? Avec ce qui se passe en ce moment au niveau de la crise économique, est-ce qu'on s'est interrogé de savoir la proportion de femmes « traders »?*
- *L'argent, le dynamique, la technique, ce sont les hommes, alors que: « je soigne », « je rends la justice », ce sont les femmes. Ce serait intéressant de creuser davantage toutes ces questions afin d'en tirer des conséquences dans la présentation des métiers.*
- *Ce n'est pas dit mais au niveau de la promotion les hommes à un certain niveau, on reste entre soi.*

Les rémunérations

- *Plus on descend dans les catégories hiérarchiques, plus les agents pensent qu'il n'y a pas égalité dans les rémunérations.*
- *Ce doit être une espèce de suspicion où les gens pensent qu'il y a plus d'opacité. C'est pareil pour les promotions des femmes le « ressenti » des gens c'est cela? Pour les rémunérations, il faut reconnaître qu'il y a eu beaucoup de rattrapage. D'abord parce que pendant longtemps il n'y avait pas vraiment de ressources humaines dans l'administration et puis après effectivement, on a pris conscience de certains décalages.*

Le temps

- *Les femmes dans les administrations parisiennes travaillent très majoritairement à temps plein;*

– Comme la pyramide des âges est assez élevée dans notre échantillon, cela paraît normal qu'il y ait peu de femmes à temps partiel. Beaucoup de personnes iront de toute façon jusqu'à 65 ans.

– Les gens pensent qu'à temps partiel, on est moins efficace...

– Moi, je ne suis pas d'accord, je pense que quelqu'un qui est très bon qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, il n'y aura pas de différences, le chef de service ne doit pas faire de différences. C'est vrai qu'une personne à 80 %, on ne verra pas la différence car elle fera son travail à 100 % quand même. Il faut dire que la RTT a changé beaucoup de choses, car on peut pratiquement maintenant prendre 1/2 journée par semaine.

– Les femmes ne sont pas remplacées lorsqu'il y a un congé maternité, ce qui crée des tensions dans les services car la charge de travail retombe sur les collègues et l'ensemble de l'équipe. C'est vrai que c'est un problème dans l'administration.

La retraite

– Je suis très inquiète car dans mon service, il y a encore beaucoup de catégories C.

– On essaye de pousser au maximum maintenant puisque c'est le dernier indice qui compte pendant les 6 derniers mois, mais il reste le vécu de ce qui s'est passé.

Le harcèlement

– Il y a quand même plus de harcèlement moral, on n'en parle pas du harcèlement sexuel...

– Le harcèlement moral dans l'entreprise doit être équivalent pour les hommes et pour les femmes. Mais si les femmes sont plus harcelées moralement c'est parce qu'elles ont moins le pouvoir. Les femmes quand elles seront au pouvoir, il y aura autant de harcèlement moral.

– Le harcèlement sexuel c'est différent, c'est évidemment plus vis-à-vis des femmes. Le harcèlement moral je suis d'accord, les femmes peuvent être aussi dures.

Les discours sur l'égalité entre les femmes et les hommes

– La priorité des femmes tout de même lorsqu'on les écoute bien, c'est que leur vie, leur priorité, c'est quand même leurs enfants et l'administration permet quelques souplesses. Ce qui est difficile c'est que l'administration en permettant ces possibilités pose une frontière floue entre ce qui est de l'ordre du choix personnel et ce qui est de l'ordre du choix professionnel sans que

certaines personnes ne choisissent réellement. En effet, si l'on prend la période des vacances scolaires, des agents qui ont des responsabilités ne font aucun effort pour venir une ou deux journées pendant ces vacances scolaires.

– C'est vrai que dans le privé, on ne tolère pas les mêmes choses. On est très privilégié dans l'administration mais d'un autre côté on ne va pas critiquer une gestion des temps de vie facilitatrice car ce sont les femmes qui en pâtissent.

– Moi, je pense que si on n'a pas l'égalité au départ, l'égalité professionnelle, ce sera entre guillemets du « bluff ».

– Il faut être vigilant car en période de crise, cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes risque de ne pas être considérée comme une priorité.

Et ailleurs en Europe, que se passe-t-il³⁵ ?

Quelles sont les spécificités des pays européens quant à l'organisation de la Fonction publique ? Quelles sont les mesures spécifiques engagées ? Face à l'argument que toute situation de fait est non seulement difficile à changer, mais quasi inéluctable, ces exemples « venus d'ailleurs » nous montrent que c'est possible.

L'Union européenne insistant beaucoup sur des critères de convergences et la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes étant l'un des axes prédominants, les initiatives novatrices qui ont vu le jour ici ou là pourront servir d'exemples à la rédaction de directives que l'ensemble des pays de l'Union devront, à terme, appliquer.

Allemagne

L'organisation administrative :

L'administration est gérée par le ministère de l'Intérieur au niveau des Länder.

– Niveau régional : 16 Länder chargés d'exercer des compétences spécifiques et d'exécuter les lois fédérales.

– Niveau intermédiaire : 323 districts, 112 villes arrondissements et 7 associations de villes en districts sous contrôle des Länder.

– Niveau local : 14865 communes qui ont compétences au nom de l'État (état civil, élection, police, sanitaire, débit de boissons...).

35. Sources principales : dossier du comité des régions, revue "Administration", sites Internet des universités et instituts européens et site www.eurostats.com

Mesures spécifiques :

La modification de la constitution fédérale en 1994 instaurait la promotion de l'égalité des chances par le gouvernement à tous les niveaux administratifs. Depuis 2001 et une nouvelle loi fédérale, chaque établissement public doit mettre en place un plan égalité qui prévoit un traitement préférentiel des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

Autriche**L'organisation administrative :**

- Niveau régional: 9 ministres-présidents (dans les Länder) qui sont aussi des agents du gouvernement fédéral (droit de veto du gouvernement fédéral sur les lois des Länder).
- Niveau intermédiaire: 99 chefs de districts (+15 villes à statut spécial) responsables devant le ministre de l'Intérieur fédéral en matière de police.
- Niveau local: 2 359 maires organe commun au Bund et Land. Les communes sont sous contrôle a posteriori du niveau district.

Mesures spécifiques :

Les candidatures féminines sont privilégiées dans l'administration à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'à ce que leur proportion dans les effectifs ait atteint 40 % dans chaque poste. En effet, la loi sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les services publics prévoit un recrutement prioritaire et le traitement préférentiel des femmes en matière de promotion et de formation. Certains Länder ont adopté une législation similaire pour leurs administrations territoriales.

Belgique**L'organisation administrative :**

- Il n'existe pas de tutelle du gouvernement fédéral sur les régions.
- Niveau régional: 3 communautés linguistiques et 3 gouvernements régionaux.
- Niveau intermédiaire: 10 conseils de provinces (wallonnes et flamandes) assurent la bonne application des normes communautaires régionales et fédérales, et la tutelle sur les communes.
- Niveau local: 589 communes sous tutelle des provinces et des régions.

Mesures spécifiques :

Depuis le décret royal du 27 février 1990, tous les employeurs du secteur public sont obligés de construire des Plans pour l'égalité: il s'agit notamment de rédiger un code des bonnes pratiques utilisé par les

administrations, sans envisager de quotas dans un premier temps. Autre avancée, la réforme Copernic de 2000 a souhaité refondre l'encadrement supérieur par la création de Top managers chargés de mettre en place une nouvelle culture managériale basée sur l'atteinte d'objectifs (Par conséquent, les représentations stéréotypées peuvent être plus facilement battues en brèche dès lors que des critères objectifs d'évaluation de la performance sont instaurés).

Danemark**L'organisation administrative :**

- Le ministère de tutelle de l'administration est le ministère de l'Intérieur.
- Niveau régional: 14 comtés composés de préfets et de préfètes ont été supprimés et remplacés par 5 grandes régions avec plus forte autonomie (santé publique notamment) avec un contrôle de légalité a posteriori exercé au niveau central par 5 directeurs et directrices d'administrations publiques déconcentrés à leur tête.
- Niveau local: 273 communes: Une réforme est en cours pour passer à 98 communes.

Mesures spécifiques :

La tendance actuelle est une politique de recrutement ouvert (open recruitment). Aussi, les personnes déjà en poste dans l'administration ne seront pas prioritairement recrutées par rapport à un autre candidat ou une autre candidate issu du secteur privé. Est déterminant le profil du candidat. Dans la pratique, les hauts fonctionnaires surtout sont souvent issus de l'administration: 55 % sont recrutés en interne, 28 % sont des fonctionnaires issus d'un autre ministère et 17 % des lauréats viennent de l'extérieur. Dans ce cadre-là, des mesures visent à promouvoir l'équilibre hommes/femmes dans les effectifs, sans instauration de quotas. De plus, la loi n° 286/2003 sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit que tous les organismes publics doivent intégrer l'égalité des chances dans la planification et l'administration. Les ministères, les institutions d'État et les entreprises d'État de plus de 50 salarié-e-s ont pour obligation de rédiger un rapport tous les 2 ans sur les avancées proposées en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Espagne**L'organisation administrative :**

- Il n'y a pas de tutelle directe du gouvernement sur l'administration

mais une commission interministérielle de l'administration. En revanche, le tribunal constitutionnel peut annuler les actes du gouvernement comme ceux des communautés autonomes.

– Niveau régional: 17 délégués du gouvernement au niveau des communautés régionales nommés en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministère de l'administration publique et du ministère de l'Intérieur. Ils et elles dirigent les administrations d'État: réforme en cours pour intégrer les services des ministères sous la direction du gouverneur. Et assurent la coopération avec collectivités.

– Niveau intermédiaire: 50 subdélégués du gouvernement dans les provinces (« diputations »), nommé-e-s par le délégué-e du gouvernement parmi les lauréat-e-s d'une liste accessible par concours. Ils et elles coordonnent les services de l'État, disposent d'un budget de fonctionnement et d'une préfecture.

– Niveau local: 8 089 communes (« municipios ») et 2 aires métropolitaines.

Mesures spécifiques:

L'article 14 de la Constitution fait référence à la notion d'Égalité des chances. Il est également rappelé dans les droits et les devoirs des agents de la Fonction publique. Un plan d'actions spécifiques a été élaboré pour favoriser l'inscription des femmes dans les études universitaires et dans les processus d'apprentissage, avant d'envisager des mesures correctives en terme de nominations.

Finlande

L'organisation administrative:

– Le ministère de tutelle de l'administration est le ministère de l'Intérieur.

– Niveau régional: 6 gouverneurs de province qui supervisent l'administration provinciale sur la sécurité civile, la police, l'éducation et la jeunesse, la santé, la communication et les transports. Il y a également 19 conseils régionaux chargés notamment de la répartition des fonds de l'Union européenne et de l'État.

– Niveau local: 432 communes (objectif de diminution de leur nombre ou de développement de la coopération intercommunale).

Mesures spécifiques:

La Finlande a mis en place des objectifs chiffrés à atteindre: une représentation de 40 % minimum d'hommes (quand les femmes sont surreprésentées) et de femmes (quand les hommes sont surreprésentés) est fixée par la loi dans les organes de décision de l'administration. De plus,

les employeurs d'au moins 30 salarié-e-s (secteur public et secteur privé) doivent prévoir des mesures spécifiques pour réduire les inégalités entre hommes et femmes dans leur plan annuel de formation ou dans les plans d'action sur « la protection des travailleurs ». De plus, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes modifiée en 1995 prévoit l'élaboration de plans pour l'égalité professionnelle. Une enquête de 2002 révélait que 27 % des entreprises privées et 21 % des organismes du secteur public disposaient d'un plan égalité.

Grèce

L'organisation administrative:

– Ministère de tutelle de l'administration: ministère de l'Intérieur qui contrôle les actes du représentant local du gouvernement.

– Niveau régional: 13 secrétaires généraux assistés par 13 directeurs généraux, nommés par le gouvernement et sous contrôle du ministère de l'Intérieur. Ils et elles dirigent et coordonnent les services de l'État et ont la compétence de la police et de la sécurité civile. Ils contrôlent a posteriori des actes des autorités (pouvoir d'annulation). Il y a également une structure collégiale avec les chefs d'exécutifs départementaux: compétence décisionnelle et consultative en matière de « planification de la croissance régionale ».

– Niveau intermédiaire: 51 départements.

– Niveau local: 900 municipalités et 133 communes.

Mesures spécifiques:

La Grèce a légiféré pour que les femmes soient représentées dans chaque département ou service de l'administration à hauteur d'un tiers, au minimum, des effectifs.

Italie

L'organisation administrative:

– Le ministère de tutelle de l'administration est le ministère de l'Intérieur.

– Niveau régional: 12 préfets à la fois de province et de région. Ils et elles représentent l'État dans ses relations avec les collectivités locales. « Cela répond aux exigences d'unité et de centralité en réservant au gouvernement un filtre neutre et impartial ». Ils et elles ont fonction de lien et de collaboration entre les collectivités locales (aide technique et réponses aux problèmes).

- Niveau intermédiaire: 104 préfets représentant du gouvernement, nommé-e-s en conseil des ministres et responsables de l'ordre public et du respect des lois (contrôle de la légalité).
- Niveau local: 8 100 communes ont aussi compétences au nom de l'État concernant l'état civil, le service militaire et les élections.

Mesures spécifiques :

Depuis 1991, les administrations sont tenues de prendre des mesures d'actions positives (loi n° 125/91). Ainsi, ces actions positives sont favorisées par des financements spécifiques d'accompagnement. De plus, depuis 2000 (décret du 19 mai 2000), ces administrations ont pour obligation de rédiger des plans égalité et des sanctions ont été instaurées en cas de non-respect.

Luxembourg

L'organisation administrative :

- Le ministère de tutelle de l'administration au niveau national est le ministère de l'Intérieur.
- Niveau régional: 6 commissaires de région qui sont l'unique interlocuteur des communes pour la mise en œuvre des politiques nationales, l'animation du partenariat et le contrôle de la légalité. Il existe également un établissement public chargé de coordonner les politiques locales, veiller à l'égalité et au développement équilibré du territoire.
- Niveau local: 117 bourgmestres à la fois représentants de l'État et de la commune qui valident l'exécution des lois et des règlements de police (forte tutelle de l'État, y compris centrale) et un collège des bourgmestres et échevins qui est à la fois organe de l'État et de la commune.

Mesures spécifiques :

Le Luxembourg a refusé l'introduction de quotas dans l'administration pour corriger les écarts entre les femmes et les hommes dans les effectifs. Cependant, un comité interministériel a été créé spécialement pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Pays-Bas

L'organisation administrative :

- Le ministère de tutelle de l'administration au niveau national est le ministère de l'Intérieur.
- Niveau régional: 12 commissaires de la reine, nommés par le gouvernement pour 6 ans après avis des états provinciaux. Ils sont responsa-

bles devant les états provinciaux et devant le gouvernement de la coordination de la police (réforme en cours pour développer ces compétences).

- Niveau local: 487 bourgmestres, nommés par le gouvernement, sur proposition du commissaire de la reine et après avis du conseil. Ils président le conseil municipal et le collège exécutif et sont conseillés par le commissaire de la reine qui peut exercer une tutelle de substitution.

Mesures spécifiques :

Un bureau pour la Fonction publique supérieure a été créé en 1995 afin d'améliorer la flexibilité et la mobilité des hauts fonctionnaires néerlandais (Senior Public Service). En 2001, sur 739 personnes, 10 % des hauts fonctionnaires recrutés venaient de l'extérieur de l'administration, 11 % étaient des femmes et 2 % de minorités ethniques. Chaque ministère a le pouvoir discrétionnaire de fixer les effectifs féminins minimums. Il n'y a donc pas de loi générale sur la question. Cependant, une commission existe depuis 2004 pour vérifier que les mesures prises par l'administration respectent l'égalité hommes/femmes.

Portugal

L'organisation administrative :

- Niveau régional: 5 présidents de commission de coordination (CCDR), nommé-e-s par le Premier ministre, ils et elles sont chargé-e-s de la coordination, de l'appui aux collectivités locales et de l'exécution des mesures du gouvernement pour le développement des régions. Dans les 2 régions autonomes, il y a, en plus, un ministre de la République qui représente l'État et le gouvernement et dispose d'un droit de veto.
- Niveau intermédiaire: 18 gouverneurs (governors civil), nommé-e-s par le gouvernement et exerçant une tutelle sur les collectivités locales (pouvoir de dissolution en cas d'irrégularité grave).
- Niveau local: 308 communes et 4 252 paroisses.

Mesures spécifiques :

Le Portugal a nommé des conseillers et des conseillères pour accompagner les administrations dans la mise en œuvre de l'égalité hommes/femmes. Ils et elles fonctionnent en réseau et incitent les autorités locales à prendre des mesures spécifiques et accroître les effectifs du sexe sous-représenté à travers des plans parité pluriannuels.

Royaume Uni :

- Niveau régional : Directeurs « d'agences régionales exécutives » : organisation de l'administration publique fondée sur la distinction entre les tâches « politiques », qui restent dans les mains des ministères, et les tâches administratives et de gestion dites « day to day » qui sont confiées à des agences autonomes dans le cadre d'un budget et d'un accord négocié entre le ministère de « tutelle » et l'agence concernée. Cet accord, appelé « Framework Document », fixe les compétences attribuées à l'agence exécutive, les objectifs qu'elle doit atteindre tant sur le plan des missions à accomplir que sur le plan financier, ainsi que ses propres critères de performance sur la base desquels l'ensemble de son action sera évalué.
- Niveau intermédiaire : 34 comtés.
- Niveau local : 238 districts : il est envisagé de créer des correspondants des offices régionaux sur un périmètre équivalent à celui des arrondissements.

Mesures spécifiques :

La haute Fonction publique (Senior Civil Service) comprend plus de 3800 managers seniors, spécialistes et conseillers politiques, gérés au sein d'une structure centrale de gestion du personnel. Depuis 1999, le Royaume-Uni poursuit une politique en faveur de la diversité : 35 % de femmes et 3,2 % de représentants des minorités dans la haute Fonction publique. Dans cette politique figure notamment un guide des bonnes pratiques en matière de recrutement des femmes et des hommes dans l'administration, guide qui vérifie si les critères de sélections sont uniformes par exemple.

Suède

L'organisation administrative :

- L'administration est déconcentrée et dépend du premier ministre.
- Niveau régional : 18 gouverneurs de comtés (organe déconcentré de l'État), nommé-e-s pour 6 ans par le gouvernement. Ils et elles ont des compétences étatiques exclusives : justice, défense, maintien de l'ordre, réseau routier, droit du travail. Ils et elles sont en charge de l'application des politiques gouvernementales et de la coordination des services de l'État.
- Niveau intermédiaire : Discussion en cours sur l'utilité d'un niveau intermédiaire mais l'idée est controversée.
- Niveau local : 239 communes.

Mesures spécifiques :

- Il existe, en Suède, une autorité indépendante chargée de suivre la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité hommes/femmes (loi qui date de 1991). Ces plans d'actions sont obligatoires pour toutes les entreprises et toutes les administrations qui emploient plus de 10 salarié-e-s. Lorsque les femmes sont largement sous-représentées, la priorité peut être donnée à une femme sur un poste comme mesure de rattrapage. Une enquête de 1999 révélait que 25 % des entreprises privées et 75 % des organismes publics avaient mis en place un plan pour l'égalité. Selon la loi suédoise, ce plan doit contenir 3 éléments :
- Une liste des mesures de promotion de l'égalité nécessaires pour se conformer à la loi.
 - Une étude des différences qui perdurent entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions à mettre en œuvre pour les réduire.
 - Une évaluation des progrès depuis le plan de l'année précédente.

Conclusion

Changer les mentalités, pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes

La division sexuelle du travail entre femmes et hommes est liée depuis des siècles à la séparation de la sphère privée et de la sphère publique³⁶. Aux femmes les tâches domestiques et aux hommes les activités publiques et professionnelles. L'origine de ce postulat repose notamment sur le principe que la tâche de nourrir la famille est liée à la fonction de mère, et la figure de la mère nourricière s'inscrit dans le prolongement de sa fonction de procréation. Deux fonctions biologiques (procréation et nutrition) assignées « naturellement » à la femme et qui fondent l'« idéologie naturaliste » en légitimant la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes. Ainsi se trouve justifiée la domination masculine et « dans cette perspective, le principe de complémentarité des sexes permet de justifier des inégalités sociales et politiques entre les sexes au nom de respect de l'harmonie naturel et de l'ordre social³⁷. »

Où en sommes-nous actuellement ? Les femmes sont en France majoritairement en activité et elles sont présentes dans tous les secteurs de l'économie et de la production et à l'évidence, la question se pose en des termes nouveaux et se déploie avec une intensité jamais atteinte. L'évolution des droits en faveur des femmes ces cinquante dernières années montre une incontestable avancée. L'Union européenne a fortement œuvré en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en imposant des directives notamment en faveur de l'égalité professionnelle. Et la Fonction publique d'État en proposant de se questionner à partir de cette étude se positionne effectivement en ce sens. Ainsi, elle exprime une nouvelle dynamique en voie de se délester du principe « archaïque » de la hiérarchie des sexes. En effet, la situation présente est marquée par un tel décalage entre les qualifications des femmes et leur position dans la hiérarchie que la progression au sommet est à peu près inévitable.

36. G. Fraisse, « Les deux gouvernements : la famille et la cité », Gallimard, 2000.

37. R. Sénac-Slawinski, « L'ordre sexué, la perception des inégalités femmes-hommes », PUF, 2007.

Comme nous l'avons analysé, en principe neutre et méritocratique, l'administration reconduisait le schéma traditionnel de la subordination de la femme à l'homme dans le cadre d'un système masculin, renforcé par des pratiques et encouragé par les représentations des hommes.

Ce cycle touche maintenant à ses limites, et ceci pour plusieurs raisons. D'une part, les femmes ne sont plus exclusivement dévolues à la sphère privée et elles sont aussi nombreuses dans les études supérieures que les hommes. Leurs rôles public et professionnel bénéficient à présent d'une forte légitimité sociale. En conséquence, la « progression » des femmes dans les échelons hiérarchiques du pouvoir n'en est qu'à son commencement. D'autre part, les stéréotypes de sexe s'imposant comme des barrières « irrationnelles » deviennent antinomiques avec l'impératif d'optimisation des performances. Ce n'est pas seulement l'évolution des mœurs qui autorise cette hypothèse mais les nouvelles exigences du management, soucieux de ne pas se priver des réserves de talents, de recruter et retenir les meilleurs éléments (hommes ou femmes) afin de développer le potentiel des ressources humaines.

À la lecture de cette étude, nous constatons que concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Fonction publique d'État à Paris serait positivement au-dessus de la moyenne nationale dans bien des domaines avec quelques spécificités comme la durée du trajet des fonctionnaires, un temps partiel très peu développé, un nombre de concours élevé chez les femmes, etc.

Néanmoins, nous avons constaté que le premier obstacle demeure encore des stéréotypes très prégnants aussi bien de la part des femmes que des hommes. Des mentalités freinant des avancées possibles à deux niveaux : d'une part, une affirmation et une croyance immuable en l'équité de l'administration qui serait un rempart contre toutes formes de discrimination et d'autre part, la méconnaissance d'inégalités du fait d'un manque d'informations.

Nous avons par ailleurs décelé quelques nouveaux écueils possibles. En effet, si les générations de jeunes femmes ne restent pas vigilantes, les conséquences peuvent s'avérer désastreuses. Si ces jeunes femmes ne sont certainement pas en mesure d'accepter les sacrifices qu'ont consentis les générations précédentes, du fait notamment d'un niveau de formation plus élevé, elles se situent maintenant dans une ère post-féministe où, les droits des femmes semblent acquis. Certes, certaines lois ont été promulguées et les relations avec les hommes ne sont généralement pas conflictuelles, notamment dans le cadre professionnel (excepté des concurrences normales entre des individus). Ainsi, nous avons rencontré des femmes persuadées de leur libre choix de vie privée

ou professionnelle et faisant abstraction d'inégalités flagrantes que ce soit par exemple au niveau de la retraite ou bien au niveau du partage des tâches domestiques en ce qui concerne notamment la garde des enfants. Elles remettent très peu en question un destin qui semblerait sacrificiel de la part des femmes. Comme si le fait d'être une femme du XXI^e siècle ayant le droit de travailler suffisait. Nous ne répéterons jamais assez que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se réalisera pas tant que les inégalités demeureront dans les autres domaines aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère publique au niveau de la représentation politique ou dans les lieux de pouvoir et de décision professionnels. Par ailleurs, ne demandons pas à l'administration ou à l'entreprise de résoudre des problèmes qui sont de l'ordre de la sphère privée. Le changement des mentalités doit s'opérer dans toutes les sphères de la société aussi bien au niveau des individus que des institutions.

Vers un plan d'action égalité dans la Fonction publique d'État à Paris

Grâce au réseau AVEC, la démarche entreprise par la Fonction publique d'État à Paris est exemplaire à plus d'un titre. En effet, contrairement à beaucoup d'autres institutions et reprenant les réflexions européennes sur le « Gender mainstreaming » ou nationales dans le cadre de l'approche intégrée de genre, celle-ci a considéré que la promotion des femmes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne pourrait s'élaborer qu'à partir d'un travail sur les représentations sexuées des femmes et des hommes de ces différents services, et non pas seulement en décrétant quelques mesures certainement inefficaces à court terme.

Ainsi, cette étude confirme à grande échelle ce qui avait été entrevu pour l'ensemble des items dans la première étude qualitative. En effet, il semble que les personnes interrogées dénoncent davantage les inégalités lorsqu'elles peuvent dépasser un cadre de principe décrivant l'administration comme un lieu égalitaire. Ce qui démontre l'intérêt à travailler en profondeur en transformant les pratiques professionnelles des femmes et des hommes fonctionnaires, ce travail devant permettre ainsi d'aboutir à un diagnostic partagé, à des propositions concrètes d'amélioration, et à un calendrier de mise en œuvre de ces mesures afin de développer une vision partagée de l'égalité professionnelle et des objectifs à atteindre, avant tout fondés sur une logique de résultats.

Ces deux premières études représentent donc la première étape d'une démarche s'inscrivant dans la durée et qui devrait aboutir par la mise en œuvre d'un plan Égalité au sein de la Fonction publique d'État à Paris.

Ce plan Égalité devra comprendre plusieurs volets :

- Des bilans sociaux chiffrés et sexués analysant les écarts constatés.
- La création de grilles d'indicateurs pertinents communs à l'ensemble des administrations parisiennes permettant l'élaboration de feuilles de route ciblées.
- Des formations et sensibilisation au concept d'égalité entre les femmes et les hommes et à la reproduction des stéréotypes de sexe pour l'ensemble des services (direction comprise) mais aussi pour les syndicats. En travaillant ainsi, au cœur des représentations des individus et du système lui-même, il est à prévoir que les images misogynes, nonobstant qu'elles ne disparaîtront pas du jour au lendemain tant elles sont ancrées, constitueront de moins en moins les freins les plus puissants à l'accession des femmes aux postes de direction.
- Une politique volontariste de communication sur tous les thèmes concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Des informations sur les conséquences au niveau de la retraite des congés parentaux ou temps partiels.
- Des formations sur les différentes formes de harcèlement moral et sexuel.
- Une évaluation permanente et transparente de l'évolution des pratiques.

Nous voulons signaler qu'un plan Égalité ne pourra donner de résultats que dans la mesure où il sera considéré et mis en œuvre dans sa globalité, sans stigmatiser les hommes et en faisant en sorte que ceux-ci s'approprient ce plan en y découvrant les avantages qu'ils pourront en retirer. De fait, les aspirations professionnelles féminines visent davantage l'égalité avec les hommes que la concurrence avec ceux-ci. Tous les exemples d'actions réussies visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne ou en France démontrent que les bénéficiaires des actions ne sont pas exclusivement les femmes mais pour une large part les hommes aussi. D'une part, ceux-ci peuvent se positionner en dehors d'un rôle sexué « assigné » et d'autre part, les mesures mises en œuvre permettent de mieux équilibrer leurs aspirations privées et professionnelles.

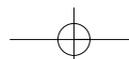
Même si un travail en profondeur est encore à réaliser, la démarche entreprise par le réseau AVEC dans le cadre de la Fonction publique d'État à Paris permet d'être résolument optimiste. Car elle montre que

contrairement à ce qui est souvent signifié l'entreprise n'est pas la seule à développer des initiatives originales en faveur de l'égalité professionnelle et que l'administration, ainsi, assume pleinement sa part de responsabilité dans ce domaine en développant de telles actions et peut même devenir un modèle exemplaire.

Cette approche volontariste n'est pas sans danger car elle interroge et remet en question des « habitus » véhiculés par des générations d'hommes enclins à des pratiques discriminatoires souvent inconscientes à l'égard des femmes et confortés par des représentations sexuées rarement contestées. La fabrication des catégories fondées sur le genre demande un autre positionnement des individus en remplaçant ces catégories par des rôles humains qui n'ont plus de marqueurs de sexe en tant que tels mais qui augmentent la panoplie des rôles et ouvrent le champ des possibles. Il s'agit donc d'une remise en cause en profondeur du système, des pratiques et des représentations des différents membres de l'institution.

En interrogeant ses propres pratiques par le biais de cette étude, la Fonction publique d'État à Paris démontre sa volonté d'avancer sur cette question. Il s'agit maintenant de mettre en œuvre les outils concrets permettant une exigence d'égalité entre les femmes et les hommes. Adopter une telle démarche transparente de la part d'une institution est suffisamment exceptionnel pour être souligné.

Annexes



L'essentiel des chiffres-clés de la Fonction publique*

- 5,2 millions de personnes travaillent dans les trois Fonctions publiques, soit 21,3 % de l'emploi total (salarié et non salarié) en France au 31 décembre 2006.
- 2,524 millions d'agents travaillent dans la Fonction publique de l'État (FPE, dont 2,272 millions dans les ministères, et 0,252 dans les Épa nationaux), soit 49 % de l'emploi public.
- 1,662 million d'agents travaillent dans la Fonction publique territoriale (FPT), soit 32 % de l'emploi public: les 3/4 dans les régions, départements et communes et 1/4 dans les Épa locaux.
- 1,014 million d'agents travaillent dans la Fonction publique hospitalière (FPH), soit 19 % de l'emploi public: 94 % dans les hôpitaux et 6 % dans les maisons de retraite.
- Les trois Fonctions publiques emploient 3 869 081 titulaires, 777 603 non-titulaires (hors emplois aidés), 50 119 ouvrier-e-s d'État, 56 567 assistant-e-s maternel-le-s, 94 007 médecins, 353 706 militaires.
- Les effectifs des trois Fonctions publiques ont augmenté, entre 2005 et 2006, de 0,3 %, dont FPE - 1,2 %, FPT + 3,1 % et FPH - 0,1 %.
- Dans les trois Fonctions publiques, 29,6 % des agents sont en catégorie A (cadres), 23,3 % en B (professions intermédiaires) et 47,1 % en C (employés et ouvriers).
- Les agents de la FPE sont âgés en moyenne 43,8 ans, contre 44,2 ans dans la FPT et 42,9 ans dans la FPH.
- Le taux d'administration des trois Fonctions publiques est de 70,6 agents civils pour 1 000 habitants (métropole et Dom).
- Les trois Fonctions publiques comptent 59,1 % de femmes, la FPE 50,8 % (y compris militaires), la FPT 61 % et la FPH 76,6 % (contre 45 % dans le secteur privé).
- Dans la FPE, 17,8 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 3,2 % des hommes.
- 16 % des emplois de direction dans les trois Fonctions publiques sont occupés par des femmes.

* sources : chiffres clés 2008. DGAFP

- 56,6 % des cadres et professions intellectuelles de la FPE sont des femmes.
- La FPE compte 4,7 % de travailleurs handicapés, la FPT et la FPH 4,5 %.
- En métropole, 25 % des agents civils de la FPE travaillent en Île-de-France, où vit 19 % de la population.
- 39 172 personnes ont été recrutées par concours externes et assimilés dans la FPE en 2006, dont 92 % ont réussi le concours externe.
- 42 % des personnes recrutées en catégorie A dans la FPE ont bac + 4 et plus (niveau requis: bac + 3). La moitié des personnes recrutées en catégorie B dans la FPE ont bac + 2 et plus (niveau requis: bac). 5 % des personnes recrutées en catégorie C dans la FPE ont bac + 5 (niveau requis: BEPC).
- Les lauréats des concours internes et assimilés dans la FPE représentent 16 281 personnes en 2006.
- 64 930 nouvelles pensions de retraite ont été attribuées en 2007 à des titulaires de la FPE, 10 655 à des militaires, 1 102 à des ouvriers d'État, 28 377 à des titulaires de la FPT et 24 737 à des titulaires de la FPH (hors médecins hospitaliers).
- L'âge moyen des nouveaux pensionnés de la FPE est de 58,8 ans en 2007.
- Au 31 décembre 2007, les 2,3 millions de pensionnés des trois fonctions publiques ont touché une pension moyenne 1 622 euros par mois.
- En 2006, les agents de la FPE ont perçu en moyenne un salaire mensuel net de 2 182 euros. Ceux de la FPT 1 669 euros; en 2005, ceux de la FPH 2 092 euros.
- Dans la FPE, entre 2005 et 2006, le salaire moyen par tête (SMPT) a crû de 0,9 % en euros constants, tandis que la rémunération moyenne nette des personnes en place deux années de suite (RMPP) a progressé de 1,8 % en euros constants.
- Entre 2005 et 2006, 4,4 % des titulaires de la FPE ont connu un changement de département (mobilité géographique) et 3,5 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle (mobilité catégorielle). 4,7 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine fin 2006 (mobilité statutaire). 1 % a connu un changement de ministère ou de grand service (mobilité structurelle) entre 2004 et 2005.
- 3,981 milliards d'euros ont été dépensés par les ministères pour la formation des agents (dont 2,3 milliards d'euros à l'Éducation nationale), soit 6,6 % de la masse salariale.

Glossaire

Définitions des termes employés dans l'administration

Les emplois de direction sont les emplois correspondant aux plus hautes responsabilités des administrations et des juridictions.

L'accès à ces emplois est conditionné à l'appartenance à des viviers de nominations issus des potentiels promouvables. Ces agrégats, en cours de calcul, feront l'objet d'une publication ultérieure.

Les viviers de nomination sont composés des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grades requises dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois supérieurs. Ces conditions sont déterminées par les textes réglementaires organisant l'accès à ces emplois.

Il convient de noter que certains emplois peuvent être pourvus, dans une certaine proportion, par des personnes extérieures aux viviers; aucune statistique ne peut être établie sur ces personnes.

Les potentiels promouvables sont constitués par les corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs. Leur définition est donc purement statutaire. Une partie des agents de ces corps ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommés aux emplois supérieurs et ne font donc pas partie du vivier.

Définitions des termes employés concernant la place des femmes et des hommes dans la société

Approche intégrée (gender mainstreaming) : l'Europe agit comme un véritable lien auprès des états membres; elle fournit un cadre juridique contraignant et met en œuvre des programmes spécifiques d'actions communautaires au bénéfice des femmes. Elle s'emploie également à ce que tous les acteurs de la vie politique, économique, sociale... intègrent l'égalité dans leurs démarches et s'interrogent sur l'impact de chacune de leurs décisions tant sur les femmes que sur les hommes. Cette démarche appelée « approche intégrée » est complémentaire de la stratégie qui vise à promouvoir des actions positives spécifiques : il s'agit là de deux volets d'une approche globale de l'égalité.

Droits des femmes : il s'agit de droits spécifiques aux femmes (exemples : droits à la contraception, droit à l'avortement) ou bien de droits que seuls les hommes auraient et que les femmes veulent acquérir (exemples : droit de vote en 1945 ou bien le fait de travailler sans autorisation du mari, etc.).

Diversification du choix professionnel/élargissement du choix professionnel : il s'agit de permettre aux femmes de prendre conscience que d'autres métiers autres que ceux traditionnellement féminins existent et qu'elles peuvent s'orienter et se former en conséquence. Dans le cadre de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, cette incitation et cette prise de conscience doivent être aussi présentes pour les hommes vis-à-vis des métiers « traditionnellement féminins ».

Égalité des chances entre les femmes et les hommes : c'est la possibilité pour les femmes et pour les hommes d'être à égalité des chances dans tous les domaines de la vie quotidienne, privée, professionnelle et citoyenne. Cette approche est globale et non spécifique et se décline de manière transversale. Dans le cadre des services de l'état, il s'agit de mettre en œuvre des actions pouvant faire appel à plusieurs services conjointement.

Égalité professionnelle : définie, réglementée par le législateur, le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et les mêmes avantages à compétences et postes égaux.

Mainstreaming : « ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre des mesures spécifiques en faveur des femmes, mais mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales ».

Mixité : qui est formé de plusieurs ou de deux éléments différents. Qui comprend des personnes des deux sexes. La répartition n'est pas obligatoirement égale, exemple : l'école mixte.

Notion de genre : genre féminin/genre masculin. C'est la construction sociale qui donne de manière non pertinente à des différences biologiques entre les sexes une importance sociale.

Notion de sexe : il s'agit des différences biologiques de sexe entre les hommes et les femmes.

Parité: le fait d'être pareil. Répartition égale entre deux groupes: la parité entre les hommes et les femmes. Ce terme est davantage utilisé dans le domaine politique avec la loi sur la parité.

Quota: cela se traduit par la détermination d'une proportion ou d'un nombre de parts, de places ou de ressources réservées à un groupe particulier selon certains critères pour corriger des déséquilibres dans des domaines variés (accès aux responsabilités, formation, emploi...)

Ségrégation professionnelle: concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'actions et d'emplois différents, où les femmes, ou les hommes sont limités à une gamme restreinte d'occupation (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

Bibliographie

Études et rapports

- « L'encadrement supérieur de la Fonction publique: vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Quels obstacles? Quelles solutions? », Anne-Marie Colmou, rapport remis au ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État, février 1999.
- « Jury de concours et organismes consultatifs: état des lieux de la féminisation », point Stat, DGAFP, octobre 2001.
- « Le travail à temps partiel progresse encore dans la Fonction publique de l'État », Point Stat, DGAFP, octobre 2001.
- « Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs », Premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Le Pors Anicet, La Documentation française, 2002, 116 p.
- « L'accès des femmes à l'encadrement supérieur de l'État », Point Stat, DGAFP – mars 2002.
- « Promouvoir la logique paritaire », Deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des Fonctions publiques, Le Pors Anicet et Milewski Françoise, La Documentation française, 2003.
- « L'emploi public s'est-il diversifié? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la FP et des collectivités territoriales », Denis Fougères (CNRS) et Julien Pouget (CREST-Insee), 2004.
- « Rapport sur la diversité dans la Fonction publique », Versini Dominique, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, 2004, 107 p.
- « Vouloir l'égalité », Troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Le Pors Anicet et Milewski Françoise, La documentation française, 2005.
- « Intégrer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction Publique Territoriale », rapport du Conseil supérieur de la Fonction publique, Rapporteuse: Évelyne Boshéron, décembre 2005.
- « Une lente féminisation de la haute Fonction publique », Service public n° 111, mars 2005.

- « Diversité: remettre en route l'ascenseur social » (Service public n° 110), Janvier-février 2005
- « Une lente féminisation de la haute Fonction publique », Service public n° 111, mars 2005.
- « 10^e rapport au Parlement sur les mesures prises dans la Fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes », Direction générale de l'administration et de la Fonction publique, Direction générale des collectivités locales. 2005.
- « Femmes et Hommes, regards sur la parité », Insee, édition 2005.
- « 9 100 femmes au service de Parisiens, l'autre visage de la préfecture de police », *Liaisons*, le magazine de la préfecture de police, août-octobre 2005.
- « La réforme de l'État territorial », Regards sur l'actualité, la Documentation française, n° 313, août, septembre 2005,
- « Moderniser l'État: l'encadrement supérieur », rapport au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire. Commission sur la réforme de l'Ena et de la formation des cadres supérieurs des fonctions publiques présidée par Yves-Thibault de Silguy. La Documentation française, 2005,
- « Peu de femmes dans les emplois dirigeants des trois fonctions publiques en 2003 », Point Stat n° 8-2005, septembre 2005.
- « Formation continue des agents de la Fonction publique de l'État », Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, Paris, Premier ministre, 2007.
- « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État à Paris », Les Cahiers du réseau AVEC n° 1, Thierry Benoit, Hugues Lenoir, Gilles Verdure, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France, La Boucle, 2007,
- « Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001: premiers éléments d'analyse », Rachel Silvera et Jacqueline Laufer, Emergence, Programme Equal Timetis, 2005
- « Faits et chiffres », rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2006-2007: volume 1.
- « Bilan de l'utilisation des comptes épargne temps dans la Fonction publique de l'État au 31 décembre 2005 », Wertheim Josette, Rome Pierre Yves, Point Stat n° 11, juillet 2007.
- Gender mainstreaming (ou approche intégrée de l'égalité) dans les syndicats – Rachel Silvera, Iseres, 2005

- « Les hommes et les femmes dans la haute Fonction publique du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales », Benoit T., Breysse C., Lenoir H., Verdure G., 2008

Études et rapports européens :

- « *Comment créer un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision politique?* », Emploi et affaires sociales, commission européenne, Office des publications officielles des communautés européennes – L – 2985
- « *La Fonction publique dans les différents pays européens* », 2003, Étude réalisée par CSE Développement (Coopération sociale européenne développement) pour le portail e-fonctionnaires. Site Internet de CSE développement : <http://www.cse-d.eu>.
- « *Les réformes de la Fonction publique en Europe* », rapport de la Commission des questions économiques et du développement, Assemblée parlementaire européenne, 19 février 2003.
- « *Réformer l'encadrement supérieur, l'expérience de 7 pays* », Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) et OCDE, février 2003, site du ministère des Finances <http://www.minefi.gouv.fr/minefi/ministere/institut/publications.htm>.
- « *La Fonction publique dans l'Europe des 15, Nouvelles tendances et évolution* », D. Bossaert, C. Demmke, K. Nomden, R. Polet, IEAP, Maastricht, 2001.
- « *Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres? Pension de retraite des agents publics en Europe* », sous la direction de Marie-Laure Onnée-Abbruciati, Bruylant, Bruxelles, 2003.
- « *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe, un enjeu pour l'égalité* », Rachel Silvera, La Documentation Française, coll. Droits des femmes, 2002.

Ouvrages généraux :

- AGACINSKY S., *Métaphysique des sexes*, Seuil, 2005.
- BENOIT T., MORBOIS C., *La méthode AVEC*, Les cahiers du réseau AVEC n° 2, 2007.
- BOURDIEU P., *La Domination masculine*, Seuil, 2002
- CHARLE, C., *Les Hauts Fonctionnaires en France*, Gallimard-Julliard, coll. Archives 1980.
- DAUPHIN S., SENAC-SLAWINSKI R., *Gender mainstreaming, de l'égalité des sexes à la diversité?*, coordonné par, L'Harmattan, 2008.

- DE GAULEJAC V., *La Société malade de la gestion*, Seuil, 2005.
- ENRIQUEZ E., *Clinique du pouvoir, les figures du maître*, Eres, 2007.
- FRAISSE G., *Les Deux Gouvernements: la famille et la cité*, Gallimard, 2000.
- FRAISSE G., *En finir avec la condition féminine* in *Féminin, Masculin. Mythes et idéologies*, sous la direction de Catherine Vidal, Belin, Paris, 2006.
- FOUQUE A., *Il y a deux sexes - Essai de féminologie*, (1989-1995), Gallimard, 2004.
- HERITIER F., *Masculin/féminin 1 - La pensée de la différence*, Odile Jacob, 1996.
- HERITIER F., *Masculin/féminin 2 - Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.
- KAUFMANN J.-C., *La Trame conjugale*, Éditions Nathan, 1992.
- LEGROS R., *L'Avènement de la démocratie*, Grasset, 1999.
- MARUANI M. (sous la direction de), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité*, La Découverte, 1998.
- MEDA D., PERIVIER, H., *Le Deuxième Âge de l'émancipation*, Seuil, 2007.
- MEDA D., *Le Temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Champs Flammarion, 2001.
- MOSCOVICI S., *Étude de la représentation sociale de la psychanalyse*, PUF, 1960.
- PINET, M., *Histoire de la Fonction publique en France, les XIX et XX^e siècles*, t. III, Nouvelle librairie de France, 1983.
- SCHARNITSKY P., *Les Pièges de la discrimination*, L'archipel, 2006.
- SENAC SLAWINSKI R., *L'Ordre sexué*, PUF, 2007.
- THERY I., *La Distinction de sexe*, Odile Jacob, 2007.
- SILVERA R., *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe: un enjeu pour l'égalité*, La Documentation française, 2002.
- TOURAINE A., *Le Monde des femmes*, Fayard, 2006.

Guide d'entretien

Numéro de l'entretien : _____

Date de l'entretien : _____

Administration : _____

État civil

1. Sexe :

- Masculin
 Féminin

2. Vous êtes dans la tranche d'âge suivante :

- Entre 16 et 30 ans
 Entre 31 et 45 ans
 Plus de 45 ans

3. Vous êtes en couple :

- Oui
 Non

4. Vous avez eu :

- Aucun enfant
 1 enfant
 2 enfants
 3 enfants
 Plus de 3 enfants

5. Si vous avez des enfants à charge, ils se situent dans les tranches d'âge suivantes :

- Entre 0 à 5 ans
 Entre 6 à 10 ans
 Entre 11 à 16 ans
 Plus de 16 ans

6. Votre nombre d'années d'activité dans l'administration s'élève à :

- Moins de 5 ans
 Entre 5 et 15 ans
 Plus de 15 ans

7. Vous êtes de Catégorie :

- A
 B
 C

8. Vous êtes :

- Titulaire
 Contractuel

9. Vous travaillez :

- A temps plein
 A temps partiel

10. La durée de votre temps de transport quotidien est de :

- Moins d'une heure
 Entre une heure et deux heures
 Plus de deux heures

11. Avez-vous réussi des concours pour occuper l'emploi que vous occupez aujourd'hui ?

- 0
 1
 2
 Plus de 2

Questions générales

12. Pensez-vous qu'il y a égalité des carrières entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État

- Oui
 Non

13. Pensez-vous qu'il y a égalité des rémunérations (primes incluses) entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique d'État ?

- Oui
 Non

14. A statut égal, les responsabilités confiées sont-elles de même nature quand il s'agit d'un homme ou d'une femme ?

- Oui
 Non

15. A statut égal, les responsabilités confiées sont-elles de même importance quand il s'agit d'un homme ou d'une femme ?

- Oui
 Non

16. La parole d'une femme a-t-elle la même valeur que la parole d'un homme à responsabilité professionnelle égale ?

- Oui
 Non

17. Pouvez-vous nous signaler un exemple révélateur significatif d'égalité ou d'inégalité ?

1^{er} chapitre : le concours

18. Peut-on considérer qu'il y a égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'information relative aux concours

- Oui
 Non
 Sans avis

19. Le type des épreuves peut-il engendrer des inégalités entre les femmes et les hommes ?

- Oui
 Non
 Sans avis

20. Selon vous, la composition des jurys peut-elle engendrer des inégalités entre les femmes et les hommes ?

- Oui
 Non
 Sans avis

21. Les modalités de préparation des épreuves peuvent-elles être une source d'inégalité entre les femmes et les hommes ?

- Oui
 Non
 Sans avis

22. Les effets de la réussite aux concours (mutations, changement d'équipe...) peuvent-ils être une source d'inégalité entre les femmes et les hommes ?

- Oui
 Non
 Sans avis

23. De manière générale, pensez-vous qu'il y a des différences de traitement entre les hommes et les femmes lors des concours ?

- Oui
 Non
 Sans avis

2^e chapitre : l'accès à la formation

24. L'éloignement géographique du lieu de la formation peut-il défavoriser l'égalité d'accès à la formation ?

- Oui
 Non

25. Les horaires peuvent-ils défavoriser l'égalité d'accès à la formation ?

- Oui
 Non

26. La durée peut-elle défavoriser l'égalité d'accès à la formation ?

- Oui
 Non

27. La disponibilité nécessaire (temps de préparation, travail personnel) peut-elle défavoriser l'égalité d'accès à la formation ?

- Oui
 Non

28. Quelles sont, selon vous et par ordre d'importance (de 1 à 5), les motivations pour s'inscrire en formation en terme de perspectives ?

- Être promu-e-
- Renforcer ses compétences techniques sur son poste.
- Changer de métier.
- Avoir un meilleur salaire.
- Diriger une équipe.

29. Pensez-vous que ces motivations soient différentes entre les femmes et les hommes ?

- Oui
- Non

30. Pensez-vous que les conséquences de la formation soient les mêmes pour les femmes et pour les hommes ?

- Oui
- Non

31. De manière générale, pensez-vous qu'il y a égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation ?

- Oui
- Non

32. La formation est-elle un levier de l'égalité ? Et pourquoi ?

3^e chapitre : la promotion

33. Selon vous, y a-t-il :

- Autant d'hommes que de femmes promu-e-s
- Plus d'hommes que de femmes promu-e-s
- Plus de femmes que d'hommes promu-e-s

34. La disponibilité est-elle un critère déterminant qui favorise la promotion ?

- Oui
- Non

35. L'appartenance à des réseaux a-t-elle une incidence sur la promotion ?

- Plus pour les hommes que pour les femmes
- Plus pour les femmes que pour les hommes
- Autant pour les femmes que pour les hommes
- Ni pour les femmes, ni pour les hommes

36. À votre avis, y a-t-il égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la promotion au choix ?

- Oui
- Non

4^e chapitre : le temps

37. Le temps de présence au travail est-il un signe d'implication et d'efficacité dans le travail ?

- Pas important
- Relativement important
- Important
- Très important

38. Selon vous, le temps partiel est-il un signe de moindre implication dans le travail ?

- Oui
- Non

39. Existe-t-il une différence entre les horaires officiels de travail et les horaires réellement pratiqués au sein de votre administration ?

- Oui
- Non

40. Parmi celles et ceux qui pratiquent des horaires élargis, s'agit-il ?

- Plutôt d'hommes
- Plutôt de femmes
- Sans avis

41. La disponibilité professionnelle demandée aux femmes est-elle la même que celle demandée aux hommes ?

- Oui
- Non

42. Si oui, ceci peut-il générer des inégalités entre les femmes et les hommes dans leur carrière ?

- Non
- Oui en faveur des hommes
- Oui en faveur des femmes
- Sans avis

43. Ceci peut-il générer des inégalités entre les femmes et les hommes dans leur épanouissement personnel et familial ?

- Non
- Oui en faveur des hommes
- Oui en faveur des femmes
- Sans avis

44. Connaissez-vous toutes les possibilités qui existent en matière d'organisation du temps de travail (temps partiel, temps complet sur 4 jours, RTT, congés spécifiques, etc.) et leurs modalités ?

- Oui
- Non

45. Le temps est-il un élément important générateur d'inégalité ? Et pourquoi ?

5^e chapitre : les congés

46. Selon vous, est-ce que les femmes et les hommes utilisent la totalité de leurs congés ?

- Les femmes oui non
 Les hommes oui non

47. Y a-t-il une corrélation entre congés et périodes scolaires ?

- Ni pour les femmes, ni pour les hommes
 Plus pour les femmes que pour les hommes
 Plus pour les hommes que pour les femmes
 Autant pour les hommes que pour les femmes

48. Qui utilise les congés parentaux ?

- Plus les hommes
 Plus les femmes
 Autant les hommes que les femmes

49. Les hommes utilisent-ils le congé paternité ?

- Oui
 Non

50. Les femmes utilisent-elles l'intégralité de leur congé maternité ?

- Oui
 Non

51. Qui utilise les congés « enfants malades » ?

- Plus les hommes
 Plus les femmes
 Autant les hommes que les femmes

52. Y a-t-il égalité entre les femmes et les hommes quant à l'usage des congés ?

- Oui
 Non

6^e chapitre : les retraites

53. L'âge de départ en retraite est-il plus prématuré ?

- Plus pour les hommes
 Plus pour les femmes
 Ni pour les hommes ni pour les femmes

54. Le montant de la pension est-il ?

- Plus élevé pour les hommes
 Plus élevé pour les femmes
 Équivalent pour les hommes et pour les femmes

55. Les causes du départ en retraite dépendent :

A. Du nombre d'années

- Plus pour les hommes
 Plus pour les femmes
 Autant pour les hommes que pour les femmes

B. De la situation du conjoint

- Plus pour les hommes
 Plus pour les femmes
 Autant pour les hommes que pour les femmes

C. Du nombre d'enfants :

- Plus pour les hommes
 Plus pour les femmes
 Autant pour les hommes que pour les femmes

D. Des interruptions de carrière :

- Plus pour les hommes
 Plus pour les femmes
 Autant pour les hommes que pour les femmes

56. Les départs anticipés sont-ils utilisés plus par les femmes que par les hommes ?

- Oui
 Non

7^e chapitre : le harcèlement

57. Avez-vous déjà eu connaissance de cas de harcèlement ?

A. Moral ?

- Oui
 Non

B. Sexuel ?

- Oui
 Non

58. Le harcèlement moral est-il plutôt à l'encontre :

- Des hommes
 Des femmes
 Pas d'avis

59. Les actes de harcèlement moral sont-ils plutôt le fait :

- Des hommes
 Des femmes
 Pas d'avis

60. Le harcèlement sexuel est-il plutôt à l'encontre :

- Des hommes
 Des femmes
 Pas d'avis

61. Les actes de harcèlement sexuel sont-ils plutôt le fait :

- Des hommes
 Des femmes
 Pas d'avis

62. Êtes-vous informé-e sur le cadre juridique et réglementaire en matière de lutte contre le harcèlement en direction de la victime et de l'agresseur ?

- Oui
- Non

63. Le harcèlement est-il générateur d'inégalités ? Pourquoi et comment ?

Conclusion

64. Connaissez-vous les textes officiels, les règlements, les droits et les décrets qui régissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre administration ?

- Oui
- Non

65. Y a-t-il un discours ou une position officielle de votre administration sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

66. Les instances représentatives du personnel vous informent-elles des mesures et initiatives prises en faveur de l'égalité professionnelle ?

- Oui
- Non

67. Avez-vous connaissance des mesures prises dans votre administration pour favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

- Oui
- Non

68. Quelles sont les avancées vous aimeriez voir se mettre en place en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

69. Souhaitez-vous ajouter quelque chose à propos de l'égalité ou de l'inégalité ?