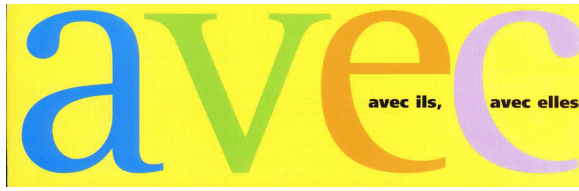


COUVERTURE



« L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat à Paris »

Thierry Benoit
Hugues Lenoir
Gilles Verdure

Les cahiers du Réseau AVEC n°1



« L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat à Paris »

A l'initiative du Réseau AVEC de Paris

Etude réalisée par l'Association LA BOUCLE

Sous la direction d'Hugues Lenoir, enseignant – chercheur à Paris 10
Thierry Benoit
Gilles Verdure

Avec la collaboration de Chrystel Breysse (EDC)

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui ont permis que cette étude puisse se réaliser : les correspondantes et les correspondants du réseau AVEC 75 qui ont participé à l'élaboration du guide d'entretien, les agentes et les agents qui ont bien voulu répondre aux interviews, les personnes qui ont réalisé et décrypté les entretiens, Jean-louis Léger, Directeur des Affaires Economiques et Sociales de la préfecture de Paris et Jocelyne Mongellaz, Chargée de mission départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité de Paris sans qui ce travail n'aurait pas pu aboutir.

Enfin, des remerciements particuliers à Catherine Morbois, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité d'Ile-de-France qui a initié les réseaux AVEC et soutenu le projet de cette étude.

SOMMAIRE

1) Introduction	page 2
2) Repères sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :	page 7
- Rappel des mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration publique.	page 8
- La situation des femmes et des hommes dans l'administration : Que disent les statistiques ?	page 12
3) La carrière :	page 20
- Du recrutement et du concours	page 20
- De la formation	page 25
- Du salaire et des primes	page 27
- De la promotion	page 31
- De la retraite	page 38
- Du temps	page 42
- De la mobilité	page 57
4) L'organisation du travail :	page 62
- Missions et responsabilités, Tâches et répartition du travail	page 62
- Management et genre	page 66
- Image du service ou de l'administration	page 67
- Aménagement de l'espace	page 69
5) Relations et communication :	page 70
- Paroles de femmes	page 70
- Femmes, hommes : exercice et représentation du pouvoir	page 73
- Gestion des conflits	page 75
- Modes et modalités de la communication	page 79
- Rituels	page 86
- Egalité vestimentaire	page 88

6) Les discours sur l'égalité :	page92
- Egalité et inégalité entre femmes	page 92
- Les discours et dénonciation du harcèlement	page93
- Discours et absence de discours sur l'égalité	page 96
- Les textes officiels	page 98
- Le syndicalisme et l'égalité entre femmes et hommes	page 100
- Quelques stéréotypes	page 102
7) Conclusion Générale, évolutions et pistes de réflexion	page 106
8) Annexes	page 114
9) Bibliographie	page 122

Introduction

Cette étude est une initiative du réseau AVEC 75 (Actrices-Acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes). Ce réseau créé en 2001 réunit des correspondantes et des correspondants des services déconcentrés de l'Etat et s'est élargi depuis cette date à d'autres institutions notamment des entreprises de Paris ayant reçu le Label Egalité¹ ainsi que des associations. Les objectifs du réseau sont de développer une action en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes vers deux directions : la gestion des ressources humaines de chaque service de l'administration et les dispositifs d'intervention de ces services en direction du public.

Suite à différentes interventions de chef-fe-s de services dans les réunions du réseau AVEC 75 sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration, il est apparu judicieux aux correspondantes et correspondants d'approfondir cette thématique. En effet, il s'agissait, à partir d'un questionnement, d'infirmer, de confirmer ou de nuancer si l'égalité de principe entre les agentes et les agents édictée dans l'administration était une réalité lorsqu'elle était étudiée dans le cadre d'une analyse de genre. C'est en ce sens que cette étude a été impulsée afin de se doter d'indicateurs pour proposer des pistes de réflexion ainsi que des actions à mettre en œuvre au sein même de l'administration.

Pour s'extraire des « lieux communs » et des stéréotypes habituellement pratiqués, il était nécessaire d'étudier au plus près le discours des agentes et des agents sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services déconcentrés de l'Etat. Qu'en disaient-elles et qu'en disaient-ils ? Comment était-elle pratiquée dans le quotidien des services ?

Dans une première partie, il a semblé opportun d'analyser les mesures et les statistiques proposées en la matière et ainsi avoir quelques éléments de comparaison au regard des discours étudiés.

Quatre autres parties composent ensuite cette étude afin de mieux cerner le vécu des agents et des agentes à partir de leur déroulement de carrière, puis de l'organisation du travail, des relations et de la communication au sein des équipes et des services selon l'histoire de ceux-ci et les habitus socio culturels des différentes administrations concernées. Enfin, une dernière partie étudie les discours ou l'absence de discours sur l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les textes officiels et les instances représentatives.

L'approche choisie pour étudier les discours des agentes et des agents est de type sociologie compréhensive, c'est-à-dire, une approche qui n'a pas de prétention scientifique proclamant détenir une vérité sociologique absolue mais un travail rigoureux de recueil et de traitement des informations qui éclairent et permettent de mieux comprendre les phénomènes sociaux sans pouvoir, d'ailleurs, toujours les expliquer ou y remédier.

Le choix de nombreuses citations vise à permettre, au-delà des propositions d'analyse des auteurs, aux lectrices et aux lecteurs de se construire leur propre réflexion à partir d'éléments textuels nombreux, nuancés et organisés thématiquement.

¹ Le Label Egalité a été créé en 2004. Il est décerné aux entreprises ayant entrepris une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La procédure d'obtention du Label Egalité est validée par l'AFAQ-AFNOR.

Afin de rendre compte des résultats de cette recherche, nous avons privilégié le discours des actrices et des acteurs avec leurs nuances et quelquefois leurs contradictions. C'est pourquoi chaque élément d'analyse ou de constats est illustré par plusieurs citations tant pour apporter les nuances nécessaires à l'analyse que pour permettre au lectorat de construire ou de consolider ses propres réflexions à partir d'un maximum de citations issues du plus grand nombre d'entretiens et les plus diversifiés possibles en termes d'origine administrative. Origines diverses que la codification et les citations laissent d'ailleurs clairement apparaître. En d'autres termes, ce travail a pour ambition de faire de la lectrice et du lecteur une actrice-auteure et un acteur-auteur de leur propre compréhension des représentations et des discours à l'œuvre.

La méthodologie employée ne donne ni de quantification, ni de pourcentage car l'échantillon proposé est trop limité ce qui implique que la quantification n'aurait pas de sens et biaiserait la compréhension d'où notre choix de proportion approchée : majorité, minorité, nombre significatif, etc., quelquefois nuancée par un qualificatif : petit, grand, etc.

L'échantillon à présenter n'a pas de représentativité en tant que tel même s'il est construit à partir de critères tels que le sexe, l'âge, le grade et l'appartenance des agentes et des agents à des administrations différentes : 7 administrations parisiennes sont représentées et une quarantaine d'agentes et agents ont été interviewé-e-s (voir en annexe les répartitions).

Chaque interview a été enregistrée et a duré entre une heure et une heure trente. Un respect strict de l'anonymat a été pratiqué avec un codage des personnes et des administrations d'origine. Le guide d'entretien (voir en annexe) a été co-produit entre l'équipe de recherche et les correspondantes et les correspondants du réseau AVEC 75 afin de s'assurer de la pertinence des questions. La méthodologie a été la suivante : élaboration collective du guide d'entretien avec des allers retours, prise de rendez-vous, entretiens, décryptage, analyse de contenu du discours, puis rédaction.

Autre choix méthodologique, autre parti pris, il n'y a pas de tentative de faire une analyse sexuée des propos (exceptée lorsque les propos, par définition, ne pouvaient être que « genrés »), les paroles de tous les interviewé-e-s se valent et prennent sens comme une unité dans un discours et une représentation collective. Certes, une analyse par genre eut été possible et peut-être productive mais elle aurait d'une part nécessité un échantillon différent et d'autre part, réintroduit des clivages qui, en l'état, ne nous apparaissent pas pertinents. Il en est de même pour la non apparition des administrations d'origine ou du grade des agentes et des agents.

Cette étude se veut être modestement le reflet du discours sur l'égalité entre les femmes et les hommes d'agentes et d'agents des services déconcentrés de l'Etat à Paris et ne prétend pas être une « vérité absolue ». Néanmoins, elle peut être complétée par une étude quantitative qui permettrait d'approfondir et de corroborer les éléments et les indicateurs repérés. Elle doit introduire un questionnement à partir des pistes de réflexion proposées et impulser ensuite des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des différents services déconcentrés de l'Etat à Paris.

Repères sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Nous le verrons tout au long de l'analyse des interviews, l'une des questions centrales qui se pose concernant la place des hommes et des femmes dans l'administration publique est de savoir si l'équation « égalité de statut = égalité de traitement = égalité des chances entre les femmes et les hommes » est valide ou non.

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est mentionné dans l'ensemble des textes internationaux et prend une importance grandissante à partir des années 70 et l'organisation de conférences internationales sous l'égide de l'ONU. Au niveau européen, ce principe, qui figure dès le Traité de Rome de 1957, est réaffirmé dans le Traité de l'Union européenne de Maastricht en 1993 où l'égalité professionnelle reçoit la qualification de principe général de droit communautaire, puis par le Traité d'Amsterdam ratifié le 2 octobre 1997 par tous les Etats membres, lors de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi, et, enfin par le Traité de Nice, en 2001, où fut publiée la Charte des droits fondamentaux. Ainsi, 10 directives européennes ont été rédigées entre 1975 et 2004 pour rendre effectif ce principe d'égalité.

Sous l'impulsion européenne notamment, les administrations publiques françaises se sont, depuis la fin des années 90 dotées d'outils permettant, non seulement de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi d'évaluer précisément les évolutions grâce à des statistiques sexuées.

L'étude de ces statistiques sexuées nous paraît être un bon indicateur avant d'analyser les interviews car l'enjeu est double :

- Il s'agit d'une part, de valider que le phénomène existe bien. L'une des difficultés rencontrées lorsqu'on aborde la place des femmes dans les administrations publiques, c'est cette impression que l'égalité est non seulement acquise, mais présente au quotidien. Les chiffres de cette première partie seront donc à mettre en perspective avec les réponses fournies par les personnes interrogées dans les parties suivantes. Certains chiffres viendront confirmer les réponses fournies. D'autres, au contraire, infirmeront les représentations. Il est donc conseillé d'effectuer un aller retour permanent entre les données statistiques et les interviews pour comprendre de quelle manière certains phénomènes sont appréhendés concrètement par les personnes qui les vivent.
- D'autre part, il s'agit aussi de connaître précisément les thématiques sur lesquelles il est important d'axer les mesures correctives. Les statistiques ont cette utilité de rendre le phénomène non seulement visible, mais aussi lisible et donc modifiable.

Ces lois, ces dispositifs, ces mesures ainsi que ces éléments statistiques permettront d'éclairer les propos et impressions des personnes interrogées dans les autres parties.

Rappel des mesures en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'administration :

Sur le plan juridique, l'égalité est acquise et a même valeur constitutionnelle. Ainsi, le préambule de la Constitution française de 1958 « proclame son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et par le préambule de la Constitution de 1946 ». Et dès 1946 il est énoncé : « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Cependant, pouvons-nous considérer que l'égalité de droits fut immédiatement traduite dans les faits ? Les statistiques que nous étudierons montreront que si l'évolution de la place des femmes dans l'administration publique est réelle, il subsiste, dans nombreux domaines, de réelles inégalités entre les femmes et les hommes. D'où le renforcement légal et institutionnel pour rendre cette égalité effective.

Lors des dernières années, citons entre autres :

- La circulaire du 6 mars 2000 du Premier Ministre qui 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 du 6 mars 2000 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 2 ans au Parlement sur les mesures mises en place pour une démarche volontariste.

Les plans présentent de grandes différences d'un ministère à l'autre. Dans son 3^{ème} rapport publié en septembre 2005, le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques dont nous reparlerons ultérieurement distingue 3 catégories en fonction des mesures préconisées et du degré de volontarisme¹ :

- Dans le 1^{er} groupe, les plans comptent sur « les effets naturels » de la progression des femmes et les départs en retraite. Comptant sur le temps, ils prévoient peu de modalités ou de moyens d'accompagnement.
- Dans le 2^{ème} groupe, les plans s'appuient sur des mesures générales de modernisation de la fonction publique pour résoudre le problème.
- Dans le 3^{ème} groupe, figurent les ministères qui envisagent la mise en œuvre de moyens d'accompagnement spécifiques.

Une nouvelle circulaire est venue demander, 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 5 catégories de mesures :

- La formation et l'information,

¹ « Vouloir l'égalité, 3^{ème} rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques », La Documentation Française, septembre 2005 (disponible sur www.ladocumentationfrancaise.fr) - Synthèse dans la collection « Point Phare » publiée en novembre 2005 par la DGAFP, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr).

- Les mesures statutaires,
 - L'organisation du travail,
 - Les nouvelles pratiques de nomination aux emplois supérieurs,
 - L'accompagnement des personnels et de leur famille.
- Le 10 novembre 2000, le Comité pour l'Egal 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 5 ans, ce comité est arrivé au terme de son mandat en septembre 2005 et a soumis, lors de son dernier rapport le 20 septembre, 15 propositions au Ministre de la Fonction publique en prônant une culture du résultat.

Dans ses deux premiers rapports du 25 février 2002 et du 8 octobre 2003, ce comité a recensé les causes des inégalités :

- Freins sociaux et culturels qui induisent des stéréotypes sur le rôle des hommes et des femmes et orientent par exemple différemment les filles et les garçons dans leurs études.
- Freins organisationnels et structurels liés à l'inégal partage des tâches familiales, à l'organisation pénalisante du temps de travail pour les femmes cadres ou les agents à temps non complet.
- Freins réglementaires qui handicapent les femmes du fait de leur plus faible ancienneté. Le statut peut ainsi créer des processus de discriminations, notamment lors de l'accès à des promotions ou aux emplois supérieurs.

A l'issue de ces 2 premiers rapports, Françoise Milewski déclarait : « il est donc faux d'affirmer que la fonction publique est moins inégalitaire que le secteur privé. Chacune des règles n'est pas en soi discriminatoire, mais elles produisent des effets cumulatifs au détriment des femmes fonctionnaires ».

Lors de la remise du 3^{ème} rapport en septembre 2005, le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique a émis 15 propositions :

- Les auteurs préconisent notamment 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 » ainsi que l'affichage par le gouvernement de nominations de femmes, en particulier pour les emplois à la décision du gouvernement où elles sont peu représentées (11,9%)².
- Les rapporteurs suggèrent également « d'organiser différemment le travail, en particulier son temps » en fixant notamment à 18 heures (sauf circonstances exceptionnelles) l'heure limite de tenue de réunions de service et en prenant en compte « les temps sociaux dans l'organisation du travail ». La compensation des déséquilibres de carrière, « en raison de sujétions liées à l'éducation des enfants ou à l'organisation de la vie familiale » est également préconisée : Il s'agit de construire des équivalences de carrière entre hommes et femmes en prenant en compte ces situations particulières.

² Sources : DGAFP- Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

- Autre proposition : « étendre, harmoniser et suivre la réalisation des plans pluriannuels » d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et aux postes d'encadrement supérieur, qui ont produit jusqu'alors des résultats mitigés.
- En matière de formation, le rapport recommande d'établir « des tableaux de bord statistiques dans toutes les écoles préparant à la haute fonction publique » en distinguant les candidatures, l'accès aux écoles, les affectations et les choix de sortie.

Il est aussi préconisé le développement de « formations à l'égalité » par le biais de modules sur ce thème en formation initiale ou continue et l'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.

- Le comité émet d'autres recommandations : pérenniser les tableaux de bord statistiques pour les emplois supérieurs, désigner un-e délégué-e- interministériel-le- à l'égalité et développer le rôle de chaque coordonnateur-riche nommé-e- dans chaque administration, étendre l'usage du féminin dans les noms de métiers, attribuer aux conseils supérieurs des fonctions publiques une mission d'évaluation de la politique d'égalité.

En conclusion le Comité appelle de ses vœux « une volonté politique forte » constatant que « non seulement la place des femmes est très faible dans tous les secteurs » mais que « l'évolution est très lente, discontinue, et parfois défavorable ».

- La circulaire FP/3 n° 8231 du 5 décembre 2000 instaurait la présence de coordonnateurs et de 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.
- Pour la fonction publique, la loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes³ a fixé l'objectif d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition des jurys et des 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 2004⁴, engage les services de l'Etat, 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'Etat sont partie prenante.
- En 2005, le rapport de Dominique Versini sur la diversité dans la fonction publique⁵ 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'Etat, Renaud Dutreil, aborde la question de l'égalité entre hommes et femmes, aux côtés d'autres

³ Disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

⁴ Disponible sur www.femmes-egalite.gouv.fr.

⁵ Disponible sur www.ladocumentationfrancaise.fr.

problématiques comme les personnes handicapées, les jeunes français issus de l'immigration ou l'origine sociale des fonctionnaires. Celui-ci 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.

La situation des hommes et des femmes dans l'administration : que disent les statistiques ?

Depuis maintenant plus de 10 ans, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, y compris en catégorie A. Nous allons donc essayer d'apporter des éléments chiffrés sur un certain nombre de domaines qui seront, ensuite, reprises dans les interviews réalisées dans les 7 administrations parisiennes.

Les chiffres et analyses disponibles concernant la place des femmes dans l'administration publique émanent de plusieurs sources. Il s'agit notamment de :

- « L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles ? Quelles solutions » - Rapport de Anne Marie Colmou remis au Ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat – Février 1999.
- Les statistiques de la DGAFP qui recense les plans pluriannuels en faveur de l'égalité rédigés par les ministères. Ces statistiques sont reprises également largement dans les 3 rapports publiés par le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques entre 2000 et 2005.
- « L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique » - Etude de Denis Fougère et Julien Pouget, complément au rapport de Dominique Versini : « La diversité dans le Fonction Publique », remis au Ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat en 2004.
- « Liberté, Inégalité, Fraternité : intégrer l'égalité professionnelle femmes / hommes dans la fonction publique territoriale » - Rapport de Evelyne Boscheron remis en 2005 au Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale.

Les données fournies dans l'ensemble de ces recherches varient parfois quelque peu en fonction du point de départ de la recherche : S'agit-il de la fonction publique de manière générale (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) ou d'une des fonctions publiques parmi celles-ci ? Prend-on en compte tous les salarié-e-s ou uniquement les titulaires ?

En ce qui concerne cette étude, nous centrerons les chiffres et analyses sur la fonction publique d'Etat puisque les personnes interrogées en sont issues. Il s'agit principalement de données nationales. Nous essayerons autant que possible de les recouper avec les chiffres existants pour Paris, surtout quand des spécificités locales semblent être marquantes.

La place des femmes dans les emplois supérieurs :

Les chiffres les plus nombreux et précis abordent la thématique de l'accès aux postes à responsabilités, notamment grâce à l'impulsion du Comité pour l'Egal Accès des Femmes et des Hommes aux Emplois Supérieurs des Fonctions Publiques qui a remis 3 rapports entre 2000 et 2005 sur la base des statistiques recensées par la DGAFP.

La place des femmes dans la fonction publique de l'Etat (au 31 décembre 2002)⁶

	Nombre de Femmes	Total (hommes et femmes)	% de femmes
Total agents civil-e-s	1 122 759	1 998 604	56,2%
Militaires	35 369	324 339	10,9%
TOTAL GENERAL	1 158 128	2 322 943	49,9%
- Dont titulaires	997 991	1 739 145	57,4%

	% de femmes
Catégorie A	56,6%
Catégorie B	64,1%
Catégorie C	58,5%

Emplois de direction et d'inspection :

	Femmes	Total	%
Emplois de décision du gouvernement	66	502	13%
Dont			

⁶ Sources : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

La DGAFP édite également des documents de synthèses (« Les Points stats ») qui sont accessibles sur www.fonction-publique.gouv.fr.

- Directeurs et Directrices d'administration centrale et assimilées ⁽¹⁾	35	188	19%
- Chefs titulaires de mission ayant rang d'Ambassadeurs	17	174	10%
- Préfets et Préfètes	6	109	6%
- Recteurs et rectrices	8	31	26%
Autres emplois des administrations	367	2 753	13%
Dont			
- Chefs de service, directeurs et directrices adjoint-e-s, sous directeurs et sous directrices	179	785	23%
- Chefs de service d'inspection générale	2	17	12%
- Trésorier et Trésorière payeur général-e-s	7	107	7%
Chefs de services déconcentrés	179	1844	10%
Dont			
- Emplois de direction de juridictions	72	518	14%
- Dirigeant-e-s de juridictions nationales ⁽²⁾	3	33	9%
- Dirigeant-e-s de juridictions judiciaires territoriales ⁽³⁾	64	420	15%
- Président-e-s de tribunaux administratifs et cours administratives d'appel	2	39	5%
- Président-e-s de chambres régionales de comptes	3	26	12%
TOTAL	505	3 773	13%

(1) Directeurs et directrices, Secrétaire général-e- du gouvernement, Délégué-e-s interministériel-le-s

(2) Cour de cassation, Conseil d'Etat, Cours des comptes

(3) Responsable du siège et du parquet des tribunaux de grande instance et cour d'appel

Une féminisation relative de la fonction publique d'Etat sur les 20 dernières années s'est opérée puisque de 1982 à 2002, la proportion de femmes est passée de 55% à 57% dans la fonction publique d'Etat alors que l'évolution fut de 37 à 43% dans le secteur privé.

La progression la plus significative a été enregistrée parmi les cadres (catégorie A) où la part des femmes a atteint 57% en 2002 (17% des cadres du secteur privé en 1982 et 32% en 2002). Parmi les professions intermédiaires (emplois de catégorie B), elle est passée de 60 à 64%. Et dans les emplois de catégorie C, la proportion globale est passée de 56% à 60%.

Malgré cette féminisation, les femmes sont encore moins représentées dans les postes de direction même si l'on peut noter une progression dans le temps (34% en 2002 alors qu'elles étaient 16% dans les corps d'encadrement supérieur dans la fonction publique d'Etat en 1980).

De plus, on observe des différences importantes d'un ministère à l'autre. La parité est atteinte dans la catégorie A+ dans les ministères traditionnellement féminisés (Emploi/Solidarité, Culture, Justice). Les chiffres sont beaucoup plus faibles au ministère des Finances (22%), au ministère de l'Equipement (16%) ou au ministère de l'Intérieur : (13%).

Sur Paris :

A la DDASS, en catégorie A, 72% des agent-e-s sont des femmes.

A la Préfecture de Paris, l'ensemble des directions sont, soit majoritairement féminines, soit à parité. En revanche, dans la catégorie A+, les hommes sont majoritaires.

A la Direction des impôts, on compte 63% de femmes au total, 54% dans la catégorie A et 40% dans la catégorie A+⁷.

L'augmentation est également plus relative dans les postes de décision. Il y a 12,1% de femmes représentées dans les emplois supérieurs (10,3% dans la fonction publique d'Etat, 14,2% dans les administrations civiles de l'Etat, 13,5% dans les juridictions, 7,3% dans l'enseignement supérieur et la recherche et 1,1% seulement dans la fonction publique militaire).

Pourtant les chiffres évoquant la proportion de femmes dans « le vivier » (celles qui présentent toutes les conditions requises en terme d'ancienneté et de niveau de qualification) montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'une difficulté de trouver des femmes « capables » d'occuper le poste. En effet, il y a 12,1% de femmes dans les emplois supérieurs alors que le vivier est estimé à 26,4% en 2003.

	Services déconcentrés :	Administration centrale :
Vivier 2001	22%	29%
Promotions 2002	12%	24%

L'ensemble des études et recherches en la matière évoque principalement 4 raisons :

- La question de la mobilité. Elle est, en pratique, une contrainte plus forte pour les femmes que pour les hommes, lorsqu'ils et elles vivent en couple. Les femmes ont tendance à favoriser encore souvent la localisation géographique de l'emploi du conjoint que leur carrière. Cela a alors des incidences sur la mobilité territoriale qui fait partie des critères de promotion (en 2002, elles étaient 21% des emplois de directions en administration centrale, contre 10% dans les directions déconcentrées).
- La résistance à nommer des femmes dans les postes de pouvoir et d'encadrement de gros effectifs. Le recrutement se fait principalement dans l'entourage. Les réseaux d'appartenance, en particulier les anciens des grandes écoles, jouent un rôle important. Quant aux nominations, comme on nomme de préférence les gens que l'on connaît, elles tendent à reproduire le système à l'identique et à instituer une véritable inertie.
- Les postes laissés à la décision du gouvernement ne tiennent pas compte du vivier de femmes. La part des femmes est plus défavorable dans les emplois à la décision du gouvernement (11,9%) que dans les autres emplois (14,6%). Elle a également reculé entre 2000 (13,1%) et 2003 (11,9%). C'est le cas des emplois les plus prestigieux :
 - 37 femmes directrices d'administration centrale sur 182 en 2000. 26 sur 185 en 2003.
 - 7 femmes préfètes sur 107 en 2000. 6 sur 109 en 2003.
 - 7 rectrices sur 30 en 2000. 7 sur 31 en 2003.
 - Seule la proportion d'ambassadrices a augmenté : 14 sur 167 en 2000. 21 sur 179 en 2003.
 - 26 directrices d'administration centrale sur 185.

⁷ Sources : Bilans sociaux : DDASS 2005, Préfecture de Paris 2004, Direction des Impôts 2003.

- 12 des 94 président-e-s d'université sont des femmes, et sur 27 établissements de recherche, un seul est dirigé par une femme⁸.
- La question de l'âge dans le déroulement de carrière est importante : en effet, le vivier de personnes qui ont déjà exercé des responsabilités concerne la tranche d'âge des 30 – 45 ans, et c'est à cette période où les responsabilités familiales peuvent être pénalisantes. Après 45 ans, il est parfois trop tard pour « faire » carrière. Même si les femmes ont repoussé l'âge de leur 1^{ère} maternité, et allongé la durée de leurs études, cela ne fait que repousser le moment où le conflit surgit entre temps privé/familial et temps professionnel.

L'exemple du ministère de la Défense⁹ :

- 17,7% de femmes en 2003.
- 40% au niveau du personnel civil.
- 25% chefs de Service en 2003 (14 en 2000).
- 35% chefs de Bureau en 2003 (10% en 2000).
- 13% dans les effectifs militaires (7,5% en 1993), soient 47 000 femmes militaires (le taux le plus élevé d'Europe, le 2^{ème} mondial derrière les Etats Unis).
- 11% de sous officiers, 10% d'officiers et 4% d'officiers supérieures.

La suppression presque totale des quotas de femmes dans les différentes fonctions a contribué à accélérer ce processus de féminisation. Pour y arriver, le ministère de la Défense a mis en place des actions pour favoriser la mobilité avec des cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoint-e-s et l'articulation des temps avec des actions dédiées à la garde des enfants, notamment avec la création de 2 crèches en région parisienne avec des horaires atypiques.

Les salaires et les statuts dans la fonction publique :

Le principe « à carrière égale, salaire égal » qui a été longuement abordé d'un point de vue légal et juridique (il était rappelé dans l'article 119 du Traité de Rome de 1957, d'autre part, rappelons qu'une loi a été votée en France en 1972 sur l'égalité de traitement) semble être acté dans la fonction publique. La grille des salaires basée sur des indices et l'évolution à l'ancienneté étant les garants de cette égalité salariale. Pourtant les inégalités peuvent persister. Les femmes gagnent 14% de moins que les hommes¹⁰, écart qui croît avec le niveau de salaire (alors qu'il se situe entre 10% et 12% dans la catégorie C, il atteint 18% en haut de la hiérarchie).

Pour expliquer ces écarts, il faut dans un premier temps se référer à la dimension sexuée des fonctions occupées : Parmi la catégorie A, les femmes sont majoritairement représentées dans l'enseignement primaire et secondaire où les taux de prime sont peu élevés. Dans la catégorie C, en revanche, les emplois les mieux rémunérés sont dans la police et les prisons où l'on trouve plus d'hommes que de femmes.

Le temps de travail et le déroulement de carrière avec des interruptions sont également à l'origine des écarts de rémunération.

⁸ Sources : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

⁹ Plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur du Ministère de la Défense.

¹⁰ Sources : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Enfin, plus les femmes vieillissent, plus l'écart salarial se creuse : jusqu'à 21% pour les quinquagénaires, contre 5% pour les moins de 30 ans. Ainsi, elles ont des pensions de retraite inférieures à celles de hommes. Rappelons à ce propos que l'écart moyen des retraites entre les hommes et les femmes au niveau national est de 43%.

Le 9^{ème} rapport de la DGAFP au parlement marque une évolution positive comme :

- L'« arrivée » des femmes dans les 25% des salaires les plus élevés, plus forte dans le public (46,3%) que dans le privé (27,6%).
- Une moindre présence des femmes dans les catégories des contrats à durée déterminée à basse rémunération dans le public (7,2%) que dans le privé.

En revanche, d'autres confirment la persistance de pesanteurs socio-professionnelles qui entravent la carrière des femmes :

- Chez les agents à temps « non complet » (imposé) ou partiel (choisi), le pourcentage de femmes varie entre 70% et 92,2%.
- Les emplois aidés sont occupés par 71,2% de femmes.

L'égalité salariale a fait l'objet d'une législation précise (3 lois en ont posé le principe : 1972, 1983, 2001 et un accord signé avec les partenaires sociaux le 7 avril 2004). Pourtant le Parlement fut à nouveau saisi en 2005 d'un projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La formation dans la fonction publique :

Les chiffres en matière de formation¹¹ montrent que les femmes salariées accèdent autant que les hommes à la formation continue. Mais derrière cette moyenne, les inégalités sont nombreuses : les personnes à temps partiel (donc plus souvent les femmes) accèdent moins souvent à la formation. Les contraintes familiales creusent l'écart, y compris entre femmes, en fonction de leur capacité à trouver les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des formations ? Et ce en fonction de la durée de la formation et du lieu de formation.

Autre disparité : le moment de la formation dans la carrière. Avant 40 ans, le taux d'accès à la formation est systématiquement inférieur pour les femmes à celui des hommes, notamment pour les employées (32% contre 40%) et les ouvrières (16% contre 26%) mais aussi pour les cadres (57% contre 62%) et les professions intermédiaires (51% contre 52%). Après 40 ans, les taux s'inversent pour ces 2 dernières catégories. Or, les promotions et les formations décisives pour une carrière interviennent le plus souvent entre 25 et 40 ans, une période où les femmes auront plus de difficultés à se rendre disponibles.

Cette thématique a fait l'objet d'un échange avec les partenaires sociaux lors de « la Conférence nationale pour l'égalité des chances » qui s'est tenue au ministère de la Fonction publique le 3 février 2005.

¹¹ « Formation continue 2000 » complémentaire de l'enquête emploi réalisée par l'INSEE et le CEREQ en mars 2000 – « La formation continue des agents de la Fonction Publique », CEREQ BREF n°184, 2002.

La parité dans les jurys des concours :

Sur la période 2000 à 2002, la proportion de femmes dans les jurys des concours les plus importants passe de 33% à 38% (la féminisation des corps de catégorie A et d'encadrement supérieur, A+, dans lesquels sont choisis les membres de jury a probablement favorisé cette évolution)¹².

Les administrations ont souvent dépassé le seuil minimal fixé à un tiers de chacun des 2 sexes par la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle.

C'est dans les concours qui décident du recrutement pour des métiers techniques que la progression est la plus sensible : ingénieur (de 26% en 2000 à 38% en 2002, technicien (de 30% à 34%), B et C de la police (de 31% à 44%), ouvrier (de 26% à 36%).

La part des femmes présidente de jury reste stable sur les 3 années : 20%. Elles sont plus fréquemment à la tête des jurys administratifs que des concours techniques, quel que soit le niveau. Néanmoins, en 2002, le ministère de l'intérieur comptait 27% de femmes parmi les président-e-s de jury et le ministère de l'éducation nationale, 24%.

Le titre II de la loi du 9 mai 2001 concerne la fonction publique. Le mode de recrutement des fonctionnaires et les organismes de concertation de la fonction publique est particulièrement visé. Sur le premier point, un projet de décret d'application de la loi du 9 mai 2001 prévoyant une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe dans ces instances a été soumis au Conseil supérieur de la fonction publique du 12 février 2002.

Au concours de l'année 2000, un tiers des membres des jurys des concours et des examens professionnels de la fonction publique d'Etat étaient des femmes (23% hors éducation nationale). Ce pourcentage correspond au minimum prévu par le décret d'application de la loi du 9 mai 2001.

Le taux de représentation des femmes dans les organismes consultatifs¹³ :

Il fait apparaître une réelle prise en compte de l'obligation faite à l'administration d'être représentée par au moins un tiers des personnes de chaque sexe (application de la loi du 9 mai 2001) dans les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Commissions Techniques Paritaires (CTP) et Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS). Parmi les membres désignés par l'administration, près d'une personne sur 3 est une femme.

Les syndicats, non astreints à respecter cette obligation, se sont cependant clairement inscrits dans cette dynamique.

Le temps de travail dans la fonction Publique :

¹² « Jurys de concours et organismes consultatifs : état des lieux de la féminisation » - Point Stat – DGAFP – 2002.

¹³ Sources : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Point Stat 2002.

Parmi les fonctionnaires de l'Etat, une ou un fonctionnaire sur 10 a choisi le temps partiel : 15,2% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel (contre 1,7% des hommes)¹⁴.

Après une progression régulière depuis 1990, le recours au temps partiel connaît une légère baisse sur l'année 2002. On peut supposer qu'il s'agit là d'un effet de la réduction du temps de travail, les jours de RTT se substituant en partie aux jours de temps partiel.

En moyenne, 18% des femmes cadres ont recours au temps partiel¹⁵. C'est dans cette catégorie que le choix d'un temps partiel progresse le plus (+2,8% entre 1997 et 1999 alors qu'il n'augmentait que de 0,6% en moyenne).

Le taux de temps partiel des femmes est lié à la présence et au nombre d'enfants de moins de 16 ans. C'est autour de 38 ans (40 ans pour les femmes cadres) que le recours au temps partiel est le plus fréquent. Après ces maxima, les taux de temps partiel décroissent régulièrement jusqu'aux alentours de 50 ans. Entre 38 et 50 ans, une femme sur 2 est réintégrée à temps plein.

La loi du 19 juin 1970 introduit dans la fonction publique de l'Etat la possibilité pour les fonctionnaires titulaires de travailler à mi-temps pour des raisons d'ordre familial ou médical et sous réserve des nécessités du service. La loi du 23 décembre 1980 assouplit les conditions d'accès : des formules de travail plus diversifiées sont prévues, et cela sans que les fonctionnaires aient à motiver leur demande. La loi du 11 janvier 1984 élargit le champ d'application du travail à temps partiel aux stagiaires et aux non titulaires et introduit une diversification des possibilités de temps de travail (50%, 60%, 70%, 80%, 90%) tout en assurant des rémunérations plus favorables. La loi du 25 juillet 1994 donne la possibilité d'organiser le temps partiel dans un cadre mensuel ou annuel.

En guise de conclusion

Un proverbe mexicain dit : « il y a deux manières de mentir : la première, c'est de ne pas dire la vérité. La seconde, c'est de réaliser des statistiques ».

Nous ne nous laisserons pas tenter par le dénigrement des chiffres en matière d'analyse sur la place des hommes et des femmes dans la fonction publique. Dénigrement d'autant plus inutile que nous avons déjà répété maintes fois à quel point les statistiques sexuées permettaient de rendre ce phénomène social visible et lisible, et ainsi sortir d'une analyse empirique qui risque de déboucher sur la sensation de « l'égalité déjà là ! ».

Aujourd'hui, grâce aux plans pluriannuels présentés par l'ensemble des ministères et à la publication de nombreuses études et de rapports (citons notamment les 3 rapports du Comité pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des trois fonctions publiques¹⁶), la documentation est riche en la matière.

¹⁴ « Le travail à temps partiel progresse dans la fonction publique d'Etat » - Point Stat Octobre 2001- DGAFP.

¹⁵ Sources : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

¹⁶ Précédemment cité.

Cependant, soyons vigilants sur un point : Que nous disent les statistiques ?

- Parfois, elles produisent des éléments difficiles à analyser du fait des critères de départ. S'il existe des différences entre les trois fonctions publiques (d'Etat, Territoriale et Hospitalière), il existe également des différences entre les titulaires et les contractuel-le-s et il existe enfin des différences entre les services en fonction de la « féminisation » de leur image. Les chiffres dont nous disposons ne mettent pas toujours en perspective ces dimensions.
- Ensuite, ces données chiffrées brutes apportent des éléments de plus en plus précis sur des thématiques telles que l'accès à la formation, la promotion, le temps partiel, la rémunération. Mais les témoignages qui vont suivre vont nous éclairer sur une dimension moins « palpable » de la place des hommes et des femmes dans l'administration, mais tout aussi importante car en amont : à savoir, la perception et la représentation des relations, du rôle et de la place des un-e-s et des autres au sein de leur propre service.

LA CARRIERE

« Rien ne peut être plus absurde que la pratique dominante en nos pays, selon laquelle hommes et femmes ne poursuivent pas les mêmes carrières...Ainsi l'Etat, au lieu d'être entier, se trouve réduit à une moitié. » -Platon-

« Faire carrière dans l'administration... », une expression souvent employée depuis « Bouvard et Pécuchet » de Gustave Flaubert ou bien « Belle du seigneur » d'Albert Cohen, souvent aussi utilisée de manière péjorative pour signifier un manque d'ambition ou de mobilité, mais à chaque fois que l'on entend cette expression, pense-t-on à un homme ou à une femme ? L'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau de la carrière est-elle une réalité dans l'administration ? Qu'en disent les intéressé-e-s ?

Du traitement identique des fonctionnaires :

« Je ne vois pas de différences flagrantes, le traitement est identique. » (A3)

Cette phrase, qui répond à la question : « *De manière générale, dans votre administration, les agents sont-ils traités de la même manière ?* » est récurrente dans l'ensemble des interviews. Quelle que soit l'administration concernée, l'âge, le grade et le sexe de la personne interrogée, la réponse est presque unanime. Pour les agents et agentes, l'administration est un univers non discriminant aussi bien au niveau du genre que de l'origine :

« Je ne vois pas de discriminations. J'ai côtoyé des gens de différents milieux, de différentes origines géographiques. Ils sont traités de la même manière ».
(A2)

On affirme, non sans une certaine fierté, appartenir à un système : « l'administration » qui ne discrimine pas, contrairement peut-être à d'autres lieux :

« Dans l'administration, oui, on peut dire que les hommes et les femmes sont traités de la même manière ». (D2)

Du recrutement et du concours

Si l'égalité de traitement des agents et agentes est reconnue, c'est notamment au niveau du recrutement de celles et ceux-ci qui s'effectue par concours:

« Dans la mesure où les gens dans l'administration sont recrutés sur concours, c'est anonyme, au niveau du recrutement ». (D2)

Le système de recrutement par concours est reconnu comme fiable et non discriminant car les critères de transparence mis en œuvre paraissent crédibles :

« Le concours maintient une égalité tout à fait satisfaisante » (B5)

ou bien :

« Tout le monde a la même chance [...] au corrigé des copies du concours, on ne peut savoir si c'est un homme ou une femme puisque le nom est caché ». (E1)

Cependant, quelques doutes peuvent apparaître et on semble alors se persuader que :

« Normalement, il ne doit pas y avoir de problème. Mais peut-être... » (G1).

Et si le doute persiste, c'est notamment au niveau de l'oral :

« En théorie, il ne devrait pas y en avoir [de différences]...A moins que l'attirance se fasse à l'oral ? » (D5).

Mais ce doute est bien vite balayé :

« A l'oral, comme c'est mixte...Quand j'ai passé l'oral, je n'ai pas senti de différence » (D5).

La mixité des jurys est un gage de parité dans le choix des candidats et des candidates :

« Je dirais [qu'il n'y a pas de différences de traitement entre les hommes et les femmes], parce que simplement les jurys qui nous recrutent sont mixtes. Nous, on a fait partie d'une promotion de concours l'année dernière et sur sept reçus, il y avait trois filles » (E1).

Et pourtant, au cours de l'entretien cette même personne s'interroge sur les critères de choix des jurys :

« Ce qu'on m'a dit, c'est que certains membres du jury choisissent des personnes avec lesquelles ils voudraient travailler par la suite. Est-ce sur des critères physiques, ou plutôt de personnalité ? Ça, je pense que c'est propre à chaque membre du jury. » (E1).

Si, alors, le critère du genre apparaît, il est le fait d'individus et non celui de l'administration. D'ailleurs, la confiance dans l'impartialité du jury est telle que l'oral ne peut être considéré comme un vecteur d'inégalité entre les femmes et les hommes, même si pourtant quelques fois, certains peuvent en tirer un avantage :

« La présentation physique de la personne, [peut] éventuellement à l'oral faire une différence. Il y a des statistiques là-dessus. Un homme beau a plus de chances esthétiquement d'avoir un poste. Forcément. Mais c'est sans plus. » (E4).

Mais rassurons-nous, les hommes ne sont pas plus avantagés que les femmes :

« Par des témoignages de mes collègues, je sais, et certains de mes collègues ont fait parti des jurys de concours, qu'ils peuvent donner un ou deux points de plus parce que la fille sera jolie. » (E3).

Nous pouvons remarquer que selon si c'est un homme qui parle (la première intervention) ou une femme (la seconde intervention), tous deux semblent donner un éventuel avantage aux collègues du même sexe. Leurs allégations ne sont cependant pas étayées par des faits précis et cela s'apparente plus à de la rumeur et la dernière personne interrogée de préciser :

« Moi, j'ai passé beaucoup de concours et d'oraux et je n'ai pas perçu qu'on m'ait notée d'une façon spéciale parce que j'étais une femme. Tout dépend du concours que l'on passe certainement. » (E3).

Le concours n'a rien à voir dans l'attribution des rôles sexués et ...le sexe encore moins! :

« Non, dans l'administration, on ne le ressent pas du tout [de différences]. Parce que, quand on passe un concours, on a des bagages ou l'on n'en a pas. Si on réussit, le sexe n'a rien à voir. Moi, je suis secrétaire. On sait très bien que les secrétaires sont souvent des femmes. » (F5).

Le « déterminisme » du genre est alors une réalité qui ne peut par définition provoquer des inégalités éventuellement créées par un système de fonctionnement donné :

« Les pompiers sont toujours des hommes. C'est dû au type de travail, au poste en lui-même. Il y a des hommes secrétaires et ils font très bien leur travail, mais c'est vrai qu'au départ, une secrétaire, c'est une femme. » (F5).

D'autres formes de recrutement que le concours, sont bien évidemment pratiquées et notamment en ce qui concerne le recrutement des contractuel-le-s. Le concours permet essentiellement l'accès à l'administration en tant que fonctionnaire titulaire.

Si l'entrée dans l'administration par concours semble donc être un gage d'égalité et d'équité pour les agent-e-s interrogé-e-s, les inégalités possibles entre les hommes et les femmes ne se situeraient pas dans la forme même et les modalités de fonctionnement de ces concours qui, au contraire, rassureraient quant à l'égalité des chances de chacune et de chacun. Cependant, le discours peut varier lorsqu'il s'agit des concours internes et une approche de genre devient alors significative :

« Je ferai cependant une réserve au niveau des concours pour les postes d'employés supérieurs, qui sont des concours internes. La structure même du concours et la nature des épreuves incitent un petit peu au bachotage. C'est la raison pour laquelle le concours d'inspecteur principal, chez nous, a été récemment réformé, il fait moins appel à ce bachotage qu'à une expérience professionnelle. On s'est rendu compte qu'à l'issue de la réforme de ce concours, le pourcentage de femmes qui participaient à ce concours était plus élevé. Du fait du bachotage, les femmes manquaient peut-être de temps pour le préparer, les hommes avaient peut-être un peu plus de temps et participaient en plus grand nombre. » (D2).

La question des articulations des temps de vie entre les hommes et les femmes semble être un paramètre en défaveur des femmes pour se présenter aux concours. Mais comme nous pouvons le constater devant ces déclarations lorsque les situations sont abordées dans le cadre d'une approche de genre et de manière transversale, des questionnements et donc des possibilités d'évolution dans les modalités permettent alors de rétablir une égalité des chances entre les femmes et les hommes. Néanmoins, chaque système peut contenir des avantages et des désavantages et au niveau des concours internes, rien n'est encore joué :

« De plus en plus, les concours sont passés sur la production de dossiers, et prolongés par des entretiens, et je pense que cela joue sur le recrutement et que l'anonymat est devenu théorique. » (G5).

Cependant, ici, rien ne prouve dans cette remarque et dans cette nouvelle modalité de présentation de concours que les femmes soient plus désavantagées que les hommes.

A partir de cette approche de genre, le questionnement sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes devant les concours se pose autrement. En effet, d'autres paramètres sexués vont jouer en dehors de la seule présentation au concours et du traitement égal entre les hommes et les femmes lors des épreuves :

« Oui, il y a égalité de traitement parce que il n'y a pas de discrimination à la base pour s'inscrire, mais forcément, par la vie que les femmes mènent aujourd'hui forcément elles sont désavantagées. » (E3).

Par exemple, la notion de mobilité chez certaines femmes peut entraîner une intériorisation de ne pas se présenter à un concours de peur d'être mutée ailleurs et troubler l'ordre familial :

« En début de carrière, quand j'ai été reçue au concours d'I.P., mon mari m'a dit : c'est une cause de divorce. Moi, j'ai eu de la chance, j'ai eu Versailles. Mais on peut se retrouver à l'autre bout de la France. Vous voyez : ça peut être une vraie cause de divorce... » (D3).

« Oui, il y a des gens [des femmes] qui ne veulent pas ou ne veulent pas bouger, donc ils ne prennent pas le risque de passer un concours supérieur, qui engendrerait un déplacement. » (D6).

Bien souvent, la règle dans le cadre de certains concours est une mutation de principe lorsque celui-ci est obtenu.

La reproduction des stéréotypes de sexe due à l'éducation et à la pression sociale peut aussi être déterminante dans les « choix » et les « non-choix » « conscients » ou « inconscients ». En effet, certaines femmes intériorisent toujours le fait d'être garante de l'harmonie de la vie de la famille ou du couple :

« Tant que les femmes continueront de penser qu'elles sont plus importantes que leur mari pour assurer l'éducation des enfants, on butera toujours sur le même problème. » (G5).

Cette remarque prononcée par une femme est tout à fait unique car si la question de la responsabilité du choix du couple est posée comme un choix, elle sera vite exclue par la majorité des interviewé-e-s comme n'étant pas encore une réalité :

« J'ai une collègue qui a préféré renoncer au concours, plutôt que d'avoir à s'éloigner de sa famille. Après, c'est un choix de couple. » (D5)

Vous pensez que les hommes font le même choix ?

« Non, les hommes s'en moquent complètement...je pense qu'un homme partira plus facilement qu'une femme. Une femme va renoncer pour ses enfants, un homme ne renoncera pas. » (D5).

Cette question de l'intériorisation chez la femme, lorsqu'elle est mère, de faire le choix de ne pas se présenter va être récurrente tout au long des interviews.

Certes, tous les hommes ne passent pas systématiquement les concours, mais lorsqu'un de ceux-ci s'interroge sur le fait qu'il ne s'est pas présenté à d'autres concours pendant sa carrière, il ne peut s'agir pour lui contrairement aux femmes que d'un choix soi-disant « conscient » :

« Non, je n'ai pas passé d'autres concours internes, j'en ai présenté, mais je ne les avais pas vraiment préparés. Je me suis assis, on peut dire, sur mes lauriers. Ça n'a pas été une priorité de faire carrière dans l'administration, de faire carrière. » (D1).

Le même homme a d'ailleurs quelques explications « logiques » quant à « l'immobilisme » des femmes :

« Très souvent les femmes sont mariées et participent un peu moins à la promotion interne, du fait qu'elles sont plus dans leurs problèmes de famille, elles ont des tâches familiales à remplir, en dehors de leur journée de travail. Ça motive moins et ça laisse moins de temps pour préparer le concours. » (D1).

Même si un autre homme interrogé, lui, trouve les femmes plus mobiles que les hommes mais les raisons avancées, recourent celles entendues précédemment :

« Je dirai qu'elles sont plus mobiles [notamment] pour se rapprocher de chez elles. » (C4).

Toutes choses étant égales par ailleurs, pour la majorité des agents et des agentes interviewé-e-s, le cadre législatif des modalités de présentation devant les concours semble présenter toutes les garanties d'égalité entre les femmes et les hommes dans la mesure où cela ne se situe pas dans une approche de genre.

Comme nous avons pu le constater, de nombreuses raisons qui ne sont pas toujours formalisées, obligent certaines femmes à ne pas se présenter : mobilité, disponibilité de temps, obligations

familiales, etc. Nous pouvons alors nous demander si en ne se présentant pas les femmes n'entérineraient pas une égalité de principe. Dans ce cas, il paraît tout à fait opportun d'avoir une approche de genre afin de permettre à ces femmes d'avoir davantage de chances de se présenter à ces concours.

Cette égalité devant le concours a aussi ses limites car plus on monte dans la hiérarchie et plus les procédures de promotion peuvent être, elles, tout à fait différentes :

« Plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes se font de plus en plus rares. Parce qu'au-delà du poste de directeur ou d'un inspecteur, on ne l'est plus par concours mais on est pris au choix. » (B5).

De la formation :

Passer un concours, c'est aussi se former auparavant, et la formation interne dans le cadre de la préparation aux concours est l'une des modalités permettant d'avancer dans la carrière en obtenant une promotion. D'autres modalités existent et notamment la promotion au choix, nous reviendrons plus tard sur ce thème.

« ...La formation, c'est nous qui la demandons et c'est en fonction des places. Il n'y a aucune différence de traitement. » (B3).

« ...il n'y a pas d'inégalité dans la formation. La formation est ouverte à tout le monde. C'est un choix que l'on fait. Soit on veut la faire, soit on ne veut pas la faire...tout le monde peut y accéder. » (E1)

Encore une fois, comme pour le recrutement, les premières réactions sont de réaffirmer que, dans l'administration, il n'y a pas d'inégalité entre les femmes et les hommes. Quels que soient les services, ce postulat préalable reviendra d'ailleurs au début de chaque questionnement comme s'il fallait se protéger de quelconques critiques vis-à-vis de l'administration. Les critiques négatives d'un discours ambiant vis-à-vis des fonctionnaires doivent certainement avoir une influence sur cette autoprotection adoptée d'emblée. Cela donne aussi certainement un sens au fait d'avoir choisi de travailler dans l'administration, car celle-ci est non discriminante par principe :

« Tous, les gens peuvent s'inscrire, homme ou femme [...]. Je ne pense pas qu'il y ait de discrimination. Ceux qui vont en formation, c'est en fonction des nécessités de service. » (D2)

En fonction des services, les modalités d'inscription sont différentes et semblent plus ou moins facilitées selon l'histoire et la culture de ceux-ci, et bien entendu selon la volonté politique de la direction:

« Nous recevons de la part de la direction des messages réguliers de formation, et nous répondons aux messages avec avis de nos chefs directs, et l'on accède à la formation si c'est en rapport avec notre activité et l'intérêt de l'administration. Sinon, [si on ne va pas en formation], ce ne sera pas une ségrégation homme-femme. » (F4).

« On a quelques formations qui nous sont proposées et je n'ai pas eu l'impression qu'il y ait des différences majeures pour les obtenir. Les formations sont très courtes, ça se passe sur Paris et ce n'est pas très contraignant » (A3).

Même si d'après la plupart des agents et agentes les conditions nécessaires paraissent être prévues pour faciliter l'accès aux formations afin qu'il y ait une réelle égalité entre les individus mais lorsque ces individus deviennent des femmes et des hommes, alors tout se complique. Et bien vite, comme pour les concours, les mêmes freins ou blocages peuvent resurgir:

« - Est-ce qu'en matière d'accès à la formation, il peut y avoir des différences ? Non, c'est suivant l'individu. Si il est prêt à se remettre en cause, à suivre des stages... » (G6)

- Mais quand l'individu est prêt, est-ce qu'il peut y avoir des contraintes ? « Oui, pour une femme, bien sûr,...surtout si elle a des enfants. Même si l'homme aide dans les tâches ménagères, je pense que la femme a plus la charge des enfants. Cela, j'en suis persuadée ». (G6)

« Ici, on vous envoie en stage facilement, c'est par rapport à la nécessité du service. Quand il y a des enfants jeunes, il y a des problèmes car ça oblige à des absences. Quand on nous envoie à Toulouse, celles qui ont des enfants petits ne peuvent pas y aller, voilà,...]C'est un handicap, parce que l'homme peut facilement s'absenter, pour une femme c'est plus difficile. Bien sûr, parfois, elles s'arrangent avec leurs maris. Mais ça pose problème. » (D3).

Dans ces réflexions, l'articulation des temps de vie et le partage des tâches dans le couple, et notamment la garde des enfants, sont difficilement pris en considération ou même imaginés par la femme. La femme/mère se sent la pleine responsabilité de la garde des enfants ou du moins de l'organisation de cette garde. Ainsi, elle pense ne pas avoir le choix d'accéder à la formation et assume pleinement la responsabilité de ce choix. L'administration n'est absolument pas tenue pour responsable de ce fait :

« Bien sûr, parfois les femmes s'interdisent d'accéder à des formations. Je vais prendre mon cas personnel, si je devais aller en formation assez loin de mon domicile, honnêtement, je préfère y renoncer que de devoir m'embarquer dans des trajets qui durent deux heures le matin et deux heures le soir où après la vie de famille en pâtit. » (D5).

Un autre agent admet que l'éloignement du lieu des formations peut porter préjudice aux femmes du fait de leur « immobilité », tout en reconnaissant de nouveau qu'il ne s'agit pas d'une volonté politique de la part de l'administration, mais sans toutefois remettre en question la place de la femme/mère dans la société :

« Il peut y avoir des discriminations entre les hommes et les femmes, mais je ne pense pas qu'elle résulte d'une volonté.[...] Certaines formations, notamment quand elles se déroulent loin du travail ou de la résidence, provoquent une certaine discrimination. Je pense à notre centre de formation qui se trouve à Lyon, une dame qui habite la région peut hésiter à partir trois jours, une semaine, quinze jours ou plus, plus pour des raisons familiales. Donc, là, il peut y avoir discrimination. » (B5)

Les hypothèses énoncées quant aux raisons de l'« immobilisme » des femmes face au départ en formation sont très diverses. De l'impossibilité réelle de certaines à ne pas vouloir quitter le foyer lorsqu'il y a des enfants, du fait d'un partage des tâches déficient au niveau du couple, à une intériorisation d'une gestion obligée du foyer, les raisons évoquées se situent bien souvent au niveau de la responsabilité individuelle des femmes. Alors le choix de la formation pour accéder à une promotion peut se transformer en un choix de vie privée. Il faut néanmoins noter qu'à aucun moment, il a été fait état par les interviewé-e-s de la situation matrimoniale lorsqu'il s'agissait d'une famille monoparentale par exemple. A chaque fois le couple semblait être la référence « officielle » :

« Ce sera toujours le même problème. Au niveau supérieur, très souvent, les femmes sont célibataires. J'ai eu deux directrices, qui étaient divorcées et célibataires. Il y en a même une qui nous a dit qu'elle avait fait le choix du célibat pour sa carrière... ». (E1)

Devant la difficulté à appréhender de ce qui est de l'ordre du choix privé, de l'organisation des couples et des familles, des « habitus » socioculturels et du modèle sociétal communément admis, les rôles sexués entre les femmes et les hommes sont difficilement remis en question et l'analyse de genre ne s'envisage quelque fois même pas. La « société » devient alors la « responsable » et la « source » des inégalités :

« Mais vous trouvez que ça a un rapport avec l'inégalité entre hommes et femmes ? Ce qui est évident, c'est qu'une femme est obligée de faire deux journées en une. Moi, j'ai mon travail, trois heures de transports et j'ai un fils de quatre et demi. J'ai un mari qui s'épanouit beaucoup dans son boulot, qui a aussi beaucoup de trajets, donc, forcément, les tâches de la famille, le quotidien, c'est moi qui le gère tout le temps. Donc, il est évident que si je dois préparer un concours et partir en province...bon, je l'ai fait, je suis partie une semaine à Clermont-Ferrand, mais c'est compliqué dans l'organisation de la famille. Mais ça, c'est le problème de la société aujourd'hui. » (E3)

« On est encore dans une société où ce sont beaucoup plus les dames qui s'occupent des enfants. » (B5)

Les perceptions des rôles et des statuts de chacun et de chacune en tant qu'hommes et femmes face à la société et à l'intérieur même de celle-ci sont donc très floues, notamment lorsqu'ils ou elles sont pères et mères. Quelques fois, elles semblent même immuables et ainsi des causalités externes sont souvent évoquées.

Se considérer tout à la fois comme individu privé, professionnel ou citoyen et faire les liens entre ces différents individus demande un apprentissage qui doit se construire dès l'éducation. Ce qui à notre époque n'est pas encore le cas.

L'individu et la société deviennent alors deux entités distinctes sans aucune interaction et il est alors peut-être plus simple et réducteur de reporter la responsabilité de dysfonctionnement sur la seule société. Ici, les analyses de Norbert Elias¹ pourraient donner un éclairage très utile pour mieux comprendre ces interactions. Pour lui, les individus sont liés les uns les autres par des liens de dépendance réciproque qui constituent la société même. C'est sous l'effet de cette imbrication que les comportements se modifient au fil des siècles.

¹ N. Elias, « La société des individus », Librairie Arthème fayard, Paris, 1991.

A partir de cette exploration, nous pourrions alors poser les conditions nécessaires d'une transformation individuelle dans le cadre d'une transformation sociale des rôles et des postures des femmes et des hommes.

Du salaire et des primes

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, on réaffirme l'égalité de principe de l'administration en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, même si l'on reconnaît que des différences peuvent apparaître. Ces différences sont dues essentiellement au manque de disponibilité qui se traduit en terme de temps partiels notamment :

« Il n'y a pas de différence de ce côté-là [au niveau des salaires], il y a égalité de traitement. » (A1)

« On est soumis à des règles identiques, à catégories égales. Après ça varie selon les primes. Mais, encore une fois, je ne peux pas dire qu'on va donner une prime plus importante parce qu'on est homme ou femme. A notre niveau, je ne pense pas. » (E3)

« Chacun sa feuille de paye, mais j'ai l'impression que dans la fonction publique, il est difficile de faire autre chose que l'égalité. » (C5)

« Il y a des indices qui sont appliqués quel que soit le sexe. Maintenant, vous voyez, étant donné que 95 % des temps partiels dans la fonction publique sont des femmes, il y a forcément une baisse de rémunération. Mais à temps égal, à grade égal, les salaires sont identiques. » (E2)

« 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. » (E4)

Eventuellement d'autres données d'ordre relationnel peuvent entrer en considération mais celles-ci touchent à priori tous les individus, hommes ou femmes :

« Vous êtes analyste 342, on a le même salaire. Après, il y a des indemnités qui varient selon la tête du client...ça bon... » (C1)

« Pour la rémunération, on est dans un système indiciaire dans l'administratif. Donc, si je prends mon cas, je suis un adjoint de première classe...et que je sois adjoint, homme ou femme, je toucherai exactement la même chose. Après, il y a une part variable, qui est importante mais qui n'est pas un salaire : les primes. Elles sont données en fonction de l'activité du bureau, de la personne, de son

implication dans certains dossiers sensibles. Et là, c'est vraiment le chef du bureau, la hiérarchie directe [qui décide]. » (F4)

On réaffirme cette égalité de principe 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. » (D1)

« Dans l'administration, il n'y a pas les écarts qu'on retrouve dans le privé...Je ne pense pas que ce soit par la rémunération qu'on puisse toucher les problèmes de discrimination dans l'administration. » (G6)

Les primes

Si l'égalité en terme de salaire semble être réelle et reconnue par tous, 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 ne devrait pas y en avoir statutairement [de différences]. Il y a un système que je ne connais pas encore très bien qui s'appelle les « indemnités de suggestion »...Après une enquête, il s'est avéré clairement que la répartition allait nettement en faveur des hommes...C'est un point important, et ça fait partie de la discrimination : il n'y a pas de lisibilité de la répartition des indemnités...Maintenant, c'est très compliqué car vous êtes dans un secteur où le chef de secteur est très misogyne...mais, on ne peut pas extrapoler cela à toute la maison... » (C3)

« 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, vous avez 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. » (D6)

« Pour ce qui est de la rémunération « primaire », non, il n'y a pas de différences...après, pour l'octroi des primes...je ne saurai vous dire. Je ne suis pas persuadée qu'il y a une différence, elle existe peut-être, mais je n'en suis pas si persuadée que ça. » (A4)

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 et parfois peuvent donner naissance à d'étonnants dialogues :

- « - Et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de rémunération ?
- *Là, c'est en fonction du grade de l'ancienneté.*
- *Même pour les primes ?*
- *Même pour les primes. Déjà, il y a un taux de base, suivant la catégorie et le grade.*
- *Pensez-vous que ces critères de mérite peuvent être traversés par la thématique homme/femme ?*
- *Il peut y avoir des différences, mais je pense que c'est inconscient. » (G6)*

- « - Est-ce qu'en terme de rémunération, il y a égalité ?
- *Oui, poste égal, on touche la même chose.*
- *Et les systèmes de primes ?*
- *Il y a des systèmes de primes.*
- *Qui fonctionnent comment ?*
- *Ce sont les chefs de services qui les délivrent. Mais je ne pense pas qu'ils le font à la tête de la personne. Mais ils le font en fonction de... C'est à l'appréciation du chef de service... » (E4)*

Outre l'évidence qu'aucune mesure n'est mise en oeuvre 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 :

- « - Est-ce qu'il y a des primes qui peuvent être différentes d'un agent à l'autre ?
- *En fonction des enfants. En général, c'est la femme qui touche le supplément familial de traitement.*
- *Et par rapport à la performance ?*
- *Il y a une prime qui est accordée à chaque agent, mais là, la prime est attribuée par le supérieur hiérarchique. C'est un peu secret, on ne sait comment ça se passe. On n'en parle pas. » (G1)*

« *C'est obscur dès le départ. On n'est pas mis au courant. Pour prendre mon expérience personnelle, j'ai reçu une prime à mon arrivée parce que j'occupais deux postes pendant un an. J'étais sur deux postes d'inspecteurs, donc j'ai eu une prime exceptionnelle... Mais il n'y a pas forcément de différenciation sur les primes entre les femmes et les hommes. » (A3)*

« *J'ai une collègue qui travaille sur la politique de la ville et qui me dit qu'elle a des grosses primes. Pour conseiller technique, je sais que les primes sont plus élevées que pour le poste de ..., mais ça n'a rien avoir avec le sexe. » (C5)*

« *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 vu, dans l'ombre des grands et les autres... » (D3)*

« Je ne pense pas [qu'il y ait discrimination sexiste], puisqu'on est noté sur notre productivité, en quelque sorte, sur le nombre de rapport qu'on fait, le nombre de visite qu'on fait, donc finalement ce serait plus sur ce qu'on dégage au point de vue professionnel. » (E1)

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 est 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. » (F5)

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. » (E2)

Les hommes peuvent se retrouver avantagés aussi :

« Je sais que dans ma promotion, sont avantagés ceux qui ont fait leur service militaire, ils gagnent un an, donc ils gagnent un indice supérieur. » (A3)

Même si à de nombreuses reprises, les personnes interrogées tiennent à se démarquer du privé, il semble que dans l'administration les modalités d'attribution 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 des femmes ou des hommes ne se plaignent à aucun moment du salaire perçu.

De la promotion :

Comme pour tous les autres items, on réaffirme une nouvelle fois, l'égalité de principe dans l'administration. Pour certains et certaines, à priori, il n'y a pas d'inégalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'accès aux responsabilités et aux promotions :

« Je pense qu'il n'y a pas trop de différences au niveau des responsabilités. » (G2)

« Le directeur est un homme, après je crois que c'est assez bien réparti. Le chef du pôle auquel j'appartiens est une dame, et puis après, c'est assez équilibré,

hommes/femmes... c'est bien partagé aussi au niveau des directeurs adjoints... Pour moi, il n'y a pas de postes vraiment spécifiques pour les hommes et pour les femmes... » (A2)

« [En matière de promotion], normalement, il y a un barème qui est établi. Je ne pense pas qu'on ait plus de points, selon qu'on soit un homme ou une femme. » (G1)

« Je ne pense pas [qu'il y ait inégalité], peut-être dans un corps précis, un corps de métier difficile où les femmes auraient du mal à entrer, mais comme dans l'administration les femmes et les hommes peuvent faire le même travail au même grade, ça n'existe pas. » (F5)

Mais tout cela peut ne reposer seulement que sur...des impressions :

« J'ai l'impression...Je pense vraiment que ça se joue plus sur les compétences. Ce n'est pas parce qu'on est une femme ou un homme qu'on est intelligent et qu'on a droit à des responsabilités. J'ai l'impression que dans la fonction publique, ça marche mieux qu'ailleurs, il y a moins de souci, il y a un peu plus d'égalité. » (C6)

La confiance dans le système est quelque fois absolue et l'égalité de principe est tellement inscrite dans les mentalités comme une réalité que devant des faits ou des chiffres indiquant le contraire, on semble encore surpris ou incrédule :

« Moi, je suis à un petit niveau, mais c'est toujours pareil, on se rend compte qu'à un niveau de dirigeants, il y a une majorité d'hommes. Vu le système qu'on a, c'est curieux qu'on en arrive là. Mais la raison, franchement, je ne sais pas... » (E4)

*« - Comment expliquez-vous cela [l'inégalité dans les promotions], si effectivement le statut dans la fonction publique protège l'égalité ? Comment se fait-il que dans les niveaux hiérarchiques supérieurs, on retrouve beaucoup plus d'hommes que de femmes ?
- J'ai du mal à l'expliquer justement. » (B4)*

D'ailleurs, un-e agent-e- au sein d'une direction qui est en situation de propositions pour attribuer des responsabilités insiste sur le fait d'être le plus objectif possible et de ne pas faire de différences entre hommes et femmes en se fixant d'autres critères :

« Je fais des propositions dans les promotions et je pense qu'on ne doit pas regarder si c'est un homme ou une femme, on doit se baser sur le travail fait. » (E1)

Mais si des femmes n'accèdent pas aux responsabilités et ne participent pas à la promotion interne, c'est qu'il y a des « bonnes raisons » qui n'incombent pas à l'administration...ni parce que ce sont des femmes ! :

« Oui, je pense qu'on est traité de la même façon. Très souvent, les femmes sont mariées et participent peu à la promotion interne, du fait qu'elles sont plus dans leurs problèmes de famille. Elles ont des tâches familiales à remplir en dehors de leur journée de travail. » (E1)

« On comprend qu'on puisse donner le poste à quelqu'un qui est plus présent. Ce n'est pas dû au fait que ce soit une femme, mais du fait de sa situation familiale. » (C1)

Dans certains services, les raisonnements alambiqués et les modalités compliquées d'attribution des promotions ne manquent pas pour mettre en œuvre ou justifier cette égalité de principe et contribuer à l'étonnant dialogue qui suit. L'explication concernant la modification des régimes pourrait tout à fait figurer dans « Bouvard et Pécuchet » et les personnes qui arrivent à s'y retrouver (hommes ou femmes) ont certainement un sens très aigu de la hiérarchie :

- « - En ce qui concerne la promotion, les hommes et les femmes sont-ils traités de la même manière ?*
- Il est difficile de répondre à cette question. Je dirais que par voie de conséquence, par exemple, les promotions de la catégorie C à la catégorie B, profitent majoritairement aux femmes, car elles sont plus nombreuses en catégorie C que dans d'autres catégories. Il doit y avoir, dans le service, 72% de femmes en catégorie C, 60% en catégorie B, 40-44% en catégorie A.*
- Y a-t-il des promotions au choix ?*
- Oui, il y a des promotions au mérite. C'est en fonction des postes occupés et de la diversification de l'expérience professionnelle. Ne sont promus au choix que les agents étant jugés exceptionnels dans leur manière de servir. A partir de là, il n'y a pas de discrimination entre les hommes et les femmes.*
- Et au niveau de l'avancement ?*
- Dans le service, on a modifié les régimes de notations, qui font que la notation est peut-être plus qu'auparavant liée à la manière de servir de l'agent. On récompense les agents les plus méritants, et non pas en fonction de l'ancienneté. Avant, l'avancement d'échelon, et la réduction dans l'avancement se faisaient en fonction d'une note qui était pivot avec une moyenne nationale. Maintenant, il y a une note qui est donnée suivant un certain contingent pour chaque catégorie d'agent, mais qui bénéficie qu'à 20% des agents, note qui permet une promotion et un changement d'échelon. » (D2)*

Faute de la connaissance de données chiffrées sexuées précises qui rendrait lisible donc visible les inégalités, on se raccroche à des exemples types qui ne peuvent avoir valeur de généralisation :

« Oui, il y a des femmes Chefs de bureau. Chez nous, il y en a une. » (F5)

« Par exemple, le Secrétaire général est une femme. L'Attaché principal aux finances est une femme. » (C4)

« On a une Sous-directrice à la D.R. sur trois directeurs. Le Préfet est un homme mais nous avons une femme préfète, il n'y a pas si longtemps que cela. » (F4)

« Ma directrice est une femme... Cela étant, je crois qu'elle fait partie des rares femmes directrices. Je crois même que c'est la seule. » (D2)

Et si l'on demande ce que cela représente en terme de proportion par rapport à l'ensemble des employé-e-s, la réponse change quelque peu :

« Je ne peux pas vous dire. En directeurs régionaux, depuis que je suis arrivé ici, il n'y a eu qu'une femme. Il y a des inspecteurs femmes...deux...il me semble. » (C4)

« Globalement, il y a plus de femmes contrôleurs du que d'hommes. Au niveau de la catégorie inspecteur, c'est à peu près moitié-moitié. Par contre, au grade de directeur adjoint, directeur départemental et surtout directeur régional, plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Par exemple, il n'y a qu'une femme directrice régionale sur l'ensemble des régions. » (B4)

Et enfin en réfléchissant, le doute l'emporte :

« Les directeurs et les sous-directeurs ne sont que des hommes. C'est vrai que quand on regarde, il y a plus d'hommes que de femmes...Je dirais 70% d'hommes. Mais je suis peut-être généreuse. » (F5)

« Si même on ne le dit pas. La femme a mis du temps à avoir des postes importants. La première femme préfet, c'est récent... » (C4)

« Est-ce qu'il y a un barrage des hommes ? Je ne sais pas. » (E4)

« Pour ce qui est des postes d'encadrement, il est possible que le facteur sexe joue un peu au détriment des femmes. » (G6)

L'histoire et la culture du service seront déterminantes dans l'accès aux responsabilités des femmes. Et une exception est à remarquer au niveau de la DDASS. Historiquement, les femmes furent toujours très nombreuses dans cette administration. Bien entendu, le stéréotype de la femme ayant des « compétences naturelles » pour exercer dans le domaine de la santé ou de l'enfance est certainement à l'origine de ce phénomène et a permis aux femmes d'exercer des responsabilités beaucoup plus tôt que dans les autres services :

« Historiquement, la première personne qui a pris la direction de l'inspection des affaires sanitaires et sociales, ça remonte aux années 70, c'était une femme...A la DDASS, c'est déjà orienté de ce côté-là, car il y a plus de femmes que d'hommes et il y a sûrement autant de femmes chefs de service que d'hommes. » (A5)

« Je pense que dans le corps des inspecteurs, il y a quand même beaucoup plus de femmes...Catégories B et C, il y a plus de femmes que d'hommes. Après dans la hiérarchie supérieure, c'est fifty/fifty. » (A4)

Dans les autres services, la plupart des personnes interrogées restent convaincues qu'une inégalité entre les hommes et les femmes perdure au niveau des promotions et des postes à responsabilité :

« Quand vous regardez les inspecteurs régionaux, à ma connaissance, il doit y en avoir une. Au niveau de l'inspection générale, il y a des femmes mais pas à parité. » (B5)

« On voit que les agents sont une majorité de femmes. Les postes occupés par les hommes sont surtout des postes de direction. Un directeur, un secrétaire général, un adjoint du directeur, ce sont tous des hommes. » (G6)

« Force est de constater qu'il y a beaucoup plus d'hommes qui sont directeurs régionaux, directeurs départementaux, que de femmes. Il y a juste une directrice départementale, et peut-être...une directrice régionale. » (C6)

« La place des femmes dans la hiérarchie supérieure n'est pas très importante. Au sein de...il y a essentiellement des hommes. Nous, on a une responsable, mais tous les autres supérieurs sont des hommes. » (G2)

Une fois le constat évident, seule la question du genre apparaît comme la source de cette inégalité dans les responsabilités et dans l'accès à la hiérarchie supérieure. Le « plafond de verre »² qui freine les femmes dans leur promotion devient alors une réalité difficilement contestable :

« Plus on grimpe et plus on a du mal à atteindre un poste à responsabilité parce qu'on est une femme...Pour la promotion à haut niveau, je pense que d'être une femme est un inconvénient évident. Je pense notamment à certains postes, on voit bien que ce sont des hommes qui les dirigent, parce que le secteur reste encore masculin, pour ne pas dire macho. » (E3)

*« - Est-ce que dans votre service, la hiérarchie supérieure est très féminisée ?
Ca dépend, ça évolue...mais, actuellement ça l'est beaucoup moins qu'avant. Je n'ai jamais pensé que le sexe pouvait peser pour autant, mais peut-être que je suis un peu niais. » (C6)*

« Je peux vous citer des services où il y a cinq hommes sur vingt personnes. Par contre, au niveau des directeurs adjoints, là, on est à parité. Peut-être que la barre de la véritable parité se situe là. On regarderait du côté des directeurs départementaux, on verrait beaucoup plus d'hommes que de femmes, la proportion serait encore plus forte pour les régionaux et pour l'inspection générale. » (B5)

² Le plafond de verre : expression traduisant les difficultés des femmes à progresser vers le haut de la hiérarchie. Comme si une frontière invisible les empêchait encore, à formation égale, d'envisager la même carrière que les hommes. Les québécois-e-s emploient, eux l'expression de « plancher collant ».

Dans un premier temps, les raisons évoquées sont très diverses mais à chaque fois c'est bien le fait d'être une femme qui est repéré comme le premier obstacle. Et dans une société où la concurrence devient acharnée entre les individus, les femmes peuvent être même perçues comme des rivales à « abattre » :

« ... Dans l'administration centrale, comme le nombre de place est relativement restreint à ce niveau, les hommes défendent bec et ongles leur pré carré. » (E2)

Et contrairement à d'autres items, nous pouvons alors noter que, le fait d'être une mère avec tout ce qui était évoqué quant au manque de disponibilité n'est pas cité en premier. Les stéréotypes des hommes pouvant occuper un certain type d'emploi ou étant seuls capables de prendre des décisions sont très prégnants. Et pour justifier ce système, les pratiques de management les plus fallacieuses peuvent être utilisées:

« On ne peut que constater que les postes de direction sont quand même plus proposés à des hommes. Au niveau des ressources humaines, par exemple, il y a surtout des postes occupés par des femmes. Inconsciemment, il doit s'opérer que les femmes ont une approche différente à ce niveau là. Si on prend le service informatique, il est majoritairement réservé aux hommes. Les programmeurs sont des hommes... » (G6)

« La place des femmes dans la hiérarchie supérieure est très restreinte. Elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes et les réunions de staff du lundi matin, ne sont composées que d'hommes. Les femmes ont été écartées. Il y a trois femmes : la DRH, les deux DAF qui devraient y être qui n'y sont pas... La raison invoquée est que ce sont des conseillers techniques et que les conseillers techniques on les appelle en fonction de l'ordre du jour. » (G6)

Avoir un poste à responsabilité pour une femme demande à celle-ci de démontrer davantage de compétences qu'un homme ou bien de faire certains choix de vie :

« ... [c'est plus dur pour les femmes], elles doivent se battre plus, et prouver davantage qu'elles sont intelligentes. » (E3)

« C'est vrai que pour une femme qui veut concilier, comme on dit les deux, la vie de famille et la vie professionnelle, ce n'est pas toujours simple. Comme le nombre de place est limité, c'est vrai qu'il faut un investissement qui soit visible dans la durée. Donc, là, je pense que les femmes sont défavorisées... Je pourrai vous citer l'exemple de femmes qui ont fait une croix sur la vie personnelle : il y en a une qui est Préfet de région actuellement. » (E2)

« Il y a un délai à respecter entre le concours d'inspecteur et le concours d'inspecteur principal, il faut 5 ans. Il faudra prendre en considération la vie professionnelle et la vie familiale. A ce genre de grade, il faut une disponibilité. Pour moi, ça va tomber au moment où on fait des enfants et où ils sont en bas âge. » (D6)

Mais le fait d'avoir des enfants semble être un « handicap » souvent évoqué comme frein à la promotion :

« Je pense qu'on ne va pas donner une promotion à une femme qui a des enfants en bas âge, parce qu'on va dire qu'elle va s'arrêter souvent et qu'elle va faire d'autres enfants. J'ai tendance à penser que les hommes ont moins le problème des enfants... quand on est jeune, on a à grimper des échelons. Donc, ça monte progressivement pour les hommes. Par contre, à partir d'un certain âge, je pense que c'est vraiment égalitaire, que l'on soit homme ou femme. » (B3)

« ...Pour ma chef de service, ça a du jouer un petit peu... cela fait une vingtaine d'année qu'elle est ici et le fait d'avoir eu un enfant l'a peut-être bloquée dans son évolution de carrière. » (B2)

Malgré tout, les femmes peuvent quelque fois espérer assumer des responsabilités lorsque les circonstances s'y prêtent... mais même dans ces moments-là, ce n'est pas encore gagné ! :

« Les chefs de départements ne sont que des hommes, malgré tout sur les 4 départements petite couronne, il y a deux adjoints femmes. Quand les chefs de départements partent en congé, ce sont les adjoints qui prennent la responsabilité du département.

- Une femme peut alors assumer ces fonctions ?

- Elles n'ont pas le poste ! »

- Selon vous, pourquoi, c'est délibéré ?

- Je pense que c'est selon l'ancienneté.

- Il n'y a pas de femmes qui ont cette ancienneté là ?

- Peut-être que si... je ne pourrai pas vous dire pourquoi... qui a distribué les rôles... » (E1)

Malgré les constatations évoquées démontrant toutes les difficultés que les femmes éprouvent pour accéder à des promotions et aux responsabilités, des agents et agentes souhaitent et espèrent vivement un changement en la matière :

« Je souhaiterais voir [une égalité] dans la possibilité de promotion. Le jour où on verra une femme directrice générale... » (A5)

« Les femmes sont moins nombreuses dans la catégorie A, il y a beaucoup plus d'hommes pour l'instant. J'espère que cela va changer. » (E3)

D'autres vont plus loin, ils ou elles ont confiance en l'avenir et dans une évolution dans les mentalités et d'ailleurs quelques prémices d'évolution apparaissent, même si elles ou ils sont conscient-e-s que ce sera certainement très long :

« Dans les promotions au choix. Cette année, il n'y a que des collègues féminines qui ont eu ces promotions, même au sein de mon bureau. » (F4)

« Au début, tous les chefs de contrôle étaient des hommes. Maintenant, sur les 112 bureaux, la majorité sont des femmes. » (D1)

« C'est sûrement complexe. Il faut savoir que nous appartenons quasiment tous au même corps des inspecteurs. Il y a trente ou quarante ans, on avait peu de femmes contrôleurs ; là, une étape a été franchie, car aujourd'hui, on recrute plus de contrôleurs femmes que de contrôleurs hommes. La deuxième étape a été les inspecteurs. Il y a quarante ou cinquante ans, il y avait très peu d'inspectrices. Aujourd'hui, je pense qu'on doit être à peu près à parité. Il faut peut-être une décennie à chaque marche. » (B5)

« Ca dépend de son ouverture d'esprit [l'homme], s'il envisage de consacrer du temps à ses enfants, où s'il va se décharger sur sa femme. Il y a vingt ans, il ne se serait pas posé la question... De ce point de vue, il y a eu une évolution. Aujourd'hui, on voit des femmes mères de famille, et qui font carrière, alors qu'avant... C'était une mauvaise mère, une femme qui faisait carrière... Aujourd'hui, au niveau du quotidien, les hommes s'intègrent plus. » (D6)

Au regard de ces témoignages sur la promotion des femmes et l'accès de celles-ci à la hiérarchie supérieure, nous pouvons faire le constat qu'une égalité de principe existe au sein de l'administration publique puisque des femmes peuvent réellement accéder à des postes de commandement quel que soit le service et d'ailleurs, à aucun moment, ceci n'est contesté par les personnes interrogées. Néanmoins, il est intéressant de se questionner sur la réalité des statistiques montrant que le « plafond de verre » au même titre que dans le privé existe bel et bien et qu'il ne s'agit pas d'un simple discours convenu. Qu'est-ce qui fait qu'alors que toutes les conditions réglementaires étant réunies, les femmes dans l'administration publique éprouvent encore des difficultés à franchir ce « plafond de verre » ? Pour tenter d'esquisser une réponse, nous reprendrons la formule de Geneviève Fraisse : « Les conditions extérieures [du système favorisant les hommes] se transforment en une condition intérieure et se fige en représentation de soi. »³. Ce qui signifie que les conditions de travail, de fonction (face au manque de disponibilité annoncée du fait d'un partage des tâches restreint), et enfin de naissance (le sexe) codifie une personne ou un groupe de personnes (les femmes, et notamment les femmes-mères), au point d'en faire un état à la fois extérieur et intérieur à l'individu. Cet état limite ou opprime l'individu et assigne la femme à une certitude de catégorie dont il lui serait impossible de se défaire.

Alors, et même s'il faut nécessairement par des mesures adéquates que ce système puisse bouger, la référence à la place hiérarchique ou à la durabilité de la catégorie ne saurait faire l'économie de l'action humaine pour évoluer et franchir ce « plafond de verre ».

De la retraite

Dans un premier temps, il faut remarquer qu'un certain nombre de personnes interrogées manquent visiblement d'informations quant à la réglementation vis-à-vis de la retraite. Et lorsque il existe des informations, elles paraissent très floues. Outre le manque de communication de la part de l'administration ou des syndicats sur ce sujet, il faudrait peut-être s'interroger sur le fait qu'il s'agît éventuellement d'un phénomène générationnel où plus on est jeune et plus la retraite peut paraître loin et ceci que l'on soit femme ou homme :

³ G. Fraisse, « En finir avec la condition féminine » in *Féminin, Masculin. Mythes et idéologies*, sous la direction de Catherine Vidal, Belin, Paris, 2006.

« Non, je ne vois pas de distinction dans ce sens là [une inégalité entre les femmes et les hommes au niveau de la retraite]... Une femme qui a trois enfants peut partir plus tôt à la retraite ?... Vous voyez je ne connais pas trop la réglementation, la législation à ce sujet... » (E1)

« Je ne sais pas, je ne connais personne qui soit parti à la retraite. Je pense que pour une femme qui a eu trois enfants, il y a des avantages pour qu'elle parte en retraite plus tôt ou qu'elle ait plus de salaire, ou des choses comme cela. » (B3)

« Maintenant, je crois que les hommes aussi peuvent prendre la retraite à 55 ans, quand ils ont eu trois enfants.²⁰ » (D6)

« Très sincèrement, je n'en ai aucune idée...[de savoir s'il existe le même traitement entre femmes et hommes au niveau de la retraite]. » (C3)

Comme pour les autres items, le discours énoncé fait état à priori d'une égalité de principe qui traiterait les femmes et les hommes de la même manière au niveau de la retraite. Et s'il existait une différence, elle serait due essentiellement aux interruptions de carrière des femmes-mères. Cet argument devient récurrent puisqu'il a déjà été invoqué lors du chapitre sur l'égalité salariale comme un obstacle à cette égalité de principe.

Ici encore, les informations manquent ou peuvent être erronées puisqu'un agent par exemple évoque même les congés maternité comme un temps décompté de la retraite. Il est nécessaire de rappeler que dans la fonction publique, le temps passé en congé de maternité est considéré comme temps d'activité pour la retraite et est pris en compte pour l'avancement et ouvre aussi des droits à congés annuels. Un congé de maternité ne doit non plus avoir aucune influence sur la notation et l'appréciation générale :

« Par rapport à la retraite, je crois que les femmes et les hommes sont traités de la même façon. » (F4)

« Je n'ai pas l'impression qu'il y ait de différences entre les femmes et les hommes au niveau de la retraite. » (B1)

« En droit, oui,[en matière de retraite les femmes et les hommes sont traités de la même manière]. Mais les femmes ont parfois des carrières moins longues que les hommes, toujours pour les mêmes raisons. » (B5)

« Oui, celle qui aura fait la même carrière qu'un homme aura la même chose. Après, effectivement avec les congés maternité et les temps partiels, effectivement...on ne s'est pas encore intéressé au problème... » (D5)

Les nouvelles réformes sur les retraites des fonctionnaires posent de nombreuses questions. Les incertitudes développées quant aux conséquences sur l'âge du départ à la retraite semblent inciter les femmes à prévoir des départs plus tardifs qu'auparavant :

²⁰ C'est à partir de quinze ans de service et lorsque la personne a eu trois enfants que celle-ci peut prendre sa retraite et non à partir de 55 ans.

« En ce moment, je ne sais pas trop, parce que comme avec les nouvelles lois sur la retraite, les gens ont plutôt tendance à reculer leur départ, ce qui se passe en ce moment, c'est qu'il y a des femmes qui pensaient pouvoir partir à la retraite cette année ou l'année prochaine, et qui, en fait, restent pour avoir leur quarante annuités. Je ne trouve pas que les femmes partent plus tôt, elles partent quelques fois après soixante ans. » (F5)

« Maintenant, avec la réforme, les gens ne sont plus privilégiés. Depuis un an, je vois que les femmes prolongent parce qu'elles n'ont plus leurs annuités. Elles sont allées travailler plus tard, et apparemment, elles font le choix de travailler plus tard, jusqu'à ce qu'elles puissent avoir leurs quarante annuités. Moi, je suis coincé aussi. Je voulais partir normalement, je ne pourrais pas, si je ne veux pas avoir trop de perte. » (A4)

« Surtout avec les nouvelles réformes des retraites, cela peut amener des femmes à travailler plus longtemps que les hommes. » (D2)

Les incidences sur la retraite de la prise de temps partiel et de congé parental pendant la carrière sont très souvent évoquées comme favorisant une inégalité entre les femmes et les hommes :

« Encore une fois, le problème qui se pose, c'est la femme qui prend un congé parental, lorsqu'elle veut partir, il lui faudra davantage d'ancienneté pour récupérer ce droit à la retraite. Donc, effectivement, la femme qui a des enfants et qui a pris du temps partiel, elle sera défavorisée par rapport aux hommes]. » (D1)

« Si on est à temps partiel, notre retraite est diminuée d'autant. Il y a des différences dans ce domaine, c'est sûr...souvent les femmes prennent des disponibilités pour élever leurs enfants. Cela a forcément des incidences sur la retraite. » (G1)

« Il y a forcément des incidences parce que je crois que le fait d'être à temps partiel, ça a des incidences sur la retraite ? Non ? A partir du moment où la femme n'effectue pas son temps de travail complet, forcément, il y a des incidences. » (E3)

Pour la première fois, sur l'ensemble des items proposés, les agents, femmes et hommes, semblent considérer les femmes comme favorisées et dénoncent même une inégalité vis-à-vis des hommes lorsqu'ils abordent le départ en retraite après quinze ans d'activité de la femme qui a eu trois enfants :

« Cela joue plus en faveur des femmes. L'homme n'a pas de réduction, je crois... » (A2)

« Les femmes ont un avantage qu'on retrouve dans le privé, c'est-à-dire qu'elles ont une bonification par enfant. Je crois que c'est un an par enfant alors que dans le privé, c'est deux ans. Il y a une disposition qui n'existe pas dans le privé, quand elles ont eu trois enfants, elles peuvent prendre leur retraite au bout de quinze ans. » (E2)

Ceci suscite même quelques commentaires amers empreints d'un soupçon de jalousie :

« On en a quelques-unes [des femmes] qui sont parties comme ça. On n'a rien dit, on a accepté. » (B1)

« On peut bénéficier effectivement d'avantages...c'est un plus pour elles. Si j'étais femme, je serais content d'en bénéficier aussi...Oui, c'est peut-être anormal, les hommes feraient bien d'en bénéficier. Je serais entièrement d'accord...hélas ! Je n'ai malheureusement qu'une fille. » (D1)

« Oui, cela me semble à la fois logique et puis quand même...Bon,...c'est peut-être lié à ma situation familiale propre ? J'ai une femme qui bosse énormément, et mon investissement familial a été plus important que la moyenne des pères...Alors, c'est pour cela, cette image de la femme qui part en retraite... » (C5)

D'autres apprécient et approuvent :

« Certainement, elles auraient tort de ne pas le faire...[de partir en retraite à ce moment-là] » (F4)

« Oui, dans ce cas là, elles sont privilégiées...C'est tout à fait normal. Je trouve cela normal qu'une femme qui a eu une charge à son domicile plus importante pour élever ses enfants puisse bénéficier d'un départ à la retraite anticipé. C'est tout à fait normal et même souhaitable. » (D 2)

Nous avons déjà constaté le manque d'informations crédibles quant à la retraite et il faut revenir quelque peu sur cette disposition et faire un point au niveau du droit. En effet, la circulaire n°2093 du 05 juillet 2005 réprecise et confirme le fait que les fonctionnaires sont en droit de faire valoir leur droit à la retraite lorsqu'ils ont eu trois enfants, qu'elles soient femmes ou qu'ils soient hommes. C'est le 28 juillet 2002 par une décision du Conseil d'Etat qui fait jurisprudence que les hommes peuvent aussi bénéficier de cette mesure. Beaucoup d'agents semblent ignorer cette disposition, ce qui laisse la place à des discours inégalitaires. Néanmoins, les personnes interrogées parlent de cette possibilité sans aborder le fait que la pension sera bien évidemment au prorata de la durée d'activité. Cette question du taux de la pension apparaît dans les discours lorsque la question est posée de la date de la cessation d'activité :

« ...[J'ai vu]des femmes revenir travailler à plein temps pour essayer d'avoir une retraite plus importante et qui regrettent d'avoir pris des congés ». (G5)

Quelques fois, le choix du couple est évoqué et paraît déterminant, notamment quant à la date de cessation d'activité de la femme. Suivant les statistiques au niveau national⁴, la date de cessation

⁴ « La cessation d'activité au sein des couples : y-a-t-il interdépendance des choix ? » B. Sédillot et E. Walraet, in Economie et statistiques N°357-358

d'activité du mari, conjoint ou compagnon est un facteur prédominant dans le choix de la femme et celui-ci semble dépendre de la décision de l'homme :

« Tout dépend, si la femme se retrouve seule.[au niveau de la date de cessation d'activité] Une femme qui se retrouve seule prendra sa retraite après avoir fait ses annuités. Si elle est en couple, elle pourra envisagé de partir plus tôt. » (G6)

Si personne ne se pose la question de la préparation à la retraite au regard des stages organisés, quelques fois dans le privé, les possibilités données par l'administration concernant le départ anticipé progressif sont appréciées :

« Vous savez ici, vous avez le droit à une CPA, cessation progressive d'activité, je pense que cela n'existe pas dans le privé. » (C1)

Les représentations « genrées » vis-à-vis de la valeur travail et de l'emploi, selon que l'on soit homme ou femme, peuvent être aussi déterminantes dans le choix de la date de cessation d'activité. La femme aurait eu d'autres « satisfactions » ou « bénéfices secondaires » au cours de sa vie et n'aurait pas besoin de continuer pour se prouver quelque chose ou alors serait moins effrayée devant un « vide existentiel » qui se profilerait :

« Comme elles ont été moins mises en avant, c'est peut-être plus facile pour elles de dire : j'en ai ras le bol, je m'en vais... Un homme, lui, a peut-être eu l'ego un peu plus flatté et s'est plus construit à partir de son travail. » (C6)

Au vu des entretiens, de manière générale, la question de la retraite semble lointaine pour les personnes que nous avons rencontrées comme si il était difficile de voir une certaine réalité en face et notamment que les femmes perçoivent en moyenne 43,5% en moins que les hommes au niveau des pensions versée⁵.

Du temps et de la disponibilité :

La notion de temps disponible selon le genre

La notion de temps disponible est centrale et récurrente dans les discours des agents et des agentes quant à l'évolution de la carrière. La question posée est : comment articuler le temps consacré à l'activité professionnelle au sein de l'administration et celui hors de l'administration ? Il faut alors distinguer différents temps : absentéisme, RTT, temps partiel, congés annuels, congés maternité, congés pour enfants malades, congés paternité et congé parental.

Cette notion de temps est essentiellement « genrée ». En effet, autant lors des autres items énoncés précédemment, les agents et les agentes n'opéraient pas toujours d'entrée une distinction entre les femmes et les hommes, en revanche, pour la notion de temps les réponses sont significatives. La question du temps se pose alors au féminin :

⁵ « Regards sur la parité », INSEE 2004.

« ...La différence que vous voyez est le fait du temps qui n'est pas le même pour l'agent homme ou pour l'agent femme... » (E1).

Une nuance cependant est à prendre en considération. Il ne s'agit pas de toutes les femmes :

« Il y a deux catégories de femmes. Il y a celles qui sont célibataires, et il y a celles qui sont mariées. Les célibataires ont toutes les chances, [et] ont les mêmes possibilités que les hommes. » (E1).

Et puis, les enfants de certaines semblent même abuser en étant malades trop souvent... :

« ...Bien sûr, si une femme a quatre enfants, et que tous les quatre matins, il y en a un qui a un pet de travers, et que là, il y a un gars [en concurrence pour un poste]... On comprend qu'on puisse donner le poste à quelqu'un qui est plus présent. Ce n'est pas dû au fait que ce soit une femme, mais du fait de sa situation familiale... qu'elle ait des enfants avec des problèmes. Elles pourraient avoir des enfants qui ne soient jamais malades. » (C1).

Est-ce que lorsqu'on parle de la femme qui est mère, cette dernière ne serait plus considérée comme une femme ? Le débat qui s'ensuit, se pose alors en terme d'articulation des temps de vie :

« ...Parfois, on ne sait pas faire la part des choses entre la vie professionnelle et la vie personnelle. On n'est pas toujours obligé de prendre en compte la vie des gens dans le travail » (A4).

La disponibilité par rapport au temps ne devra pas être la même selon la place occupée notamment dans la hiérarchie supérieure, et la notion de genre n'est alors pas un critère dominant. Que l'on soit femme ou homme et si l'on occupe un poste d'encadrement, le « présentéisme » et la « disponibilité totale » deviennent alors la règle absolue. Le « présentéisme » est le terme employé pour décrire une habitude socio culturelle typiquement française qui consiste à ce que les cadres supérieurs en entreprises ou dans l'administration fassent acte de présence très tard le soir. Dans d'autres pays, comme la Belgique ou le Québec par exemple, les mœurs ne sont pas du tout les mêmes. Les habitus socioculturels sont donc à prendre en considération et les freins au changement de mentalité procèdent alors d'autres niveaux d'organisation dépassant largement le cadre d'organisation temporelle d'un service.

Bien entendu, dans le cas de l'encadrement supérieur, la notion de genre entre très peu en considération car il s'agira d'individus composés de femmes et d'hommes de manière indifférenciée. La différence se fera essentiellement au niveau de la femme mère qui faute de cette disponibilité en terme de temps, sera généralement exclue des responsabilités, sauf exception:

« Quand on a mis en place les RTT, X. a tout de suite dit que 5% du personnel n'était pas concerné par cela. Ce qui veut bien dire que les RTT, c'est bien si on n'a pas des responsabilités particulières, mais que si on est sur un poste d'encadrement, il faut donner du temps, et on ne peut pas être un haut cadre à 35 heures... » (G2).

« Avant, j'avais des horaires très flexibles, mais aujourd'hui, j'ai des obligations familiales qui font que je peux pas rester au bureau comme avant. Les réunions qui commencent à 18 heures, vous avez les yeux rivés sur la montre, en disant : bon, là... il faut que je parte... et ça, ça joue énormément, en terme d'évolution de

carrière. Il y a le critère de « disponibilité » qui rentre en compte. Pour les promotions, il est clair que cela joue à ce niveau là. » (E2)

« Au fur et à mesure qu'on avance dans la hiérarchie, les temps partiels sont rares. Il y a beaucoup de temps partiel en catégorie C, moins en catégorie B, et très peu en catégorie A. » (D2)

Horaires de travail et aménagements

Les exigences de la vie parentale souvent organisées autour des horaires de crèches ou d'écoles imposent aux parents d'adapter leur rythme de travail le plus possible à ces dernières. Dans notre échantillon, ce sont plutôt les femmes qui assument cette flexibilité temporelle. Dans les entretiens, il apparaît très clairement que les horaires souples, les plages minimum ou maximum d'arrivée et de départ et le pointage à l'aide de badges électroniques ont facilité l'adaptation des horaires aux rythmes des institutions enfantines et autres contraintes domestiques :

« Ici, on peut vraiment moduler ses horaires. Il y a des femmes qui arrivent à huit heures et qui partent à quatre heures, d'autres qui arrivent à dix heures et qui partent à 19 heures » (G4).

« Etant donné que nous avons un système de badges, les gens peuvent arriver à jusqu'à neuf heures trente et partir à quatre heures trente » (B4).

« Maintenant avec les horaires variables les problèmes ne se posent plus. On a plus de latitude qu'avant pour organiser son temps de travail. Maintenant avec la pointeuse ce n'est plus un problème » (D2).

En dehors de ce cadre assez général semble-t-il où dans certaines circonstances "de chefs de service très compréhensifs" (D2), certaines administrations octroient dans certains cas des facilités aux agents hommes ou femmes :

« Dans la fonction publique, quand on a un enfant de moins de douze ans, on a le droit à une demie heure. Soit c'est l'homme qui la prend, soit c'est la femme » (C4) (il s'agit ici d'un couple de fonctionnaires).

« Une mère de famille a le droit de partir vingt minutes avant l'heure obligatoire » (G2).

« Pour la rentrée des classes, il y a des facilités de services qui sont données » (D2).

Dans d'autres lieux et fréquemment pour des catégories supérieures, la nature du travail permet de gérer en parallèle ses contraintes domestiques et familiales avec les exigences du travail :

« Parce que dans les corps de X, vous êtes libres de votre emploi du temps (...). Vous vous organisez (...). Vous avez un certain nombre de dossiers que vous pouvez faire chez vous où ailleurs (...). Donc, c'est vrai que ce sont des métiers qui attirent beaucoup les femmes » (F2).

« Parce qu'elles sont sur un poste, surtout les mères de famille. Connaissant bien le sujet, elles peuvent maîtriser leurs horaires. Donc, ces femmes-là restent jusqu'à ce que leurs enfants soient élevés » (F5).

« On vient chercher les dossiers ici et puis après on peut aménager la semaine de la façon dont on le souhaite. J'ai des exemples de collègues à qui ça permet d'accompagner leurs enfants à l'école, de revenir, faire leur visite, faire leurs rapports l'après-midi (...). Parmi mes jeunes collègues (qui) ont des enfants (...) par rapport à l'emploi qu'elles avaient avant, ça leur apporte une plus grande liberté et une gestion de la vie familiale plus intéressantes pour elles » (E1).

Malgré ces facilités réelles, particulièrement pour les femmes, mère de famille la question de la disponibilité au travail et de l'amplitude horaire est une source de difficultés, voire d'inégalité de reconnaissance surtout que :

« Plus on grimpe dans la hiérarchie, plus c'est un problème qui apparaît » (F2)

« Les réunions à dix-huit heures sont beaucoup plus difficiles à suivre pour les femmes que pour les hommes. Elles sont beaucoup moins disponibles que les hommes » (G5).

« Par exemple certaines chefs de services doivent partir à dix-huit heures et il y a une réunion plus tard. Ils font la réunion sans elles. Le X, s'il veut faire la réunion à dix-huit heures, il la fera à dix-huit heures que vous veniez ou ne veniez pas »" (G4).

Le rapport Versini (cf. 1^{ère} partie) recommandait déjà la fin des réunions à 18 heures. Ces obligations ou plutôt ces impossibilités de présence risquent à terme d'être discriminantes :

« Quand on n'est pas toujours disponible on vous le reproche. Je pense que c'est le sentiment que pas mal de femmes ont » (E2).

« Quelqu'un qui part à six heures pour son directeur (...), c'est quelqu'un qui ne s'investit pas dans son travail. Donc là aussi pour les femmes, ce n'est pas toujours facile (...). Mais actuellement la règle à X c'est de s'investir. Si on vous appelle et qu'à six heures trente vous n'êtes plus là, ça peut aller une fois mais la deuxième, il y aura des conséquences » (F2).

En bref, les contraintes horaires sont plus "acceptables" et plus facilement gérables par les hommes, c'est ce qu'en dit au moins une fonctionnaire :

« Les femmes n'ont pas la même attitude que les hommes (...) Globalement les hommes sont plus souples. C'est surtout les femmes qui ont une demande d'aménagement du temps particulier » (C3).

Lorsque les femmes et les hommes se plient à ces impératifs organisationnels, c'est le plus souvent au détriment, selon les témoignages, d'autres espaces et d'autres temps de vie. Quelquefois, ces contraintes temporelles rendent tout projet de carrière ou de vie personnelle incompatible, voire inenvisageable :

« On fait fi de la vie familiale » (E2).

« Les femmes restent tard aussi. Dans la hiérarchie, la vie professionnelle prend le pas sur la vie privée » (D5).

« Mais, c'est vrai que c'est au détriment de la vie de famille. Quand vous restez jusqu'à huit ou neuf heures du soir au bureau, vous ne pouvez pas voir vos gamins » (B1).

« Donc, c'est vrai que pour une femme qui veut concilier (...) la vie de famille et la vie professionnelle, ce n'est pas toujours simple (...). Donc là, je pense qu'effectivement, les femmes sont défavorisées à partir du moment où elles veulent concilier les deux. Je pourrais citer l'exemple de femmes qui ont fait une croix sur la vie personnelle » (F2).

Pourtant les exigences institutionnelles fortes peuvent être contournées et cette double vie personnelle et professionnelle réalisable pour certaines femmes. A la condition qu'elles soient accompagnées dans leur démarche comme certains hommes le sont traditionnellement :

« La difficulté pour la femme, sera de gérer sa vie personnelle à côté. Si son mari gère le foyer, il n'y a pas de problème pour être disponible » (D6).

« Beaucoup de femmes sont quand même chef de bureau à X. Là, c'est plutôt une question de mentalité évoluée : Est-ce que le conjoint peut s'occuper des enfants quand la femme n'est pas là ? C'est plutôt une gestion interne du couple » (F2).

Du point de vue du management une disponibilité moins grande ou des aménagements horaires posent quelquefois problèmes à la hiérarchie. Là encore, selon les circonstances, les modes de gestion peuvent se ressentir de l'appartenance à tel ou tel sexe ou de la situation personnelle :

« Il est très difficile de faire admettre à notre hiérarchie qu'on a des responsabilités familiales et que malheureusement on ne peut pas toujours être disponible jusque tard le soir. Ça, ils le comprennent difficilement (...) qu'ils soient hommes ou femmes, je dis bien... ou femme ! Parmi nos supérieurs hiérarchiques, il y a des femmes, elles sont célibataires et sans enfants. Elles ne comprennent pas toujours, qu'après le boulot on a encore une autre vie et qu'on a aussi des obligations après le travail » (E3).

« Une femme comprendra plus facilement le problème de la mère de famille. Un patron femme comprendra une absence d'une collègue parce que son bébé a des problèmes. Alors qu'un patron homme sera plus vite agacé » (F4).

Les congés annuels

Là encore, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes régit le droit aux congés payés. Quant à la répartition de ce droit dans l'année, elle s'organise selon les services au gré de critères plus ou moins stricts, des coutumes locales, d'arrangements entre agents :

« A ma connaissance, c'est selon l'ancienneté que cela se joue. On essaiera de faire selon les désirs de chacun mais s'il y a blocage, ce sera l'ancienneté » (B2).

« Tout dépend des grades et des catégories, ainsi je pense qu'il y a la même souplesse pour prendre des congés, que ce soit pour un homme ou pour une femme (...). On s'est toujours arrangé (...). Sinon, je présume que c'est le directeur qui tranche » (D2).

« Notre chef de service nous a même dit un jour que ceux qui avaient des enfants n'étaient pas prioritaires sur les autres. C'est pour vous dire... » (A2).

Parfois, des contraintes réglementaires existent mais en l'espèce, elles n'apparaissent pas comme une difficulté majeure compte tenu de la période imposée.

« Ici, au X, la loi nous impose de prendre nos congés au moment des vacances scolaires » (G4).

Dans la mesure du possible et en bonne intelligence, les agents essaient de trouver des solutions consensuelles.

« On s'arrange... Il y a des endroits où ça peut poser problème, chez nous, non. » (C1).

« Là-dessus, il n'y a pas vraiment de souci. On arrive à s'arranger pour combiner les congés des uns et des autres. Il n'y a pas de critères particuliers pour fixer les congés » (A3).

Dans certains services toutefois une relative priorité est consentie aux mères. Priorité qui ne semble d'ailleurs ressentie que fort rarement comme une inégalité flagrante mais plutôt comme une forme de petit privilège même si l'idée d'arrangement demeure :

« Dans certains services, les femmes qui ont des enfants seront prioritaires » (A1).

« On va privilégier une femme qui a des enfants surtout s'ils sont en âge scolaire. On essaie vraiment d'arranger tout le monde » (B1).

« Généralement les gens s'arrangent entre eux. J'ai deux enfants, j'ai toujours pris les vacances scolaires. Je suis tombée sur des collègues sympathiques (...), très arrangeants » (D5).

Ce petit « privilège » est d'ailleurs tout relatif. Les évolutions sociologiques des dernières vingt-cinq années ont sans doute modifiées la donne. Nous avons, en effet, collecté autant d'exemples qui démontrent que les pères de famille disposent tout autant que les femmes de cette priorité et que les arrangements valent aussi pour eux :

« Je suis un peu comme une femme, vu que j'ai une fille. Il faut bien que je la prenne en vacances. On s'arrange » (C1).

« Lui, il a deux enfants en bas âge, donc j'estime qu'il a des problèmes de garde, donc, je lui laisse le choix de ses vacances » (D3).

« Ce sont des arrangements entre collègues qui se passent bien. Forcément, si un collègue à plusieurs enfants, on lui laisse spontanément la priorité sur une date de période scolaire » (B4).

« C'est souvent la femme qui privilégie les vacances scolaires, mais il y a des hommes qui prennent leurs vacances scolaires pour s'occuper de leurs enfants autant que nous » (F5).

Une autre forme de priorité, aussi très fréquente, face aux congés payés est à l'œuvre dans l'administration. Elle ne distingue plus ni les hommes ni les femmes, mais de manière plus traditionnelle priorise la famille.

« Il faut voir la situation familiale de chacun » (D6).

« Ceux qui ont le plus d'enfants et qui sont les plus anciens sont plutôt avantagés. Mais aussi bien hommes que femmes. Ça a plutôt à voir avec la situation familiale » (C6).

« Pour ce qui est des congés, je pense que l'on favorisera effectivement les parents » (B2).

"Si vous avez deux agents (...) qui demandent des vacances au mois d'août, on va privilégier la mère de famille. C'est sûr et c'est normal. Cela arrive aux pères de famille aussi. C'est fonction de la situation familiale" (F2).

D'autres situations peuvent à l'occasion être prises en compte dans l'établissement du planning des congés payés et entrer dans la dialectique des arrangements. Soit quand « les conjoints ont des dates imposées » (B1), plus particulièrement « si le mari est dans le privé, elles sont obligées de prendre leurs congés en même temps que lui » (D1). Soit dans le cadre d'évolutions sociétales liées au travail des femmes en particulier et qui implique des modes de gestions des congés décalés et en l'espèce plutôt sympathiques :

« Je travaille avec une femme qui n'est pas loin de la retraite et (...) à qui on octroie des vacances scolaires pour ces petits enfants (...). Cela pourrait créer des problèmes mais on les a évités parce qu'on a décidé d'en parler » (F5).

Globalement, face aux congés annuels, on constate tant une égalité de traitement qu'une égalité d'arrangement qui marquent l'une et l'autre, de notre point de vue, une évolution certaine des pratiques sociales dans ce domaine.

Usage et gestion de la réduction du temps de travail (RTT) et du temps partiel

Comme ailleurs dans la fonction publique, la règle de droit implique une stricte égalité de traitement entre les agents qu'ils soient hommes ou femmes. Même s'il n'est pas toujours aisé de

faire la différence dans la nature de ces deux possibilités au travers des entretiens, les personnes rencontrées ont clairement conscience de ce droit. Sur ce point nous n'avons recueilli aucune plainte pour déni de ce droit formel :

« Au niveau du fonctionnement interne, au niveau des droits, il n'y a pas de problème (...). Je n'ai jamais vu un temps partiel refusé à quelqu'un, qu'il soit homme ou femme » (B5).

« De toute façon, au niveau des (...) RTT, on a des droits. On les prend suivant certaines règles. Et que l'on soit homme ou femme, c'est toujours l'intérêt du service qui prime » (F4).

« On est très sensible à ça ici. Un agent qui est bien, c'est un agent qui a trouvé un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie de famille. Pour les aménagements du temps partiel, par exemple, il n'y a pas de problème » (E2).

Par contre, l'usage social de ce droit - en cela l'administration publique ne déroge pas aux habitus - est fortement corrélé à l'appartenance à tel ou tel sexe. Les propos très majoritaires des interviewé-e-s font état d'un droit exercé par des femmes avec quelquefois des nuances en fonction de l'âge et selon les administrations entre les catégories :

« Il y a plus de temps partiels pour les femmes » (G1)

« Les temps partiels, c'est surtout les femmes » (B1).

« Ce sont principalement des femmes qui demandent des aménagements d'horaires » (E2).

Selon la structure des services telle ou telle catégorie peut être plus ou moins représentée :

« Il y a beaucoup de femmes, cadres A, qui sont à mi-temps ou à 80 % et qui a priori n'ont pas de difficulté à aménager leur temps » (E1).

« Plutôt des femmes jeunes avec enfants (...). Elles ont choisi le mercredi pour s'occuper de leurs enfants (...). Et ça concerne surtout des personnes qui sont aux postes de secrétariat » (B4).

Malgré ce droit absolu, non contesté, il arrive que quelques entorses ou quelques contournements, semble-t-il assez rares mais qu'il convient de signaler, soient faits à la règle commune :

« J'ai une collègue qui a trois enfants, qui travaille à 60 % et on lui donne toujours le travail d'une personne à plein temps » (D3).

« Un chef de bureau préférera prendre une jeune, pas mariée, pas d'enfants, ça je l'ai vu ! Pas de responsabilité familiale, donc pas de temps partiel » (E3).

Malgré cette apparente liberté d'usage, la question de savoir s'il s'agit ou non d'un droit choisi ou socialement contraint apparaît dès lors en filigrane :

« Oui, elles sont plus demandeurs pour des raisons (...) historiques, familiales » (B5).

« J'ai des collègues qui ont des enfants jeunes. Ce sont elles qui prennent le mercredi après-midi. » (G6).

« Je dirai que lorsqu'une femme a un souci de cette nature, amener des enfants à l'école, chez la nourrice... Ce sont souvent des personnes à temps partiel. Sur quatre jours, elles font un petit sacrifice, elles s'arrangent. » (A2).

« Je ne connais pas les statistiques mais je serai curieuse de savoir le nombre de femmes qui sont à temps partiel par rapport au pourcentage des hommes. Bien sûr qu'il y a des différences majeures. Le temps partiel, c'est la femme qui s'y colle bien entendu. » (E3).

Les informations concernant les modalités de prise en charge du temps partiel et les conséquences notamment sur la retraite ne sont pas toujours connues. C'est un peu comme si on se lançait dans un temps partiel en faisant de toutes façons confiance à l'administration pour gérer au mieux ces incertitudes :

« Avant le temps partiel n'était pas compté dans la retraite puisque c'est une journée non travaillée. Ca doit faire un peu moins sur ce que l'on perçoit, mais les retraites ont beaucoup changé depuis un an. Certainement que ça a été pris en compte, je ne sais pas. » (E1)

Suivant la moyenne nationale, 84% environ des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes, l'administration ne fait pas exception. On ne fait évidemment pas toujours le choix du temps partiel, celui-ci est souvent vécu comme contraint sans envisager d'autres solutions, notamment au niveau du couple. La charge mentale de l'organisation générale entre la vie familiale et la vie professionnelle sera alors de la seule responsabilité de la femme :

« Alors effectivement, on va avoir un problème de disponibilité chez certaines femmes, qui vont avoir par exemple un temps partiel le mercredi, puisque la femme, évidemment, son rôle aussi est dévolu à ses enfants le mercredi, n'est-ce pas ? C'est tellement logique. On va être obligé de jongler sans cesse avec notre planning » (E3)

« ...Moi, j'ai pris des postes où, « je pouvais être tranquille » sur mes horaires parce que je maîtrisais très bien la charge de travail pour pouvoir élever mes enfants en bas âge. » (F5)

La prise d'un temps partiel peut avoir des conséquences au niveau du salaire et notamment en ce qui concerne les primes au mérite mais aussi au niveau d'une surcompensation d'énergie pour effectuer le travail dans un temps plus restreint. Le remplacement de la personne pendant un temps partiel réduit n'est généralement pas prévu. Ce qui pose la question d'un cadre légal permettant ce temps partiel sans en donner réellement les moyens. L'égalité de principe ne peut alors devenir une égalité de fait :

« Quand vous êtes à temps partiel, ça peut jouer [par rapport aux primes]... C'est à la discrétion des directeurs. Il peut y avoir des personnes qui sont à 80% et abattre le même travail. C'est souvent le cas, surtout pour les femmes... C'est vrai qu'une personne qui est là cinq jours sur cinq, toujours

disponible, c'est sûr qu'au bout d'un moment, elle se retrouve avec du salaire au mérite.» (D6)

Les temps partiels sont presque exclusivement féminins et malgré les vertus de l'égalité de droit entre les hommes et les femmes, l'usage masculin du temps partiel reste encore exceptionnel. Là encore les habitus sont à l'œuvre : une répartition culturelle de certaines tâches ou de certaines obligations, des craintes plus ou moins explicites sur la carrière, des représentations erronées... :

« Il n'y a jamais eu de demande ni de temps partiel, ni en congé parental. Il n'y a jamais eu d'homme.» (F1).

« Mais moi, je ne vois jamais de demandes de temps partiel pour un homme.» (E2).

« Je ne connais aucun homme de mon entourage qui a un temps partiel pour s'occuper des enfants. Je n'en connais aucun.» (E3).

Malgré tout, pour paraphraser Léo Ferré, même s'il n'y en a pas un sur cent, pourtant il existe :

« Moi, j'ai un collègue qui est à 80 %. Il ne travaille pas le mercredi. Il a quatre enfants.» (C6).

« Dans notre service, il y a un homme qui est à temps partiel le mercredi.» (D1).

Enfin, même si les propos sont rares, ici comme dans d'autres domaines des pratiques mieux réparties se font jour :

"Dans la vie aujourd'hui, les enfants c'est quand même conjoint. On s'en occupe à deux" (F4).

Le congé maternité

Les congés maternité sont un thème sur lequel les agents et notamment les agentes sont intarissables. Dans un premier temps, les réflexions se portent sur la prise en compte d'un congé maternité dans le service et la désorganisation future de celui-ci :

« Alors là le problème, c'est que l'on s'aperçoit aujourd'hui qu'une femme dans un service, lorsqu'elle annonce qu'elle attend un heureux évènement. La première réaction, ça ne va pas être de la féliciter...ça va être « ah, mon dieu ! La catastrophe ! Qu'est-ce que je vais faire ? Vous vous rendez compte ?... » Moi, je l'ai entendu. Et c'est une femme qui me l'a dit. » (E3)

« Je connais beaucoup de femmes qui organisent la naissance au moment de l'été pour que ça ne touche pas le travail. Et puis, il y a cette blague des femmes qui se font embauchées et qui dans la foulée attendent un bébé. Ce qui déstabiliserait un peu le projet du service. La naissance est de toute façon quelque chose d'un peu compliqué pour tout le monde. » (C5)

Néanmoins, une agente pense qu'avec le temps, les réactions semblent évoluer dans certains services :

« Dans le temps, je pense que ce n'était pas bien vu [d'avoir un congé maternité]. Dans les années 80, quand j'ai annoncé que j'attendais un bébé, la première réflexion qu'on m'a faite à l'époque, c'est : « Vous n'avez pas pensé au service... ». Ce genre de réflexion, aujourd'hui ne se fait plus. » (A4)

Les mêmes questions évoquées plus haut quant au remplacement lors d'un temps partiel se posent lors d'un congé maternité. Ce qui a pour effet de désorganiser le service et a des conséquences sur le travail de tous et toutes, ceci pouvant générer quelques conflits entre collègues :

« Je pense que l'effet [d'un congé maternité] ne peut pas être négatif en ce qui les concernent, elles. Elles retrouvent normalement et logiquement leurs postes au retour. Pour les collègues, c'est plus compliqué, les personnes ne sont pas remplacées, la charge de travail peut être supplémentaire pour les autres. » (A2)

« Il y aura peut-être des difficultés [à pourvoir au remplacement] selon les postes. Ça pourra se répartir sur l'ensemble des collègues. Le congé maternité est donc, du coup, parfois mal perçu, c'est une charge supplémentaire, surtout qu'on arrive à une période où on a des effectifs qui se sont bien réduits. » (G6)

Le non remplacement du congé maternité ne doit pas être forcément analysé dans le cadre d'une approche de genre. Il s'agit aussi de la conséquence des mesures prises par l'administration pour restreindre son personnel et ainsi réduire les charges salariales. Néanmoins, le congé maternité se retrouve être en première ligne de ces restrictions par l'effet du non remplacement:

« On est en restriction de personnel en ce moment, donc le travail en incombe aux collègues. Cela, c'est depuis quelques années dans l'administration. Les charges de travail sont de plus en plus grandes. On a des collègues qui sont en congés maladie depuis de longs mois, et ils n'ont pas été remplacés. » (D1)

Selon les services, les avis et les expériences diffèrent sur les possibilités de retrouver le même poste après un congé maternité :

« Cela peut retarder un peu l'évolution. Qu'on parte en congé maternité [...], on n'est pas sûre de retrouver la même place, et l'évolution qui se doit. » (A1)

« On n'a pas forcément l'assurance de retrouver le poste que l'on occupait avant le départ en congé maternité. C'est vrai que par rapport au privé, on est sûr [au moins] de retrouver un poste. » (B4)

« Je ne peux pas vraiment vous répondre puisque je n'ai pas encore pris de congé maternité. Ma collègue y a eu droit, et est revenue et a retrouvé son poste. » (G6)

L'information sur les droits du personnel dans le cadre du retour de congé maternité semble très floue :

«... En termes d'avancement, de promotion sans doute. Je ne sais pas exactement si elles ne perdent pas d'ancienneté quand elles sont en congé maternité mais, effectivement, c'est un frein à l'avancement. » (B2)

Outre le fait de savoir si l'on va retrouver le même poste, il se dégage aussi cette sensation désagréable que le temps passe et que les événements se déroulent sans vous :

« Je pense que [le congé maternité] c'est un frein. Je pense que les choses continuent à se passer, pendant qu'elles [les femmes] sont absentes, et lorsqu'elles rentrent, il y a des choses à rattraper. Elles peuvent avoir l'impression d'avoir raté des épisodes. » (G5)

« Je ne vois pas d'effet lié à l'absence pour congé maternité. Il y a peut-être un effet indirect dans la mesure où, si la personne est absente, il peut y avoir des opportunités pendant cette période. » (B5)

Congés, absences pour enfants malades

Là encore, le premier argument utilisé dans le sens de l'égalité d'usage entre les agents, donc entre les hommes et les femmes, est celui d'un droit, donc d'un usage, ouvert à tous et toutes :

« C'est une loi et il n'y a aucun problème de ce côté-là. » (D1).

« C'est la règle générale. » (C1).

« Les hommes peuvent en bénéficier comme les femmes. » (B5).

Malgré cela, force est de constater que, en ce qui concerne ces absences pour enfants malades - 12 jours statutaires/an -, les femmes semblent en être les premières utilisatrices. En d'autres termes, elles apparaissent comme les plus concernées et les plus "compétentes" pour gérer les situations de maladie :

« Ce sont majoritairement les femmes qui les prennent. » (D2).

« Ce sont surtout les femmes dans le service. » (G4).

« Ça n'est pas significatif, mais les deux ou trois exemples que j'ai eus, c'était plutôt les mères. » (E1).

Surtout lorsque d'autres acteurs favorisent ces pratiques :

« L'enfant est malade, la crèche va appeler tout de suite la maman et pas forcément le papa. » (G1).

D'autres contraintes extérieures peuvent aussi dans certaines situations induire ce type de pratiques :

« *C'est moi, mon conjoint n'en a pas du tout.* » (B3).

De manière assez significative, quelques femmes rencontrées déclarent à propos d'hommes utilisant ces congés pour enfant malade :

« *Non, moi, je n'en connais pas.* » (C1).

« *Pas (d'homme) à ma connaissance.* » (D2).

Pourtant, quelques-uns s'y autorisent parfois :

« *Oui, ça m'est arrivé et on ne m'a pas dit : « mais votre femme... »* » (A2).

Ce qui tend à laisser penser que la pratique est encore en devenir. D'autant, qu'au-delà du sexe, le poids de la hiérarchie et les intérêts du service et/ou des situations sociales et personnelles percutent les discours et le droit, voire obèrent l'appartenance à un genre :

« *Certains chefs étant célibataires ne comprennent pas bien les problèmes des femmes ayant des enfants (...). J'ai une collègue qui élève seule son enfant à qui il arrive d'être malade, la mère étant obligée de s'absenter. Récemment on lui a dit : "bon, il va falloir récupérer tout ça."* » (C1).

Néanmoins, la difficulté est parfois telle pour « jongler » avec les horaires que la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle devient très confuse et les enfants peuvent, soit devenir une entité à part entière, hors des contingences parentales, lorsqu'il s'agit d'affronter le règlement mis en place, soit un prétexte pour obtenir des « avantages ». Les congés pour « enfants malades » peuvent se confondre ainsi avec les autres congés :

« *... Maintenant, c'est sûr qu'une femme qui a des enfants malades, qui va être absente, ça va se ressentir sur ses primes. Ce que je trouve d'ailleurs assez dur. Vous êtes malade, vous avez vos primes qui sautent. Vous avez vos enfants malades, c'est pareil. C'est sûr que là...je trouve ça quand même pas trop bien... Comme c'est un barème, lorsqu'il y a des journées d'absence, c'est écrit, c'est compté »* » (E4).

Le congé parental

Avant d'aborder le congé parental, il faut remarquer que le congé paternité⁶ ne semble guère poser ni de questions ni de problèmes du fait certainement de la durée très courte de celui-ci et à partir du moment où tout rentre dans la normalité après ce congé :

⁶ Tout salarié, fonctionnaire, travailleur indépendant ou employeur, père d'un enfant né à partir du 1er janvier 2002, (ou d'un enfant dont la mère est en congé maternité à cette date) peut prétendre à un congé paternité. Le congé paternité peut être pris par le père à la naissance de l'enfant. Il dure onze jours consécutifs.

« Le congé paternité, c'est ponctuel. Il va prendre quinze jours, o.k... Quand son bébé va être malade, c'est plutôt sa femme qui va prendre des congés pour enfant malade. » (E2)

Le congé parental, lui pose beaucoup plus de questions. Les réponses sont unanimes et dans les mentalités, il ne paraît pas encore avoir été accepté pour et par les hommes. Et ceux qui prennent ce congé sont des exceptions. La loi ne semble pas d'ailleurs bien connue :

« Non, moi je n'en connais pas. Le seul que j'ai vu, c'était l'autre jour à l'émission de Delarue... » (C1)

« Cela existe ça ? Non. Ce n'est pas vrai ? Alors, cela est inexistant ! Je n'ai jamais vu cela ! La loi le permet ? Ah oui, je vois bien mon collègue demander un congé parental... Je crois qu'il serait considéré comme un martien... Non, ce n'est pas dans les mœurs de la société. Ce n'est pas logique dans la mentalité des gens... Ce rôle est encore dévolu à une femme. » (E3)

« A ma connaissance, ce sont majoritairement des femmes. Je n'ai jamais côtoyé d'homme qui avait pris un congé parental. Ce n'est pas dans les mœurs, dans la tradition. » (D2)

« Je n'ai jamais vu le cas d'un congé parental pris par un homme... » (G5)

« Je dois dire que j'en n'ai rarement vu [des hommes prenant un congé parental]... je n'ai pas d'exemple. Je ne sais pas trop si cela poserait un problème ou non. » (B5)

Certains ou certaines sont plus mitigé-e-s dans leur réponse et espèrent certaines avancées dans les mentalités parfois en donnant l'impression de se persuader :

« Cela ne pose aucun problème, il n'y a aucun problème de ce côté, c'est un droit... » (D1)

« Je ne connais pas de cas. Peut-être que ce sera un peu mal vu. Cela devrait être égal, mais ce n'est pas encore cela... » (A1)

Et pourtant, quelques personnes ont déjà rencontré dans leur carrière cet « oiseau rare », cet homme qui a pris un congé parental mais le retour de celui-ci ne semble pas évident. Néanmoins, ceux qui le prennent font figure de pionniers :

« ...Jusqu'à présent, cela n'existait pas...[qu'un homme prenne un congé parental]. Mon directeur qui a eu un bébé, il y a trois ans. Lui, il l'a pris. Je pense que ce n'est pas très bien vu. Même vis-à-vis de la directrice, elle ne considère pas que le congé parental masculin soit nécessaire. » (D3)

« C'est rare de voir un homme prendre un congé parental. Je trouve que c'est bien, ça permet de libérer la femme [...] Cela dépend des chefs de service, cela peut ne pas plaire et freiner complètement la logique d'une montée en grade. C'est peut-être encore plus mal vu pour un homme que pour une femme. »

« Est-ce un ressenti ? »

« Oui, je l'ai déjà vu mais pas dans la fonction publique. C'est vrai, cela marchait bien, mais quand il est revenu, il a été mis à part. Le retour d'une femme est plus logique. A long terme, cela doit plus bloquer un homme qu'une femme de prendre un congé parental. » (B3)

Comme pour le temps partiel et le congé maternité, la question du remplacement se pose de manière récurrente sur l'excès de charge imposé aux collègues. Et les remarques peuvent devenir acerbes. Néanmoins, nous pouvons nous demander si les agents/hommes faisant le type de réflexion suivante n'ont pas l'impression de permettre une égalité de principe, en acceptant une surcharge de travail, et d'apporter ainsi 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 même 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... » (E4)

Les incidences du congé parental sur l'évolution de la carrière paraissent développer quelques appréhensions et incertitudes. Outre le fait qu'on ne sait pas trop ce que l'on va retrouver comme poste en revenant (ceci ne doit d'ailleurs certainement être spécifique à l'administration), on aimerait que le temps s'arrête. Le manque de préparation à cette rupture se fait certainement sentir. Passer sans transition de la sphère publique à la sphère privée, de l'agitation du temps professionnel au temps privé induit que les autres, eux, ne s'arrêtent pas et continuent à évoluer, sans vous :

« On est oublié pendant au maximum trois ans, quand on revient, on est obligé de redémontrer nos qualités. Je ne pense pas que ce soit très bien perçu. » (E2)

« Il faut quand même changer les traditions. La peur que cela ait un effet sur leur carrière joue aussi. » (C4)

« La plupart du temps, une femme a la garantie de retrouver son poste après son congé, mais ce n'est pas une obligation. Si on est amené pour des raisons de service à mettre une titulaire sur le poste pendant le congé parental, la femme reviendra et là, ils peuvent choisir de la mettre sur un autre poste. » (G6)

« Moi, j'envisage vraiment d'aller dans cette logique là [prendre un congé parental]...Mais, je pense que ça a un effet de s'arrêter pendant plusieurs mois...et que ça peut ralentir l'avancement. Et après ce temps d'arrêt, cela ne vous donnera peut-être pas le même travail avec les mêmes responsabilités que si vous l'aviez pris à ce moment-là. » (C6)

Cette volonté de vouloir reprendre une carrière et de retrouver des ambitions après un congé parental n'est pas toujours bien compris comme s'il fallait faire l'un ou l'autre choix et cela suscite même certaines remarques de la part de collègues :

« J'entends des vannes qui tournent autour du « tout vouloir » : elles veulent tout...des enfants, une meilleure place dans l'entreprise, et je vois bien que

dans leur tête, ils pensent qu'il faudrait choisir. « Elles veulent le beurre et l'argent du beurre ! ». (G5)

Le congé parental peut aussi être décliné selon différentes modalités afin d'articuler au mieux ces deux temps de vie : parental et professionnel. Néanmoins, il persiste un ressentiment d'être en retrait :

« J'ai pris un congé parental à temps partiel, c'est-à-dire que je travaillais à 50%. C'est un droit. Au début, on voulait me le refuser. J'ai pu après arranger mes horaires comme je voulais. Là-dessus aucun problème...maintenant, il est vrai qu'au niveau du travail, on se sent un peu plus à part...On n'a plus de dossiers aussi importants, on n'a plus le temps non plus...on vous implique moins, c'est tout. » (G1)

Et lorsqu'on a obtenu un congé parental à temps partiel, on se fait « tout petite » comme si on se sentait privilégiée :

« Moi, j'aimerais bien changer [de service], mais je ne le fais pas, du fait de mon congé parental à temps partiel. J'ai peur que ce soit mal perçu dans un autre service...Pour ma part, il y a longtemps que j'aurais changé de service, si je n'avais pas eu mes enfants. » (G1)

Est-ce la personne qui doit s'adapter au service ou bien le service qui doit s'adapter à la personne ? Cette question reste entière. Si à une époque où la performance exigée est de plus en plus prégnante et s'adresse bien entendu à tous les salariés : femmes et hommes. Dans le contexte du congé maternité et parental, la question se pose ici essentiellement pour les femmes lorsqu'elles sont mères, les hommes ne semblent pas être convoqués dans cette problématique :

« Je pense qu'une femme sans enfants est plus disponible, donc plus visible... » (A5)

Faut-il faire une différence entre la femme sans enfant et la femme mère ? Et est-ce que les inégalités constatées entre les hommes et les femmes dans l'administration ne se situeraient qu'à ce niveau ?

Cette problématique fait l'objet de nombreux débats parmi les différents courants féministes. Par exemple, Antoinette Fouque⁷ ou Sylviane Agacinsky⁸ réaffirment qu'il existe une différence essentielle et spéciale entre hommes et femmes, liée à la maternité, et que cette différence qui structure sociétés et individus justifie des droits spéciaux. Un autre courant, universaliste, s'indigne de ce qu'il perçoit comme le nouvel avatar d'une vieille misogynie (« Femmes : être humain organisé pour concevoir et mettre au monde des enfants », *Larousse 1866*). En effet, à la revendication de traitements différents, les universalistes opposent le risque de la fin de l'universalisme, la voie (ré)ouverte à tous les communautarismes et les apartheid. Les néo-féministes rétorquent avec autant d'indignation, que les femmes ne sont pas une minorité opprimée à défendre mais la moitié de l'humanité, forcément, radicalement et éternellement différente. Sans la différence sexuelle, l'humanité disparaît immédiatement, ce qui n'est vrai d'aucune autre différence, ethnique, raciale, religieuse ou de classe.

⁷ A. Fouque, « *Il y a deux sexes - Essai de féminologie* », (1989-1995), Gallimard, Paris, 2004.

⁸ S. Agacinsky, « *Métaphysique des sexes* », Seuil, Paris, 2005.

De la mobilité

La mobilité des agentes et agents pose au premier abord plusieurs questions : faut-il être mobile afin d'accumuler les expériences différentes ? Faut-il rester dans le même service afin de connaître parfaitement l'histoire et la culture de celui-ci et les rouages de son fonctionnement ? Les stratégies vont être différentes selon le déroulement de carrière choisi et selon aussi les choix de vie personnelle.

Ainsi à partir de ces parcours personnels, chacun et chacune trouve des avantages ou des inconvénients au fait d'être mobile et les avis sont partagés. Toutefois, dans un premier temps les réponses n'intègrent pas la dimension du genre :

« Moi, depuis que je travaille, j'ai été énormément mobile. Je ne sais pas quelle incidence ça a sur ma carrière. Ça ne doit pas être très positif. » (B4)

« Il y a encore dix, quinze ans, un agent de catégorie C qui entrerait dans l'administration pouvait rester 37 ans sur le même poste. C'était un peu un avantage pour son chef de bureau, parce qu'il avait quelqu'un qui connaissait parfaitement son domaine.

Le problème est que...c'était une situation qui allait très bien avec une administration de procédure...et où les procédures étaient les mêmes et changeaient peu, maintenant ce n'est plus le cas. Donc, le fait de rester longtemps sur le même poste n'est plus un avantage, parce que, au bout de dix ou quinze ans quand vous n'avez pas changé, vous avez beaucoup de mal à vous remettre en cause. » (E2)

Néanmoins, de l'avis général, la mobilité a tendance à être considérée comme un atout positif pour la carrière, sans que ce soit vécu comme une injonction de la part de l'administration :

« La mobilité est toujours un critère valorisant. Au sein d'une même ou de plusieurs administrations. Aussi bien pour les hommes que pour les femmes. » (F4)

« Sans conteste, la personne qui se déplace aura davantage accès à la promotion. Rester des années dans le même bureau, le même service, le même secteur n'apporte rien. » (A2)

Comme pour toutes les autres thématiques, on réaffirme l'égalité de principe de l'administration :

« Je pense que les femmes ont toujours cette logique d'auto limitation. Mais je pense aussi que tout ça, c'est très individuel. Vous trouverez aussi des collègues hommes qui n'ont pas du tout envie de bouger...c'est limitant pour un changement de carrière. Au niveau officiel, il y a une véritable égalité. » (C6)

La politique de mobilité menée par l'administration ne semble pas toujours lisible pour le personnel. Le manque d'information mais aussi parfois de cohérence dû à l'insuffisance des effectifs entraîne une certaine incertitude quant à l'attitude à adopter:

« J'ai toujours entendu dire : quelqu'un qui bouge trop, ce n'est pas normal et rester quinze ans dans le même poste, ce n'est pas normal non plus. » (A4)

« Moi, je ne suis pas mobile. Ma femme est dans une administration, elle est très mobile. Elle change toujours...A chaque fois qu'elle arrive dans une administration et qu'elle veut changer, on lui dit : « Attention, il faut attendre ceci ou cela... ». Donc, même si on est dans un discours de mobilité, on n'est pas si mobile que cela...» (E4)

« Aujourd'hui, on nous incite à le faire [être mobile]. On estime qu'un agent ne peut pas être sur un poste au-delà de cinq ans, et qu'il est souhaitable que cet agent aille voir ailleurs. Mais quand il souhaite utiliser ses droits de mobilité, dans la plupart des cas, quand ce n'est pas la hiérarchie qui le souhaite, on lui dit que pour le moment il n'y a pas d'effectifs suffisants, et que donc, il est prié de se rasseoir et d'attendre que la hiérarchie décide de bien vouloir lui demander d'être mobile. La mobilité, on nous encourage à le faire quand c'est la hiérarchie qui le dit !» (E3)

Ce manque de lisibilité de la politique adoptée par l'administration au sujet de la mobilité entraîne des supputations qui ne sont pas toujours vérifiables :

« Il est nécessaire d'être mobile car après par rapport aux promotions internes, ils regardent dans les dossiers si on a été mobile.» (E1)

« Dans les postes de direction, un agent qui n'a pas de mobilité est pénalisé, que ce soit un homme ou une femme.» (A1)

Très vite, la notion de genre prend une place considérable dans le discours des personnes rencontrées en ce qui concerne la mobilité et encore une fois le fait d'avoir des enfants joue un rôle primordial dans le choix ou le non-choix de la mobilité :

« Je pense que les femmes doivent être moins mobiles. Pour ma part, il y a longtemps que j'aurais changé de service, si je n'avais pas eu les enfants.» (G1)

« Dans un premier temps, les femmes sont aussi mobiles que les hommes...peut-être avant qu'elles aient des enfants. Mais après la mobilité est beaucoup plus réduite. Je pense qu'elles sont moins mobiles que les hommes.» (A2)

« Je pense que tout se joue entre ceux qui ont une famille et une vraie vie de famille et ceux qui sont célibataires.» (D3)

« Encore une fois, cela pose des problèmes aux femmes parce que...par exemple, il est évident aujourd'hui que j'aimerais changer de service, mais j'habite très loin et j'ai un petit garçon. Donc, pour le moment, je ne peux pas faire mes recherches ailleurs et je suis limitée sur le centre de Paris. Mais ce n'est pas là où vous avez le plus de postes à pourvoir. Donc, c'est limité.» (E3)

Le discours est unanime, les hommes comme les femmes considèrent que les femmes, ayant plus le souci et la charge mentale de la responsabilité des enfants, seraient moins mobiles :

« Je dirais que les femmes sont moins mobiles. La femme lorsqu'elle a des enfants sera plus préoccupée par le fait de changer un enfant d'école et lui changer de rythme... » (G6)

« ...Les hommes s'en moquent complètement...Je pense qu'un homme partira plus facilement qu'une femme. Une femme va renoncer pour ses enfants, un homme ne renoncera pas. » (D5)

Un agent insiste d'ailleurs sur les différents « handicaps » des femmes. En effet, en plus d'être « femmes », elles peuvent être « mères » avec tout ce que cela entraîne comme type de comportements stéréotypés tel l'attachement aux tâches familiales ! :

« Tout dépend [à propos de la mobilité], si en plus d'être femmes, elles sont mères. Si elles sont mères, la mobilité est relativement limitée. L'autre aspect, c'est l'aspect géographique. Souvent beaucoup de femmes demandent des mutations afin de se rapprocher de leur domicile. Les hommes sont plus mobiles, mais c'est parce qu'on n'est pas tout à fait sorti du schéma de la construction du foyer où l'homme est amené à être plus mobile, moins attaché aux tâches familiales que la femme. » (C3)

Et lorsque les enfants sont élevés, la femme peut enfin reprendre sa carrière et être de nouveau mobile :

« C'est arrivé ici. Avec des gens qui avaient des responsabilités. La mobilité peut reprendre lorsque les enfants sont élevés. On peut davantage se déplacer. » (A2)

Si l'on peut trouver des exceptions de femmes/mères mobiles, c'est qu'elles ont des motifs bien spécifiques :

« Avoir des enfants à charge ne rend pas la mobilité facile, mais ça n'empêche pas quand elles ne sont pas satisfaites [du service ou de leur travail] ou bien pour se rapprocher de chez elles [dans ce cas là, elles sont mobiles]. » (C4)

Le choix du couple dans la répartition des tâches et des temps de vie est très peu remis en question. Les femmes semblent devoir assumer la charge et la responsabilité des enfants comme un fait immuable. Les stéréotypes des compétences spécifiques de la femme quant à l'éducation des enfants sont très ancrés et énoncés aussi bien par des agents que par des agentes, celles-ci ayant intériorisé cette notion. Ainsi, l'homme mobile peut-il même être considéré comme « courageux ». Au regard de ces discours, on peut se demander d'ailleurs si il existe des hommes pères de familles ! :

« Ici, vous avez beaucoup de femmes qui ont des enfants et donc, qui ont privilégié la vie personnelle et cela se réduit à des choses pratiques comme la proximité du lieu de travail. » (E2)

« Les femmes sont moins mobiles car il y a le problème des enfants...elles sont indispensables à l'éducation des enfants. » (G5)

« Par la présence d'enfants dans le foyer, les femmes devant être plus présentes pour les enfants en bas âge...C'est peut-être moins grave que l'homme s'éloigne un certain laps de temps. C'est peut-être moins difficile à gérer comme situation.» (D2)

« Oui, c'est possible que les femmes soient moins mobiles. Le fait d'être maman. Je pense qu'un homme a peut-être plus le courage de partir en province ou ailleurs. Pour une mère de famille, il est plus difficile de partir. Quand c'est en fin d'année scolaire, ça pose moins de problèmes. J'ai une collègue qui est partie sur Marseille...En ce qui me concerne, je pense que cela serait un choix difficile.» (G2)

Néanmoins, quelque fois, un doute peut surgir et les certitudes devenir fragiles : et si les hommes réagissaient aussi en père de famille ? :

« Quoique, quand on est père de famille, normalement on réagit de la même manière.» (G2)

Si l'homme semble plus mobile que la femme, alors la question se pose pour la femme de suivre son conjoint. Hors le comportement « traditionnel » de la femme suivant le mari, d'autres semblent chercher des solutions différentes. A ce propos, aujourd'hui dans la société française, c'est davantage la rémunération qui va être primordiale dans le choix du couple. Si c'est la femme qui gagne plus c'est le mari qui suivra :

« Au sein d'une même administration...forcément, les femmes sont aussi mobiles que les hommes. Après, géographiquement, peut-être un petit peu moins parce que, encore aujourd'hui, c'est plutôt la femme qui va suivre son mari, que le contraire.» (F4)

« On a un collègue qui part à Aix au mois d'août, son épouse ne peut pas suivre, ils se sont donnés deux ans pour qu'elle le rejoigne. Au bout de deux ans, il remontera à Paris.» (E1)

Est-ce que l' « immobilité » des femmes/mères relatée dans les témoignages recueillis serait simplement un problème générationnel ? La question reste posée mais un agent pense qu'une évolution sera possible dans les prochaines années :

« Ca commence à bouger un peu. Vous ne rencontrerez pas forcément ça dans les nouvelles générations, mais plutôt dans les générations post soixante-huit.» (C3)

Encore une fois, les agent-e-s semblent manquer d'informations sur la politique menée au sujet de la mobilité et des conséquences sur la carrière. Ce qui peut être décisif dans les choix. Au niveau des choix de mobilité, il faut clairement distinguer la femme ayant des enfants qui aura plus de difficultés à être mobile de celle sans enfants. La femme sans enfants aura, quant à elle, les mêmes comportements que ceux des hommes et le choix de la mobilité dépendra du projet de carrière envisagé.

Les difficultés de la femme mère à être mobile semblent relever de deux facteurs : d'une part, d'une intériorisation de la charge et de la responsabilité de la femme à assumer l'éducation des enfants et d'autre part, de l'absence de remise en question du partage des temps et des tâches au niveau du couple. Les femmes semblent accepter cette situation du fait de son caractère supposé immuable. Les freins et les blocages rencontrés relèvent alors certainement d'un long travail de sensibilisation et d'éducation aussi bien de la part des femmes que des hommes quant à l'articulation entre le temps privé et le temps professionnel.

Organisation du Travail

Nous aborderons ici successivement la question des missions et des responsabilités confiées et exercées par les hommes et les femmes de l'administration. Ensuite, nous aborderons les tâches dévolues à chacun et chacune ainsi que la répartition du travail. Enfin, nous évoquerons la question du management et du genre avant de conclure sur l'image perçue ou donnée dans le service ou l'administration.

Missions et responsabilités, tâches et répartition du travail

L'une des questions centrales de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'administration comme dans toute organisation de travail, nous semble-t-il, se cristallise et se donne à lire dans la répartition des missions et des responsabilités. Qu'en est-il dans la réalité de la fonction publique d'Etat à Paris ? Que livrent les discours des agent-e-s rencontré-e-s sur les missions dévolues et sur la répartition des responsabilités ? L'appartenance à tel ou tel sexe a-t-elle ou pas une incidence et quels en sont les effets immédiatement perceptibles ?

Pour certains et certaines, minoritaires, les situations évoluent au cours du temps. Quelquefois, elles évoluent positivement vers plus de parité dans le partage des responsabilités, quelquefois, au gré d'aléas ou de situation particulière, elles peuvent aussi régresser :

« C'est une femme qui est responsable de service. » (E1).

« Ça commence à venir. Par exemple le⁹Secrétaire général est une femme. L'attaché principal aux finances est une femme. » (C4).

« Ça dépend, ça évolue... Actuellement, ça l'est beaucoup moins qu'avant. » [hiérarchie féminisée] (C5).

Et d'ajouter à toutes fins utiles :

« Je n'ai jamais imaginé que le sexe pouvait peser autant, mais peut-être que je suis un peu niais. » (C5)

Une majorité d'agent-e-s considère que l'appartenance à un sexe ne joue pas sur la nature des missions ou des responsabilités confiées. Une fois encore le statut et les règles de la fonction publique semblent protecteurs, à la condition toutefois que les femmes soient présentes :

« Je pense que ça n'a pas toujours été comme ça. Mais c'est vrai que, dans la fonction publique, on ne peut pas dire que l'on fasse de la disparité homme-femme. On a tous le même grade, on a des fonctions. » (F5).

« Autrement, si on parle d'un homme ou d'une femme de catégorie A, je pense qu'ils ont les mêmes responsabilités. Tout dépend de la personne à s'investir dans son travail. Si les personnes s'investissent autant et qu'elles sont de la même

⁹ Souligné par nous. Contenu de cette remarque, nous avons laissé attaché principal au masculin.

catégorie, il n'y a pas de raison pour que l'une ait moins de responsabilité que l'autre (...). Même en catégorie C une femme peut avoir plus de responsabilité qu'un homme, tout dépend de la manière dont elle s'investit.» (B3).

« Madame V. qui est directrice aujourd'hui a exactement les mêmes missions, voire même d'autres missions que notre sous-directeur qu'elle a remplacé .» (F4).

« Il y a moins de femmes, mais quand elles sont là, elles font les mêmes tâches. Elles font le même métier. » (E4).

« Ici, on n'est pas comme dans certains milieux machistes. Les fiches de postes sont strictement identiques. Quand un poste devient vacant, on définit les fonctions, on ne définit pas un profil où il faudrait un monsieur carré ou une dame très bien habillée .» (B5).

En bref, pour cette majorité, le genre n'est pas discriminant par rapport aux missions et aux responsabilités :

« Dans l'attribution des missions, je n'ai pas le sentiment qu'il y ait des différences. » (E3).

Les responsabilités « sont censées être les mêmes, je n'ai pas vu la différence. » (D6).

« Oui, je pense qu'il n'y a pas de différenciation à ce niveau-là. » (A4).

Le sexe ne serait donc pas un critère discriminant quant aux missions. L'égalité de fonction et de traitement serait garantie par la maîtrise de l'activité. A compétences égales, responsabilité égale :

« Si la personne maîtrise bien le sujet, il n'y a pas de disparité du tout. » (F5).

« Je ne pense pas que ce soit par rapport au sexe. Je pense que c'est par rapport à la personne elle-même. C'est par rapport à ses compétences (...). Je pense qu'on va plutôt cerner une compétence qu'un sexe. » (A3).

« Enfin, le bureau des X, c'est la compétence qui prime, vraiment, homme ou femme, jeune ou moins jeune, c'est vraiment la compétence qui prime. On va donner à quelqu'un en fonction de son domaine de compétence, mais jamais en fonction de son sexe ou de son âge. » (F4).

Dans une administration spécifique, au-delà des règles de la fonction publique en vigueur, c'est l'activité même et l'organisation du travail qui sont garantes de l'égalité entre les agents :

« De toute façon, il ne peut pas en être autrement puisque chaque agent de contrôle à une X à contrôler. Donc, tout le monde a exactement les mêmes missions. » (B4).

Une minorité importante de notre échantillon considère quant à elle que les responsabilités et les postes de pouvoir de catégorie A sont encore largement, voire trop, occupés par des hommes. Pour des postes à moindres responsabilités, de catégorie B et C, dans bien des lieux de l'administration, l'effectif féminin est de loin très supérieur :

« Oui plus on monte, plus la place revient aux hommes. » (G6).

Lorsque les femmes à postes équivalents exercent les mêmes missions, c'est en fonction d'opportunité ou bien quelquefois aussi pour suppléer à des absences, une forme d'intérim par défaut en quelque sorte :

« Alors les chefs de départements ne sont que des hommes, malgré tout sur les quatre départements (de la) petite couronne, il y a deux adjointes. Quand les chefs de départements partent en congé, ce sont les adjoints qui prennent la responsabilité du département. » (E1).

Dans d'autres circonstances et dans d'autres lieux, les femmes en responsabilités sont moins égales que d'autres pour reprendre la formule de Georges Orwell. Les fonctions et les missions sont d'une certaine manière sexuée en fonction des représentations dominantes dans la hiérarchisation symbolique des activités. Aux uns des responsabilités à connotations culturelles « viriles » : les décisions et les moyens importants, aux autres des missions plus "féminines" de l'action, voire subalternes. Un partage du travail, administrativement assez classique, à l'évidence :

« C'est vrai (...), le secrétaire général et son adjoint qui gèrent donc des moyens très importants, ce sont des hommes. Les conseillers techniques qui donnent des conseils, ce sont des femmes. Il y a une différence majeure sur les rôles des uns et des autres. Les femmes sont dans des postes beaucoup moins décisionnaires. » (G5).

« Effectivement, je pense que les femmes ont plus le côté administratif. Les postes de décisions restent quand même tenus par des hommes. A la direction, les postes clefs sont toujours tenus par des hommes. » (D1).

Quelquefois même, au moins dans un cas, la responsabilité n'est concédée à une femme que parce que le poste est considéré comme sans grand intérêt et/ou, mais l'entretien ne le révèle pas, sans enjeu de stratégie ou de pouvoir :

« Les hommes prennent les meilleurs postes et nous laissent le reste... C'est de manière implicite mais enfin bon... Même au niveau des inspecteurs principaux. Moi, j'ai un poste que personne ne veut. » (D3).

Lorsque les femmes obtiennent les mêmes missions ou parviennent aux mêmes niveaux de responsabilités, il est classiquement affirmé, ce qui ne retire rien à la force du propos, qu'à responsabilité et à reconnaissance égales, les femmes doivent davantage faire leurs « preuves » que leurs homologues masculins. Ce type de constat fut fréquemment énoncé, plutôt par des femmes, lors de nos entretiens :

« Il faudra qu'une femme montre beaucoup plus de mordant pour être prise au sérieux. Une femme a responsabilité égale, va se donner beaucoup plus. » (A1).

« 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, qu'elles travaillent pour prouver qu'elles sont aussi capables qu'un homme. Quand elles sont chefs de service, on ne leur donne jamais un très gros service. » (G4).

De là, à considérer que les femmes à fortes responsabilités sont atypiques, à tel ou tel titre, il n'y a qu'un pas, que certain-e-s franchissent :

« Je pense que quand une directrice (...) ou une directrice régionale exerce ses fonctions, elles sont de même nature que celles qui seraient exercées par un homme. Peut-être même qu'il y aurait un plus parce que, dans la mesure où il y a à conquérir du terrain, les femmes y mettraient plus d'énergie. Celles qui accèdent à la hiérarchie sont plus motivées et plus performantes. » (B5).

« Celles qui percent maintenant sont assez exceptionnelles. On ne les met pas forcément en tant que potiche. Il y a quand même des femmes bien. En général, elles ont vraiment une présence forte. Il n'y a pas de problème de crédibilité (...). Je pense qu'on leur demande plus. » (E4).

Au-delà des modes discriminants et inégalitaires d'accès aux responsabilités supérieures, d'autres formes d'inégalité et de discrimination peuvent parfois - rarement il est vrai - être évoquées par nos interlocuteurs ou interlocutrices. Certaines sont liées au physique des personnes et à leur sexe, d'autres à leur âge. Deux exemples pour illustrer notre propos :

« J'ai vécu quelque chose que je n'ai pas apprécié : une secrétaire qui avait été écartée d'un poste parce que son physique n'était pas adapté à cet emploi, selon le directeur, alors qu'elle travaillait bien. Elle avait un physique un peu ingrat et elle a donc été écartée du secrétariat pour ça (...). Dans l'administration, c'est peu courant parce qu'on privilégie quand même le travail fait. » (F5).

« Je pense que sur certains postes, un peu usant, on privilégiera des jeunes, mais hommes ou femmes, il s'agit de mettre les énergies où on en a besoin. » (A3).

Management et genre

En matière de manière de faire, d'exercer le pouvoir et de manager une équipe, les différences de genre, en majorité, ne sont pas spectaculaires aux yeux des membres de notre échantillon. Dans la plupart des cas, l'appartenance à un sexe a peu d'effet, malgré certaines idées reçues, sur la conduite des équipes :

« A mon niveau, je pense que c'est pareil pour les deux, que ce soit des hommes ou des femmes. » (G4).

« Non, sincèrement, je n'ai constaté aucune différence. Chaque directeur a une manière de travailler et une certaine latitude, surtout maintenant pour organiser l'activité de ses services. Mais qu'il soit homme ou femme ne change rien. » (D2).

« Pour moi, il n'y a pas de différence. Chacun a son caractère, homme ou femme. Il n'y a pas vraiment une façon de commander. La même peut se retrouver chez les

deux sexes. J'ai eu l'occasion de côtoyer plusieurs chefs (...), ça dépend vraiment du caractère des uns et des autres, ça ne tient pas au sexe. » (A2).

Pour certains et certaines, moins nombreux et nombreuses, l'appartenance à tel ou tel sexe impliquera des attitudes et/ou des sollicitations différentes :

« Non, ce n'est pas toujours semblable. Les hommes vont être plus sollicités. » (A4).

Pour d'autres, la différence, si elle existe ne tient pas au sexe d'appartenance mais à la situation d'exercice du management, à la composition des équipes, à la "culture" locale ou aux représentations classiques construites sur le binôme femme et autorité :

« Ici à X, j'ai quand même des services purement X, donc des ambiances, pas lourdes, mais viriles et donc je pense que c'est beaucoup plus difficile pour des femmes de s'imposer dans un milieu viril que pour des hommes. » (E4).

« Maintenant, côté management, les femmes sont naturellement moins respectées. Une femme doit faire double effort pour en arriver à être respectée. Elle va devoir réfléchir à une stratégie, amener les choses, démontrer. Elle doit fournir plus d'efforts pour être respectée. » (E3).

Nous retrouverons ultérieurement, là encore, cette affirmation classique que dans certaines circonstances une femme doit faire davantage ses preuves que ses alter ego de l'autre sexe.

Image du service ou de l'administration

Pour une très large majorité des interviewé-e-s, à la question de savoir si leur service, division, etc. renvoient une image plutôt masculine ou féminine, la réponse est, compte tenu des effectifs, celle d'une image fortement féminisée avec des nuances toutefois dans telle ou telle administration particulière :

« Féminine, au X, on est douze ou treize et il y a trois hommes. » (G2).

« Féminine, deux hommes avec huit femmes. » (F4).

« Le secteur est bien sûr à dominante féminine, puisqu'on est deux hommes sur douze. » (A2).

« Il y a beaucoup de femmes. On est vingt-cinq, je crois. La proportion est de deux tiers, un tiers. » (C4).

Image féminisée des entités qui reflète la réalité des structures de l'emploi et des grades particulièrement des catégories B et C où les agents sont très souvent majoritairement des femmes (cf. les statistiques étudiées dans la première partie) :

« Féminine, j'ai beaucoup de femmes autour de moi, la plupart des assistantes de direction sont des femmes. » (G4).

« Deux inspecteurs hommes, deux inspectrices femmes et le restant du service est composé de femmes de catégorie B et C. » (D2).

Féminisation des effectifs dans certaines catégories qui quelquefois laisse transparaître une certaine dépréciation du travail "féminin" :

« Au niveau du travail des petites mains, ce sont plutôt des ouvrières. C'est un travail de secrétariat: de tri, de classement de courrier, et donc c'est essentiellement fait par des femmes. » (G6).

« Parce qu'on est en catégorie C. Il y a beaucoup plus de femmes en catégorie C que d'hommes. Les postes sont peut-être moins intéressants et l'on dit souvent que l'administration est plus un boulot de femmes. » (B3).

« Si on regarde, on voit qu'il y a plus de femmes catégorie B que catégorie A. Là, il y a peut-être quelque chose à tirer de ça (...). Toutes les catégories B que je connais, ce sont des femmes. » (C6).

Lorsque l'image ponctuellement s'inverse et se masculinise, en général l'activité est constituée de tâches plus techniques ou plus astreignantes donc de manière très stéréotypée plus "masculines" :

« On se retrouve quand même avec beaucoup de femmes. Hormis les services techniques comme les nouvelles technologies, l'informatique, ce sont des hommes. » (G6).

« On a un service informatique qui est très mobile et qui est composé d'hommes majoritairement. En revanche, tout ce qui est ressources humaines, ce sont totalement des femmes. Bon, il y a de la technicité en matière informatique qui intéresse peut-être plus la gent masculine. Dans l'administration parisienne, il y a un gros bataillon de femmes, ce sont des tâches de bureau. » (E2).

« Il y a autant de femmes que d'hommes, ici dans le service technique. Dans le service administratif, il y a plus de femmes. » (E1).

Ce qui est à souligner dans tous ces propos, c'est qu'à aucun moment la question du choix des métiers n'est posée. Pourquoi les femmes choisissent-elles certains types de métiers ? La reproduction stéréotypée du choix professionnel des jeunes filles vers des métiers dits « féminins », car faisant appel à des compétences soi-disant « naturelles » de la femme (accueil, santé, éducation, enseignement, etc.) n'est même pas évoquée. Là, encore, comme ailleurs le poids des mentalités stéréotypées est très prégnant.

Les effectifs et les catégories ainsi que les tâches et les technicités contribuent donc à construire une image fortement féminisée des administrations rencontrées. Lorsque la dominante est masculine, elle renvoie à des secteurs spécifiques où est vite nuancée :

« Une dominante légèrement masculine... euh...féminine. » (D1).

Quelquefois pourtant la parité numérique entre hommes et femmes semble acquise :

« Il y a autant d'hommes que de femmes. » (D3).

« Si on prend le service budget auquel nous sommes rattachés et qui est un gros service, qui compte environ une quinzaine de personnes, je dirais qu'il y a autant d'hommes que de femmes. » (A1).

Mais bien souvent sous cette apparente parité toute numérique, se révèle à l'étude et à l'écoute des témoignages une réalité pas toujours égalitaire :

« Chez X, c'est plus difficile, car ce sont des hommes et qu'ils sont chefs. » (G4).

« Plus on monte dans la hiérarchie, plus il y a d'hommes. » (D5).

« Effectivement, je pense que les femmes ont plus le côté administratif. Les postes de décisions restent quand même tenus par des hommes. A la direction, les postes clés sont encore tenus par des hommes. » (D1).

Minoritairement dans la hiérarchie la tendance est inversée et les femmes y dominent en nombre :

« Dans chaque bureau, il y a un chef de bureau et un adjoint avec des chefs de section. Si je prends un bureau en particulier, le chef de bureau est une femme, l'adjointe est une femme. Sur les trois sections, il n'y a qu'un homme, les deux autres étant des femmes. Dans l'ensemble de la hiérarchie, il n'y a qu'un seul homme. » (F5).

« Bizarrement dans la hiérarchie, je dirais que c'est assez équilibré. C'est assez bien réparti. Il est vrai qu'il y a plus de femmes que d'hommes. » (A2).

Cette image féminisée de l'administration malgré une importante masculinisation de la hiérarchie a, d'ailleurs, peut-être vécu compte tenu des évolutions culturelles et du nombre toujours croissant de jeunes femmes issues de l'enseignement supérieur. Les évolutions démographiques à venir - départ massif de la génération du baby boom - quant à elles, en articulation avec les premières, favoriseront peut-être un rééquilibrage dans le partage des responsabilités. Ainsi, une éventuelle féminisation de la hiérarchie se dessinerait :

« Oui, mais peu à peu. Peut-être liée à la volonté des femmes. Plus on monte dans la hiérarchie et plus les études suivent. Et les dernières générations sont beaucoup plus féminisées sur les bancs de la fac. Ce n'était pas le cas hier. » (F4).

Aménagement des espaces et de lieux spécifiques

A la question visant à savoir si des lieux ou des espaces sociaux existants étaient réservés à tel ou tel sexe et plus particulièrement aux femmes, la réponse est unanime. Pas de lieux spécifiques et de séparation physique entre hommes et femmes, hormis pour les toilettes dans certaines administrations (Il faut remarquer que si dans la plupart des services, nous avons pu constater que les femmes étaient majoritaires, le nombre de toilettes ne varient pas pour autant):

« Les bureaux sont mixtes. Non, je ne connais pas de locaux spécifiques pour les femmes. » (A4).

« Il n'y a pas de choses qui soient réservées rien qu'aux femmes. » (C4).

« Non, on n'a pas de zone strictement réservée. » (F4).

Un tel lieu ne nous a été signalé qu'une seule fois, sans lien avec une réalité administrative ou réglementaire. Il s'agit plus en l'espèce d'une forme d'usage limité d'un espace par un groupe et tacitement accepté :

« Il existe un petit local où les femmes ont aménagé une pièce où elles mangent. Mais, il n'y a pas de lieu identifié qui a été réservé, non pas du tout. » (C6).

Relations et communication

Ce chapitre vise à mieux cerner la nature et les modes de communication entre les hommes et les femmes dans les administrations où l'enquête a été menée. Comme précédemment, les éléments concourant ou non à créer plus d'égalité ou à produire et à faire perdurer de l'inégalité entre les agents seront recherchés et soulignés. Nous aborderons le statut de la parole des femmes au travail puis celle de l'exercice du pouvoir et la gestion des conflits. Ensuite, nous évoquerons successivement, les modes de communication, les rituels les pratiques vestimentaires comme marqueurs sociaux et productrices ou non de formes d'inégalité.

Paroles de femmes

Sur la place et la valeur des paroles féminines, les avis sont partagés. Les un-e-s considèrent qu'elles ont la même valeur que celle des hommes, les autres qu'il y a une différence de traitement. Le premier sous groupe exprime ainsi son opinion quelquefois même avec un certain recul :

« Il n'y a pas de différence, ça a le même poids. » (C3).

« Ça dépend des individus, mais globalement, je pense que oui. » (B4).

« Je ne sais pas. Je suis partagée entre mes propres opinions et ce que je vis quotidiennement. Moi, je n'ai pas l'impression qu'on m'ait moins écoutée parce que j'étais une femme. Ça doit exister mais ça ne me frappe pas. » (E3).

Sur ce point le deuxième sous groupe considère que la parole masculine a plus de force de persuasion ou bien est prise plus en considération mais là encore avec des nuances, voire de légères contradictions liées aux individus, à l'administration concernée ou aux situations de travail :

« Je pense qu'il y a quand même un léger avantage pour les hommes. » (D3).

« On a l'impression que la parole d'un homme a plus de poids. L'avis d'un cadre B ou C sur des questions précises primera par rapport à celui des femmes du service. » (A4).

« Il faut nuancer (...). Parmi les personnels administratifs, parmi les personnels les moins gradés, oui, ça compte autant et puis ça se renverse, les hommes pèsent plus lourd en haut de la hiérarchie. Ça sera peut-être le contraire dans les petits grades, où là, les filles vont avoir plus de poids. » (G5).

Un troisième sous groupe, moins important, sans toujours se prononcer clairement réaffirme les principes même lorsqu'un petit doute subsiste :

« J'espère bien ! Je pense que toute parole est perçue et prise de la même manière (...). Moi, je travaille essentiellement avec des femmes, donc, heureusement qu'on les écoute. » (G2).

« Je dirai oui, j'espère que oui, il reste un petit doute. » (A5).

« Bien sûr. Je ne comprends même pas qu'on puisse poser la question. » (E4).

Néanmoins, l'attention à la parole des femmes est, semble-t-il, dans l'administration très largement surdéterminée par le statut social et le grade. Au-delà des questions de "personnalité" (D2), "d'individu" (G5) ou de "caractère" (B3), il y aurait en quelque sorte une prime à l'autorité qui en soit légitime et crédibilise le discours féminin s'il est porté par un agent de catégorie supérieure. Il en serait probablement de même pour le discours masculin avec peut-être un léger crédit supplémentaire. Toujours est-il qu'à la question de savoir si la parole des femmes avait même valeur que la parole des hommes, il nous fut répondu :

« On va l'écouter (la femme) plus ou moins selon son grade. » (D2).

« Je pense que oui, ça dépend plutôt si (elle) est chef de service ou pas (...). On a déjà eu une femme, ça ne changeait rien. » (C4).

A grade égal, même si les propos collectés sur ce thème sont très rares, il semblerait, autre marque de reconnaissance et de préséance du grade, que :

« Il y a du respect quand même entre eux. Elle a le même grade qu'eux, donc, elle est entendue. » (F1).

« Je vois les réunions au niveau de l'administration centrale, les femmes étaient autant écoutées que les hommes. » (D2).

Pour certain-e-s, qu'importe le sexe du chef ou de la cheffe, l'ordre a une valeur en soi, il doit être appliqué, voire il ne se discute pas :

« Si le chef de service, qui est une femme me donne un ordre, je ne vais pas rechigner. » (D1).

« Vous savez, vous avez une femme qui est directrice, c'est elle qui donne les ordres. On ne va pas lui dire : « vous êtes une femme, débrouillez-vous ! » Non, ça a la même valeur, on obéit aux ordres. » (C1).

Au-delà de la reconnaissance et de la valeur octroyée à la parole des femmes par le grade, l'autre élément essentiel de cette reconnaissance est la compétence reconnue au porteur du discours :

« Dans le service, les femmes qui sont à des postes de responsabilité sont des compétentes et leur parole a autant de poids que celle d'un homme. Je crois que la ligne de partage n'est pas là. Dans ce domaine, c'est une question de compétence ou d'incompétence. » (B5).

« Oui, c'est la compétence. » (F2).

« Ce n'est pas la parole de leur sexe, c'est la parole de leurs compétences. » (C5).

Ce qui en termes moins vagues, mais aussi selon la spécialité des services peut aussi s'exprimer ainsi :

« Si c'est un problème technique, je pense que c'est équivalent. » (D3).

« Au sein du service, chacun avec l'expérience à sa spécialité. C'est plutôt la parole technique qui importe. » (E1).

Comme pour tout un chacun, quelquefois un peu plus pour toute une chacune, il s'agit de faire ses preuves, après la reconnaissance et la valeur de la parole seront acquises :

« Oui, si son idée est sensée, si ça sert le service (...). Si elle a fait ses preuves, son idée sera retenue de la même façon. Si elle n'a pas fait ses preuves, ça peut être plus long. » (A1).

Dernier indicateur, plus rarement évoqué, quant à la valeur de la parole féminine, la capacité à se faire respecter, à prendre et à marquer sa place au risque d'ailleurs d'y perdre son genre !

« C'est la même chose. Il y a des femmes très capables de s'imposer. » (B1).

« Pour peu qu'une femme ait un certain charisme et affirme des compétences. On va dire qu'elle est comme un homme (...). Si elle s'impose. » (C3)

Mais là encore, comme pour d'autres éléments de notre analyse et de manière récurrente, nous avons collecté des remarques classiques sur la différence quant au niveau d'exigence requis pour les uns et pour les autres pour obtenir le même résultat, ici la reconnaissance de la parole des femmes :

« Une femme doit peut-être prouver un peu plus sa valeur, ses compétences pour être légitimée (...). La critique sera peut-être un peu plus dure pour la femme que pour l'homme. » (E2).

« Ma cheffe de service est obligée de mettre beaucoup pour qu'on l'écoute. Ma cheffe a toujours besoin d'un document concret (écrit). Pour un homme, il me semble que le discours (oral) suffit. » (G4).

En dehors des rapports hiérarchiques ou non entre agents sur la place de la parole des femmes, les usagers - quand ils existent et selon les administrations - peuvent marquer des différences de valeur dans la parole des un-e-s et des autres :

« On prendra un homme plus au sérieux. Le public préférera avoir affaire à un homme plutôt qu'à une femme. Les relations avec le public sont un peu spéciales. » (D5).

« Je vois dans mon service on reçoit beaucoup d'étrangers. Selon la religion, parfois ils ne veulent avoir affaire qu'à un homme. C'est plus un problème par rapport aux gens que l'on reçoit qui pensent parfois qu'une femme est inférieure à un homme. » (B3).

Femmes, hommes : exercice et représentation du pouvoir

Notre questionnaire portait sur la différence dans les modes d'exercices du pouvoir par les hommes ou par les femmes. Dans ce cadre nous avons recueilli trois types de discours dont nous ferons ici état. Néanmoins, nous centrerons notre propos et nos analyses plus particulièrement sur les modes féminins ou prétendus tels de cet exercice. Là encore, le discours des personnes rencontrées permet d'apporter, par leurs regards croisés, de nombreuses nuances. Ce paragraphe, à sa manière, complète celui déjà consacré au management. Dans les deux cas, une telle question mériterait un questionnaire et un traitement approfondis, impossible en l'état.

Pour une partie minoritaire de notre échantillon, l'appartenance à tel ou tel sexe n'aurait pas d'incidence sur les comportements et les types de commandement mis en œuvre :

« Ça me semble très semblable (...). Le discours de nos directeurs est très semblable, les attitudes, les comportements pareils, au niveau de la direction générale, il y a pas mal de femmes. » (D2).

« A mon avis, je crois que ça dépend plus de la personnalité que du sexe. » (D6).

« Dans l'ensemble, c'est la même chose. C'est encore une question d'individu. » (B1).

« Non, ce n'est pas propre aux hommes ou aux femmes. Ça dépend de la personne. » (D1).

« Je ne crois pas que ce soit sexué. Je pense que le management et le comportement sont différents quelle que soit la fonction. J'ai vu des hommes opérer sur un mode masculin et des femmes opérer sur un mode féminin. » (A5).

Les registres d'exercice du pouvoir des femmes apparaissent multiples au travers des propos de notre échantillon. Si ce dernier ne se veut pas représentatif, il éclaire nonobstant, selon nous quelques postures coutumières des femmes, voire des individus, dans cette activité. A cela, il convient d'ajouter que de nombreux filtres peuvent venir influencer sur tel ou tel type d'attitude face au commandement. En particulier les liens affinitaires et/ou amicaux voire les proximités ou les antagonismes de sexe :

« Ils n'ont pas la même attitude. Une directrice avec des femmes peut être copine. Avec un homme, ça va très rarement arriver. De même un homme avec d'autres hommes sera plus complice. » (D5).

Une partie des interviewé-e-s considère que l'exercice du pouvoir par les femmes peut revêtir une plus grande dureté :

« Je pense qu'une femme est peut-être plus autoritaire qu'un homme. » (G2).

« Les femmes sont peut-être un peu plus dures. » (D5).

« Une femme peut être nettement plus dure qu'un bonhomme. » (C5).

« J'étais sous le contrôle d'une femme qui était à poigne. » (D1).

« Je trouve qu'une femme est plus dure quand elle commande et quand elle donne un ordre à une femme. » (F5).

Mais, selon certains ou certaines ces marques apparentes de dureté voire d'autoritarisme serait la conséquence d'exigences plus grandes faites aux femmes et/ou d'un commandement en direction de l'autre sexe :

« Ma cheffe est tout le temps stressée, elle a toujours peur de ne pas réussir. Il faut qu'elle prouve qu'elle est capable. » (G4).

« Elle est autoritaire, mais elle a besoin de cette autorité pour faire passer ses idées (...) d'autant plus, si elle s'adresse à un homme, elle a besoin d'avoir plus d'assurance. » (G2).

Quelques unes, dans une certaine mesure rencontreraient des difficultés à endosser les habits du pouvoir par habitus culturel dans un certain cas :

« Certaines ne sont pas investies de la prestance, du prestige que peut conférer le pouvoir, alors que les hommes s'en habillent plus facilement. » (C3).

Mais une fois encore, il est essentiel de nuancer, d'éviter la caricature ou de verser dans le stéréotype. D'autres, au contraire adopteraient les mêmes comportements que les hommes de pouvoir :

« Vous avez des femmes qui sont cadres et qui ont un abord assez fier. Elles sont un peu hautaines. » (A1).

Un trait de commandement serait pourtant plus "féminin", celui qui consiste à davantage dialoguer ou prendre en considération les personnes, voire à modifier son comportement pour ne pas froisser la susceptibilité d'un homme commandé :

« Peut-être que les femmes seraient plus amenées à privilégier le dialogue par rapport aux hommes, mais c'est à vérifier. » (B2).

« Il me semble que les aspects personnels sont mieux pris en compte lorsque le chef de service est une femme. » (G5).

« Il y a peut-être une petite différence quand une femme donne un ordre à un homme, elle met plus de gants (...). On a l'impression d'être plus égalitaire face à une femme. Si on donne un ordre à un homme (...), il risque de mal le prendre (...). C'est pour éviter les susceptibilités des gens. » (B3).

Mais nuance, sur l'ouverture à l'autre du commandement féminin, des propos divergents furent tout aussi bien tenus :

« On dit qu'une femme serait plus à l'écoute des problèmes familiaux que les hommes. Mais j'avais un chef de contrôle femme qui n'en avait rien à faire, qui n'était pas à l'écoute. Et il y avait un homme qui, lui, écoutait. » (D1).

Quant au discours sur le mode de commandement des hommes, il est globalement très pauvre et sans traits marquants :

« Les hommes vont être plus sollicités. » (A4).

« Un homme sera peut-être plus direct. » (A4).

Au demeurant, la question du pouvoir et du commandement est traversée en permanence par les rapports de sexe. S'il est encore impossible de tirer une règle générale en la matière compte tenu de notre échantillon, quelques propos, fussent-ils à nouveau de nature impressionniste et contradictoire, méritent d'être soulignés :

« Je pense qu'on doit parler moins durement à une femme qu'à un homme. » (F5).

« Les hommes supportent mieux d'avoir un supérieur hiérarchique femme. » (D5).

« Je pense que pour certains hommes, le fait de se faire donner des ordres par les femmes doit leur poser quelques problèmes. » (B2).

« Je ne sais pas si c'est plus facile d'être un homme sous les ordres d'une femme ou une femme sous les ordres d'une femme. » (D6).

Gestion des conflits

Dans tout groupe et dans toute organisation le conflit, au demeurant naturel, peut apparaître comme un indicateur pertinent des relations entre les personnes. Nous avons donc pensé devoir interroger notre échantillon sur ce phénomène en tentant de mieux comprendre comment, dans sa dimension résolution et gestion, l'appartenance à tel ou tel sexe pouvait jouer.

Une petite minorité des interviewé-e-s, sans être absolument dans le déni de la dimension conflictuelle, ne considère pas ce phénomène comme important dans leur environnement professionnel. Lorsque le conflit existe, quelles que soient les personnes impliquées, il est vite désamorcé, à moins que - idéalement - le niveau général des mœurs et la mixité scolaire, en particulier entre les sexes, n'en limitent l'existence :

« Je n'ai assisté à aucun conflit véritablement, si ce n'est de petites escarmouches. Je ne saurais vous dire. » (A2).

« Il n'y en a pas tant que ça, je n'ai jamais été incluse dans un conflit. (...). Apparemment, on trouve toujours une bonne solution puisqu'on en n'entend pas parler à notre niveau. » (G2).

« On est quand même dans une administration où les hommes et les femmes sont allés au lycée ensemble, à l'université ensemble. Il y a quand même un niveau de culture qui fait que c'est quand même la compétence qui prime. » (G5).

Toutes les personnes rencontrées ne sont pas optimistes, pour eux les conflits existent, il était donc intéressant à nos yeux de tenter de mieux percevoir des différences dans la nature et la gestion des conflits selon qu'ils engagent des hommes entre eux, des femmes entre elles ou des membres des deux sexes. Notons qu'ici les représentations sont encore très classiques, voire stéréotypées.

Les conflits masculins pour les uns et les unes demeurent encore traditionnellement assez "virils" et/ou bruyants :

« Cela va être un gros coup de gueule. » (B1).

« Je trouve que les conflits entre hommes sont beaucoup plus durs (...). Il y a un côté irrémédiable. » (G5).

« Oui, ça c'est terminé par des coups de poings dans le couloir. Bon après, ils se sont parlés (...). Un gars, il va dire non, il va peut-être éprouver sa force physique. » (D1).

« Je dirais que les hommes sont plus amenés à en venir aux mains assez rapidement. Ce serait plus violent. » (B2).

Pour d'autres, au contraire, les conflits entre hommes seraient plus faciles à gérer voire plus aisé à pacifier lorsque le ton monte :

« Je pense que les conflits ne se règlent pas de la même façon. C'est beaucoup plus clair entre les hommes. » (D5).

« Je trouve que ça se passe mieux (entre hommes) mais ce n'est que mon avis. » (F2).

« Entre hommes, ça se passera mieux quand même parce qu'ils sont plus calmes que les femmes (...). Entre deux hommes, ça va peut-être gueuler mais une heure après ils n'y penseront plus. » (B3).

De plus, stéréotype encore, pour une seule occurrence il est vrai, l'origine des conflits ne serait pas de même nature :

« Les femmes vont se prendre la tête pour de petites choses. Alors que les hommes, ça va être pour de grandes choses. » (E4).

Les causes et la gestion des conflits qui opposent les femmes, quel que soit d'ailleurs le sexe de la personne qui s'exprime, sont aussi très stéréotypées. Rappelons, à toutes fins utiles que la population féminine est majoritaire dans la fonction publique ce qui implique une forme de biais dans nos analyses qu'il convient de prendre en compte. Si les conflits entre femmes peuvent paraître plus nombreux, c'est peut-être par effet de nombre :

« S'il y a des conflits, ce sont souvent les femmes. » (G1).

« Déjà, je pense qu'il y a plus de conflits entre les femmes qu'entre les hommes. » (F5).

Les conflits entre femmes prennent quelquefois la même forme que les conflits entre hommes, violence réelle ou symbolique, intimidation, haussement de la voix :

« Ça dépend du conflit, elles vont se crêper le chignon. » (B1).

« J'ai vu des prises de bec entre femmes. » (A3).

« Quand ce sont des femmes (...), ça crie très vite. » (F1).

Aux yeux de certains et de certaines, les conflits où des femmes seraient impliquées prendraient même un tour plus marqué :

« Oui, je pense que la femme est quelqu'un de plus combatif. S'il y a une injustice une femme réagira de manière plus forte. » (G6).

« Ça ne se passe pas pareil. Les femmes entre elles sont dures. » (E4).

« Je pense que les disputes entre femmes sont plus virulentes que les disputes entre hommes et il y en a peut-être plus. » (F5).

Il semblerait majoritairement, mais toujours avec beaucoup de prudence et de nuances que les conflits inter-féminins aient une temporalité différente, plus longue :

« Les femmes vont crier et y penser longtemps. Un mois après ce ne sera pas réglé. » (B3).

« Chez les femmes, le conflit va s'enterrer. » (D5).

« Quand il y a un conflit avec une femme, ça va durer ad æternam. » (A1).

Quant aux conflits eux-mêmes, ils apparaissent parfois moins ouverts et gérés de manière plus larvée :

« Il peut y avoir des conflits, mais ils n'éclatent pas comme ils devraient. Il y a des choses qui sont faites en sous main. » (B4).

« Ce sera plus violent entre femmes. Ça se réglera de manière moins directe, plus détournée. » (B2).

« Les conflits entre femmes sont moins ouverts. C'est plus difficile à voir. Les conflits existent mais n'éclatent pas forcément. » (F2).

Les conflits entre hommes et femmes, dont la nature nous échappe ici faute de données, prendraient en compte dans leur résolution le sexe de l'autre. Notons que sur cet item nous n'avons recueilli que peu d'informations significatives :

« Peut-être que l'homme réagira de manière différente s'il est en conflit avec une femme ou si c'est avec un homme. » (B2).

« Je pense qu'on fait plus attention à l'autre sexe. » (E4).

Notons deux cas où il a été fait état de violence masculine, physique ou verbale lors d'un conflit :

« J'en ai vécu un avec un homme, et effectivement, on en est arrivé aux insultes et il voulait même me frapper. » (F5).

« Non pas physique, verbal mais très très méchant, pas violent mais méchant : " salope, pétasse. » (C1).

Enfin, une fraction de notre échantillon considère que dans les conflits, le genre n'est pas un élément significatif et que la personnalité des individus est quant à elle déterminante :

« Non, il n'y a pas de singularités, c'est vraiment une question d'individu, je ne vois pas de différences (de sexe) à ce niveau-là. » (A4).

« Tout dépend de la personne en tant que telle, je pense. C'est plus une question de personnalité que d'appartenance à un sexe. » (E1).

« Ça sera en fonction de l'individu, plus que de son sexe. » (A1).

Au demeurant en matière de conflits entre les personnes, quel que soit leur sexe, les représentations ont la vie dure comme le souligne une des actrices rencontrées :

« C'est presque une légende urbaine que dire : "mettez quatre femmes dans un même bureau et ça va se crêper le chignon. Alors que vous mettez deux ou trois hommes, ça va beaucoup mieux se passer (...). Je vois ça comme un cliché. Ce genre de bruit circule. » (D2).

Le mode de gestion des conflits apparaît pour certain-e-s marqué par des attitudes sexuées mais aucun groupe significatif ne se dégage nettement. Il s'agit de points de vue et d'attitudes, en général, assez particuliers, une fois de plus teintés de stéréotypie :

« Oui, dans la gestion des conflits, je pense que quand deux hommes se fâchent violemment, on va peut-être être moins tolérant que si ce sont des femmes. » (E3).

« Là aussi, on revient dans la psychologie de groupe. Ce n'est pas pareil de gérer un conflit où il n'y aurait que des hommes ou que des femmes. » (B5)

« Avec les femmes, on marche sur des œufs, il faut faire attention à la susceptibilité des unes et des autres. Il faut être très vigilant. Alors qu'avec mes collègues hommes, même si je n'avais pas pris de précautions, ça passait (...). Les femmes sont lunatiques, un homme c'est beaucoup plus simple. » (E2).

« Oui, ça va se traiter différemment. Tout dépend ce sur quoi est basé le conflit. Pour deux femmes... » (D.6).

L'intervention de la hiérarchie, elle aussi peut revêtir une connotation liée à un sexe souvent renforcée non seulement par l'appartenance à un genre des protagonistes mais aussi par le statut et les susceptibilités liés à ce genre :

« La personne en position hiérarchique, une femme en tout cas, va tenter de calmer le jeu, d'aplanir, surtout si c'est un homme, elle fera plus attention qu'à une femme (...). Si sa chef hiérarchique est une femme, l'homme réagira plus mal que si c'était un homme. » (B2).

Certain-e-s, néanmoins, considèrent qu'aujourd'hui, ce type de comportement diversifié n'a plus court y compris entre même catégorie :

« Les conflits se règlent de la même manière : réparer l'erreur et on fait ce qu'il faut pour que ça ne se reproduise pas. Il n'y a pas de traitement de faveur parce que je suis un homme. Ni de la part de mon chef, ni de la part de son adjointe. C'est une totale égalité de traitement. » (F4).

« Non, quand il y a des choses à se dire, ils se le disent. Ils ne prennent plus de gants maintenant par rapport à avant. Les directeurs en réunion, quand ils ont quelque chose à se dire, qu'ils soient hommes ou femmes, ne se gênent plus. » (B1).

Enfin, mais il s'agit ici d'une position marginale, une de nos interlocutrices considère que l'appartenance à un sexe plutôt qu'à un autre n'a pas d'incidence sur les questions conflictuelles et sur leur gestion mais qu'il s'agit davantage de traits de personnalité :

« Suivant la hiérarchie, certains sentent les choses venir et aussi bien les hommes que les femmes. Ils savent le détourner (le conflit). Mais d'autres sont empêtrés, aussi bien homme que femme et le conflit éclatera. Cela dépend de la personne. » (F1).

Malgré l'intérêt souvent "éclairant" des propos et des opinions rapportés ici la question des conflits, de l'implication des genres dans la participation et dans la gestion, demanderait un travail plus spécifique et plus systématique de recherche. Nous nous sommes contenté ici de ré-organiser quelques points de vue et quelques postures qui nous ont semblé "représentatifs" des discours que nous avons recueillis mais sans pouvoir pour autant prétendre dégager une quelconque loi générale. Nos propos et nos propositions d'analyses n'ont qu'une ambition : donner quelques pistes de réflexions et éclairer notre lectorat afin de l'inciter à aller plus avant dans ce domaine en particulier dans la dimension sexuée de certaines pratiques sociales.

Les modes et modalités de communication

Lorsque nous évoquons les rapports entre hommes et femmes la question de l'utilisation du tutoiement est apparue spontanément. Même si les occurrences ne sont pas fréquentes, il convient d'en faire état. Dans les relations directes tutoiement et/ou vouvoiement ne tiennent pas une place centrale et comme précédemment, ils sont plutôt liés soient à des systèmes affinitaires ou à des sous-cultures locales et ils ne relèvent pas toujours d'une différence entre les sexes :

« Les gens qui se tutoient le font aussi bien avec des hommes que des femmes. Ce n'est pas un conflit de sexe. » (B5).

Pourtant, lorsque vouvoiement et tutoiement sont évoqués, c'est à chaque fois pour marquer une certaine distance entre les locuteurs soit entre homme et/ou femme :

« Avec les femmes, on (nous les hommes) ne tutoie pas tout de suite. » (A5).

« Je les vouvoie et je leur serre la main. » (F4).

Soit, afin de marquer un écart hiérarchique :

« J'ai refusé le tutoiement. Je veux garder la distance entre les deux grades. Le copinage me pose des problèmes. » (F5).

« Il m'est arrivé de tutoyer une personne à l'extérieur, hiérarchiquement supérieur à moi, et de le vouvoyer à l'intérieur. » (D5).

Ce qui caractériserait davantage, dans les entretiens réalisés, les relations entre les hommes et les femmes et qui ferait apparaître des différences sensibles de genres dans les discours, est plutôt sensible dans les relations quotidiennes professionnelles. Le choix des pronoms n'en est qu'une conséquence dont le caractère n'est jamais absolu.

Dans la communication entre les hommes et les femmes, la distinction de sexe émerge plus radicalement. A l'évidence, en matière de communication la personnalité d'une part et l'appartenance à un sexe ou la présence de quelqu'un de l'autre sexe d'autre part, entraînent des thèmes d'échanges et modalités d'expressions particulières. Mais ici encore, au-delà de la rationalité du discours, les stéréotypes occupent une large place, d'où une nécessaire précaution dans les analyses :

« Forcément on n'a pas les mêmes sujets de conversations entre femmes qu'entre hommes. » (A3).

« Ça, c'est évident que je ne vais pas me permettre les mêmes choses avec des hommes que des femmes. » (E4).

« Tout dépend de la personnalité. » (A3).

« Oui, c'est sûr. Quel que soit le lieu où l'on se trouve, on ne s'exprimera pas de la même façon avec un homme ou une femme. » (B5).

« Encore une fois, c'est une question d'individu. Il y en a qui peuvent pas s'en empêcher, mais c'est aussi valable pour les hommes que pour les femmes. » (B1).

L'élément dominant et discriminant en matière de communication entre les hommes et les femmes est repérable dans l'usage et les formes de l'humour ou dans certains propos. On peut d'ailleurs considérer l'humour comme l'un des indicateurs majeurs de cette différenciation :

« Oui, c'est sûr, il y a un humour différent entre les hommes et les femmes. Je crois que ça fait le sel de la vie, on ne va pas changer ça. » (F2).

« On ne fait pas tout à fait les mêmes blagues quand on est un homme ou une femme. » (B3).

« Peut-être, au niveau des X, il y a parfois, je dirais un humour un peu macho. » (E1).

L'autre indicateur majeur serait celui qui associe le propos grivois et des marques plus ou moins évidentes de grossièreté :

« Peut-être que j'évite de dire des grossièretés. Je pense que j'essaie de faire plus attention à mon langage? Si j'étais un homme, je pense que je lâcherai plus volontiers des mots grossiers. » (D2).

« Ça dépend avec qui on est. Quand on est entre collègues, on va plus facilement aborder certains sujets, notamment ceux qui se passent en dessous de la ceinture. On ne le fera pas avec une femme, par respect. Idem avec les petites blagues par messageries. » (F4).

Posture qui dépasse les seuls propos entre collègues et qui se révèle dans des situations de communication strictement professionnelle :

« Oui, je pense que c'est différent. Une réunion où il n'y aurait que des hommes sera peut-être moins sérieuse. Ils se lâchent plus. Avec des femmes, ça sera sans doute différent. Ils feront attention à ce qu'ils disent. Ils se lâchent, mais ils ne le font jamais devant les femmes. » (G1).

« Oui, absolument. C'est abominable d'être en réunion à côté d'un homme. Il y a toujours des anecdotes sur (la) tenue (des femmes). Il faut faire très attention (...) pour ne pas prêter à critique ou à des remarques désobligeantes. » (E2).

En tout état de cause, il convient d'éviter les généralités, les modes de communication sont aussi très liés aux sous cultures locales et aux usages considérés comme "traditionnels" dans certains corps :

« C'est une question d'ambiance. » (D6).

Pour quelques-unes ou uns, oser aborder un peu légèrement certains sujets peut être considéré comme une marque d'évolution des mœurs et de la liberté individuelle d'expression :

« Se permettre ça, c'est plutôt bien. » (C5).

A propos des usages de l'humour et des propos grivois ou déplacés, nous avons pu noter que quelques-unes n'y prêtent guère d'attention :

« Non, je n'ai pas remarqué, il est très possible que les chefs de service s'autorisent des remarques à l'égard des femmes. Je n'ai pas remarqué ce genre de choses. Je n'y suis pas sensible. » (D2).

D'autres agentes ou agents notent des évolutions et/ou tentent, en évitant certains propos, de ne pas blesser les collègues de l'autre sexe :

« Je pense qu'avec ce poids donné à l'égalité, il y a un vrai souci pour les hommes qui commencent à se poser des questions sur leur façon de parler (...). On ne voit plus, aujourd'hui le dirigeant qui va faire de grosses blagues bien grasses sur une femme devant tout le monde. » (C6).

« On ne le fera pas avec une femme, par respect (...). Jamais on ne va s'amuser à envoyer (dire) à une collègue féminine ce qui va la choquer. » (F4).

Malgré de légères avancées sur ce terrain constatées par quelques-un-e-s, des pratiques anciennes demeurent et certaines de ces pratiques de communication peuvent apparaître à bien des égards et plus ou moins volontairement comme vexatoires et blessantes :

« Oui, on a un X qui peut s'autoriser une sorte d'humour qui passe plus ou moins bien d'ailleurs, qui peut parfois blesser certaines personnes, notamment les femmes. » (G2).

« Il y a parfois une connotation humoristique mais on sait bien que derrière l'humour se cachent parfois des réalités. » (B5).

« Oui, c'est vrai, selon la corpulence, le physique, il y a des allusions (...). C'est plutôt les hommes envers les femmes. » (D1).

« Les bonnes vanes de macho ? Oui, on en reçoit, j'en reçois et même des blagues féministes qui ne mettent pas les hommes en valeur (...). Effectivement, je sais de mes collègues féminines qu'elles souffrent, enfin qu'elles prennent avec peu de plaisir certaines vanes typiquement macho et je peux le comprendre. A doses importantes, ça peut énerver. » (B2).

« Parfois, c'est drôle, il ne faut pas être totalement coincé. Si on creuse un peu derrière, ça peut paraître un peu inquiétant. » (E2).

Si les modes et la nature des communications peuvent être pour une part (sur)déterminés par l'appartenance à un genre d'autres facteurs, quel que soit le sexe d'appartenance, influencent aussi le message et par là même nuancent, excluent, voire renforcent les traits de communication évoqués ci-dessus.

Un premier élément qui influe sur la communication est l'âge de ceux ou celles qui échangent ou la manière dont le groupe est constitué :

« Question de génération, peut-être ? Ce sont des personnes d'un certain âge, on ne rigole pas des mêmes choses. » (E1).

« Il faut dire aussi que ces personnes sont plus jeunes (...), il y a l'âge qui joue. » (F1).

« Ces sujets sont abordés différemment en fonction des partenaires du groupe. » (A5).

Le second élément plus déterminant encore que le sexe pour certaines personnes est lié aux effets de la position hiérarchique des acteurs de la communication :

« Je pense que les modes relationnels sont plus liés à la hiérarchie qu'au sexe. On est sur un pied d'égalité qu'on soit homme ou femme. » (G5).

« Je ne sais pas si cela est inhérent au sexe. Un groupe ne s'exprimera pas de la même manière s'il y a une présence hiérarchique dans ce groupe. » (B5).

Présence et pouvoir hiérarchique qui autorisent et quelquefois même renforcent l'usage de mode de communication dépréciateurs ou blessants :

« J'ai quelques collègues qui ont souvent des plaisanteries très grivoises, à commencer par le chef de secteur. Et lui, c'est plus que ça. Chez lui, ça va très loin, c'est irrespectueux. » (C3).

« J'ai vu des supérieures femmes et cela dans des réunions où nous étions plus nombreuses faire le même type de remarques. » (F1).

Notons aussi que dans la communication strictement hiérarchique, même si les témoignages semblent contradictoires, certains d'entre eux font état d'attitudes nettement sexuées, peut-être liées aux habitudes plus ou moins culturellement ancrées d'exercice du pouvoir. Constatation isolée et non significative, stéréotype ? Il est difficile de trancher, conservons ces remarques comme un indicateur, un signal :

« Le mode de communication est différent (...). Disons qu'avec nos supérieures hiérarchiques féminines, c'est plus facile de communiquer avec elles. Elles semblent plus accessibles. C'est plus facile avec une femme qu'avec un homme. D'abord parce que les hommes se grandissent toujours beaucoup plus qu'ils ne le sont. » (E3).

« Oui, c'est très différent. Dans un e-mail par exemple, un homme sera plus détendu. Une femme comme ma cheffe répondra toujours de manière plus formelle, plus administrative parce qu'elles veulent qu'on les respecte comme cheffes de services. Les hommes sont plus à l'aise. » (G4).

La communication interpersonnelle est un des éléments des relations de travail. Elle est fort souvent révélatrice de la manière dont les hommes et les femmes vivent ensemble, se respectent, s'ignorent... Les autres composantes "communication" que nous avons essayé de mieux cerner sont celles de la diffusion des informations dans le cadre de réseaux officiels de transmission ou dans le cadre plus informel ou plus affinitaire.

Sur le plan de la circulation des informations officielles, la quasi unanimité de l'échantillon considère que pour les hommes et pour les femmes les canaux de diffusion-réception sont identiques et qu'ils/elles reçoivent la même information. Sur ce point l'égalité de traitement est un sentiment largement partagé :

« D'ailleurs, souligne l'une des personnes rencontrées, dans l'administration, il ne peut pas y avoir ce problème. » (F5).

Une autre déclare :

« Dans l'information officielle, il n'y a pas de différence. C'est sûr. Je n'imagine pas qu'on puisse distribuer une circulaire aux hommes et pas aux femmes et inversement. » (B5).

L'égalité devant l'information est un fait acquis et si au demeurant des dysfonctionnements existent, ils ne sont pas le fait d'une quelconque volonté de discrimination car lorsque :

« Il y a un problème pour avoir l'information (...), c'est plutôt lié à l'organisation. » (A3).

Ainsi tous et toutes affirment sans hésitation :

« Non, c'est la même chose pour tous (...).Je n'ai jamais eu d'exemple de ça. » (F1).

« Non, c'est le même canal. » (A2)

« Oui, c'est tout le monde. Tout le monde reçoit les mêmes informations. » (F4).

« Non, je ne crois pas, homme ou femme, la transmission du message se fait de la même façon. » (D1).

Il existe toutefois de rares exceptions.

« Tout au début, ma chef, étant une femme, avait plus difficilement l'information. Il fallait tout le temps que moi j'appelle pour avoir l'information. » (G4).

Si l'information officielle circule également, des réseaux informels, souvent affinitaires existent cependant :

« On essaye toujours de récupérer l'information. Oui, il y a des réseaux et c'est comme ça qu'on essaye de récupérer l'information. » (E2).

« Dans ce secteur, il y a énormément de temps que j'appellerai informel où les uns discutent avec les autres autour du café ou dans un bureau. » (C3).

Pour certain-e-s, ces réseaux sont décrits comme mixte sans que l'appartenance à un sexe soit un critère d'appartenance :

« On discute aussi bien avec des hommes qu'avec des femmes. » (C1).

« Il y a toujours des infos qui circulent comme ça, des créations de contacts. Après qu'ils soient spécifiquement féminins ou masculins... (scepticisme). » (D6).

« Le bouche à oreille, un peu avant les autres. Si, bien sûr, mais ce n'est pas du tout un problème d'homme ou de femmes, c'est vraiment une question d'amitié ou de lien (...). Donc ce sont des réseaux amicaux. » (B3).

Pour d'autres, l'appartenance à un sexe jouerait en faveur de tel ou tel sous groupe, homme ou femme. Notons que ces points de vue sont d'essence minoritaire :

« Ce sont plus souvent des femmes qui vont créer une sorte de proximité. Elles aménagent des temps d'échanges. » (C3).

« Je pense que globalement, il est plus difficile pour une femme d'obtenir l'information. Je pense que les réseaux d'hommes sont plus efficaces pour avoir l'information. Les hommes entre eux s'organisent beaucoup mieux. » (G5).

Au-delà des modalités directes de communication et des réseaux dans les rapports hommes/femmes, certains comportements "communicationnels" peuvent apparaître comme des marques d'appartenance à un sexe ou au contraire de différenciation. Différenciation de genre souvent renforcée, légitimée, provoquée par des différenciations catégorielles et statutaires :

« Evidemment un homme est un homme ! Un homme face à une femme, je suis persuadée qu'il ne la traitera pas de la même manière que s'il a un homme devant lui. Il y a forcément (...), c'est dans un comportement, un regard. » (E3).

« De manière générale, une femme va faire plus attention à la susceptibilité des gens qu'un homme qui dirige (...). C'est peut-être typique des hommes de ne pas faire attention. La femme va faire en sorte que cela se passe le mieux possible, donc elle va essayer de ménager les gens. » (B3).

« Il n'y aura pas la même attitude de la part des femmes si c'est un homme qui préside la réunion. On sera plus libre avec une femme parce qu'on est habitué à avoir des relations avec des femmes (...). Il y aura peut-être plus de distance avec un homme. » (G6).

« Dans le traitement des personnes, dans la manière dont certains vont s'adresser à d'autres, il y aura une différence selon qu'on est en catégorie C ou en catégorie B. » (B2).

Minoritairement, quelques personnes affirment ne pas avoir noté de distinction de type comportemental dans la conduite des hommes et des femmes quelque soit la situation ou leur interlocuteur(trice) :

« Je n'ai pas l'impression. Qu'il y ait une assemblée mixte ou pas, je pense que le comportement des uns et des autres est identique. » (B4).

Des rituels

Dans les rapports homme/femme au travail, les modes de relations et leur structure permettent souvent de percevoir la nature des liens, des obligations, des coutumes, etc. qui organisent l'espace sociale. A cette fin, nous avons souhaité étudier les rituels institués entre les agent-e-s. Nous nous arrêterons particulièrement sur celui du salut entre les personnes qui est à considérer comme le "premier" acte de la journée de travail autant qu'il est un marqueur d'acceptation ou pas des coutumes locales et ou de l'intégration, voire de refus de celle-ci, de la part de tel ou telle.

Première remarque, dans les administrations rencontrées, les rituels ne semblent ni très marqués, ni très pesants. Ils apparaissent par ailleurs très liés aux habitudes du service ou de la structure et n'ont de ce fait aucune valeur au-delà des petits collectifs qui les portent ou les supportent. Par ailleurs, une relative liberté et des pratiques dérogatoires ou d'évitement par rapport aux rituels locaux semblent assez généralement acceptées. De plus, dans bien des cas au-delà du rituel partagé ou non vient se greffer la « *question des affinités.* » (C4), qui individualise la relation et échappe à la règle "commune" :

« Il y en a qui se touche la main, il y en a qui s'embrasse. » (C1).

« Selon qu'on a plus ou moins d'affinités avec quelqu'un, c'est la bise ou on lui serre la main, mais bon, il n'y a pas de rituel particulier. » (D1).

« Pas spécialement, après, c'est la relation entre les gens. » (A1).

Pour une partie assez importante de notre échantillon, les rituels d'arrivée ne sont pas liés à l'appartenance à un sexe et sont identiques pour tous et toutes :

« Non, c'est pareil. On se serre la main, on se dit bonjour de la même manière. » (G2).

« On est dans un milieu où c'est la bise et le tutoiement tout de suite. Mais non, je ne vois pas la différence. » (E3).

« La poignée de main à tout le monde. » (F1).

Pour une autre partie, le rituel change en fonction du sexe de la personne que l'on salue :

« Oui, c'est différent. Un homme serre toujours la main, alors que les femmes entre elles peuvent parfois se faire la bise. » (D6).

« Peut-être oui. C'est vrai que les hommes auraient plus tendance à se serrer la main et les femmes à se faire la bise (...). Oui, les hommes systématiquement entre eux se serrent la main. Certains serrent la main aux femmes mais ce n'est pas forcément ce qu'il y a de plus fréquent. » (B4).

« Je ne vais pas embrasser un homme. » (F4).

« On se fera plus facilement la bise entre femmes, alors qu'un homme, on lui dira bonjour sans lui toucher la main. » (G6).

Au demeurant, ce rituel de la bise entre femmes n'est pas d'un usage aussi universel qu'on se l'imagine quelquefois à tort. Il reste souvent très affinitaire :

« Ici on se fait la bise entre femmes, mais c'est rare. » (D3).

« Entre femmes, on ne se fait pas la bise. » (B3).

« Mais les femmes, ici, ne s'embrassent pas tellement non plus, quelques-unes, celles qui se voient en dehors du travail, qui ont une relation d'amitié. » (C3).

Si les rituels ne sont pas imposés et si chacun demeure libre de les accepter ou non, il semble que quelquefois la relation coutumière soit asymétrique, plus ou moins choisie, voire imposée :

« Je fais la bise aux femmes. » (D2).

« Un homme fait la bise aux femmes. » (B3).

Cette pression, souvent masculine, entraîne des réticences ou des résistances plus ou moins marquées de la part de celles et parfois ceux sur qui s'exerce cette dernière :

« J'ai connu un garçon qui faisait la bise à toutes les filles, et certaines l'acceptaient bien, d'autres avaient des réticences. » (A2).

« Pour en avoir parlé avec des collègues féminines, je sais que cela ne leur fait pas forcément plaisir de faire la bise à tous leurs collègues masculins et qu'elles préfèrent soit serrer la main, soit un petit bonjour poli plutôt que la bise systématique. » (B2).

« Je ne voudrais pas faire la bise à tout le monde à X. » (G1).

« Je crois qu'ils (les hommes) sont dans la même réticence. » (G6).

Ainsi, quelques-un-e-s organisent des modalités de défense de leur espace privé pour échapper au rituel convenu ou à ses risques :

« Moi, je ne fais pas la bise aux gens. Si vous la faites à une, vous la faites à tout le monde, donc, on en reste à la poignée de main. » (F2).

Avec à la clé le risque d'être mal perçu-e :

« Non, moi je ne fais pas la bise (...). Mais je pense que (...) ça passe assez mal que je ne fasse pas la bise. » (C6).

Quant à l'hypothèse de la bise entre hommes que nous avons quelquefois osée, l'idée même paraît incongrue et déplacée au moins dans une relation de travail :

« Non, pas entre hommes, on se serre la main. » (D2).

« Non, les hommes ne se font pas la bise. » (E1).

« Je suis en train de me demander si j'ai déjà vu des hommes s'embrasser ? » (C3).

En matière de rituels, comme pour d'autres items, au-delà de l'appartenance à un sexe, la catégorie et la place dans la hiérarchie peut être déterminante et un rituel plus traditionnel s'impose afin de marquer la distance :

« Quand le supérieur vient, on se lève pour lui dire bonjour en lui serrant la main. Un respect hiérarchique... » (E1).

« Je serre la main à mon sous-directeur (...). Les agents comme nous de catégorie un peu moins importante et qui travaillent ensemble se font généralement la bise mais quand je rencontre un chef de bureau, je lui tends la main. » (F5).

Lorsque la distance n'est plus marquée ou que certaines personnes s'autorisent à la franchir du fait de leur rang ou de leur sexe, la pression prend des allures d'abus de pouvoir ou pour le moins est considérée comme très déplacée :

« Je peux même vous dire, parce que là, ça m'a choqué, mon propre directeur régional adjoint, il lui est arrivé de me faire la bise. Ça lui arrive, mais ce n'est pas régulier. Pour moi, il y a incongruité. J'ai eu une réaction de recul. C'était une incohérence. » (C3).

Egalité vestimentaire

Lorsqu'on aborde l'égalité de traitement ou d'obligation en matière d'habillement, les propos de notre échantillon sont très équilibrés. Une moitié des entretiens fait état d'une égale liberté et d'une égale tolérance pour les hommes ou pour les femmes dans les choix vestimentaires. L'autre moitié, au contraire considère que les femmes sont davantage tenues au respect d'une norme. Dans le cas contraire, en s'affichant peu conformistes, elles renforcent des représentations et des stéréotypes classiques.

Pour la première moitié, le choix vestimentaire est libre et sans conséquences sur la considération positive ou négative sur les agent-e-s :

« Je ne crois pas que ça dévalorise. Personnellement, pour moi, ça ne change pas. Je ne pense pas que l'aspect (...) d'un homme ou d'une femme, qui va tomber sur un cliché masculin ou féminin puisse changer les liens qu'on a avec la personne. » (A5).

« Je n'ai jamais vu quelqu'un qui ait eu la moindre remarque. Des deux côtés, je ne pense pas qu'il y ait eu une volonté de demander par exemple aux femmes de se mettre en jupe ou en robe, en disant : "pas de pantalon". » (F4).

« Non, il n'y a pas de norme vestimentaire. Ici par rapport à d'autres administrations on est relativement souple. » (A3).

Cette égalité vestimentaire n'est malgré ces témoignages pas acquise de tout temps et en tout lieu. La culture présente ou passée de telle ou telle administration amène à nuancer le propos :

« J'ai connu une époque antérieure, dans les années soixante-dix, où l'on renvoyait les femmes chez elles quand elles venaient en pantalon. » (F2).

« Cela a peut-être été vrai à une certaine époque, mais aujourd'hui on peut trouver des dames avec des tenues un peu plus négligées, si ce mot à encore un sens (...). S'il y a des dérapages, il y en a autant du côté des hommes que des femmes. » (B5).

« On a toute liberté du moment qu'on dépasse pas une certaine limite. » (C4).

« Sur le secteur ici, oui. Ce n'est pas forcément le cas ailleurs. Peut-être que les femmes s'autoriseraient moins à s'habiller en jupe ou en robe qu'ici (...). C'est un peu une culture qu'il y a ici (...). Chacun est libre de s'habiller comme il veut. » (B4).

De plus, selon la mission de service public à accomplir ou le contact direct avec les usagers, les habitus vestimentaires, en dehors du sexe d'appartenance, peuvent être plus ou moins contraignants :

« Sachant que l'on est un service public et qu'on a quand même une certaine image à véhiculer. » (B5).

« Ici on est dans l'administration et l'on est au Ministère du X, il y a une certaine tradition d'austérité (...). Si vous voulez être écouté, il vous faut respecter le code vestimentaire. » (F2).

« Il y a une tenue vestimentaire qu'on ne pourra pas avoir selon certaines fonctions. Si on a une fonction d'accueil, où l'on reçoit du public, on ne pourra pas se permettre certaines tenues. » (G6).

« C'est plutôt la manière dont est exposé. La secrétaire d'un préfet ou d'un sous-préfet, il faut qu'elle fasse attention. » (E2).

Pour l'autre moitié de notre échantillon, les obligations vestimentaires qui s'imposent aux femmes sont beaucoup plus grandes que celles faites aux hommes :

« Oui, on remarquera toujours plus vite chez une femme qu'elle n'est pas conforme. La conformité au poste occupé, on l'attend davantage chez la femme que chez l'homme. » (G5).

« Quand on est contrôleur femme par exemple, on ne peut pas s'habiller n'importe comment (...). On sera plus indulgent avec un homme. » (B2).

« La femme est obligée de faire beaucoup plus attention. » (G6).

Quant aux jugements de valeur portés sur ceux ou celles qui dérogent, ils ne sont pas de même nature ni sans conséquence sur la place ou la considération dans le service ou le secteur de celui ou celle qui franchit la norme acceptée ou imposée :

« Si vous arrivez avec des jupons affriolants, vous êtes beaucoup mieux vue que si vous vous habillez d'une façon plus discrète. » (D3).

« Je pense qu'on a toujours tendance à juger sur l'habillement, même si on ne le dit pas. Par exemple, il y a une jeune fille dans le service qui s'habille un peu court et je pense qu'on évite de lui donner des responsabilités parce qu'on pense qu'elle n'est pas très sérieuse ou trop jeune (...). Il faut un minimum de correction dans la manière (...) de s'habiller pour monter en grade. » (B3).

« Evidemment, une femme et un homme à excentricité égale (...) et bien on le jugera moins sévèrement. Sa crédibilité ne sera pas mise en cause. Que la femme si c'est voyant, trop excentrique, c'est sa crédibilité qui est mise en question, c'est son sérieux, c'est même ses compétences. » (E3).

« J'ai un cas, une de mes collègues (...) qui est une fille très intelligente (...), elle a un look un peu campagne, c'est la seule dans la maison qui connaît l'informatique de la direction pour la gestion du personnel. Son look l'a beaucoup handicapée. » (D3).

Quelques personnes, estiment cependant que la contrainte vestimentaire qui pèse sur les hommes, même si elle n'a pas forcément les mêmes effets, est plus lourde que celle qui s'impose aux femmes. En d'autres termes, ici, l'inégalité de traitement toucherait, aussi les hommes :

« Maintenant, les femmes ont le droit à plus de fantaisie que les hommes. Là-dessus, il y a une différence à leur avantage. » (F2).

« Oui (...), je pense que les femmes ont beaucoup plus de toilettes, elles sont beaucoup plus libres que nous. » (E4).

« Moi qui viens d'arriver à X, j'ai remarqué que les hommes, surtout les ingénieurs mettent la cravate. Chez les femmes, il n'y a pas de code vestimentaire, sans pour autant qu'il n'y ait pas d'élégance, au contraire. » (E1).

« Oui, j'ai l'impression. Il y a une uniformité pour les hommes. Les codes vestimentaires sont plus respectés pour les hommes. Il y a une plus grande liberté qui est donnée aux femmes. » (C6).

A noter que, hormis pour une minorité, la place dans la hiérarchie impose en matière vestimentaire un respect plus strict de certaines normes que l'on soit un homme ou une femme :

« Plus on monte dans la hiérarchie, plus l'habillement sera strict, que ce soit homme ou femme. » (A2).

« Dans la sphère dirigeante, la cravate est de rigueur chez les hommes, les femmes sont plutôt tailleur. » (D2).

« L'homme, c'est costume cravate, pour les femmes l'excentricité n'est pas de mise : c'est tailleur. » (D6).

« Les hommes, c'est toujours costume cravate. Les femmes, ça dépend de leur personnalité, de leur âge, de leur style classique ou moderne, mais c'est toujours assez discret. » (F5).

En bref, ici comme dans d'autres lieux de cette étude, il est difficile d'échapper aux stéréotypes :

« Les directeurs s'habillent comme des directeurs. » (A3).

« Les hommes en costumes et les femmes... en femmes. » (D5).

Incidentement, à l'occasion des propos sur les codes et l'égalité vestimentaires, des allusions sur l'aspect physique des personnes ont été formulées. Nous n'avons pas abordé volontairement cette question dans notre questionnement, car trop délicate lors d'un premier entretien. Elle pourrait sans doute, dans un autre cadre et au-delà des sexes, éclairer un autre aspect de la question des égalités et des inégalités de traitement sur lesquelles ce travail porte. Citons, juste pour mémoire quelques éléments recueillis :

« Physiquement, ça peut faire la différence... Ça joue énormément. » (D5).

« Face à une personne de physique agréable et une autre de physique moins agréable, forcément le comportement change. » (B2).

« Le physique, ça peut jouer, ça dépend du type de poste. Par exemple, sur un poste de chargé de communication, mais ça ne sera jamais dit ouvertement, que ce soit un homme ou une femme... un homme gros, râblé, pas très avenant, je ne sais pas s'il aurait été pris. » (E2).

Les discours sur l'égalité

Egalité et inégalités entre femmes

Afin de ne pas stigmatiser le sexe masculin comme seul producteur d'inégalités ou bénéficiaires de celles-ci, nous nous sommes aussi intéressés à des formes évidentes ou tolérées d'inégalités entre femmes et générées par les femmes elles-mêmes. Sur cette question, les avis collectés sont assez pauvres, soit le questionnement était mal ajusté, soit la question n'en est pas une. Les propos recueillis oscillent donc entre un « *je n'en sais strictement rien.* » (C5) et un « *Je ne le sens pas.* » (E1). Néanmoins, signalons une occurrence qui fait état d'un traitement différencié entre une femme avec enfant et une autre. Une question de cette nature demanderait une investigation complémentaire :

« On va peut-être demander plus à une femme sans enfant. On sait dans le service que les femmes qui ont des enfants partent tôt. » (D6)

Le seul marqueur de traitement inégalitaire flagrant entre femmes serait celui lié à l'âge. Ainsi, la plupart des réponses qui nous ont été faites portent sur ce seul élément :

« On demandera plein de trucs à la petite jeune qu'on ne demandera pas à une femme plus âgée. Quand je suis rentrée, j'avais 17 ans et il y avait une grande différence entre les deux (et une plus âgée). » (B1).

« Une petite jeune qui vient d'arriver, il y aura une inégalité dans le traitement, si vous voulez. C'est le fait, simplement que l'autre soit novice, comme les bleus à l'armée (...). Celui qui arrive à la dernière minute fera la tâche la moins gratifiante. » (D1).

Pour certains témoignages, si l'âge est bien un critère discriminant et producteur d'inégalité, il n'est pas lié mécaniquement au sexe des personnes :

« On va demander davantage à quelqu'un qui vient d'arriver et quel que soit le sexe. Je vois plus les choses en termes d'âge que de sexe. » (F2).

« C'est une discrimination, une différenciation en fonction de l'âge et je ne pense pas que cela soit lié au sexe » (B5).

« C'est la même chose entre un homme jeune et un homme plus âgé. On privilégiera les individus âgés. C'est plus facile de demander à un petit jeune quelque chose qu'on n'a pas envie de faire. » (B2).

Cependant en matière d'inégalités entre femmes, comme dans bien d'autres registres, la question de la place hiérarchique des acteurs, biaise, filtre ou renforce les phénomènes et conduit à nuancer les analyses :

« Non, ça joue surtout sur le grade (...). C'est d'abord la fonction, le grade qui compte. » (A2).

« Surtout quand vous avez une hiérarchie qui fait une distinction entre les femmes (...). J'étais sur un poste, toujours avec ce chef (...) qui était une femme et qui faisait une différence entre les catégories d'agents (...). Elle considérait qu'elle m'était supérieure. » (F5).

Les discours et dénonciation du harcèlement

A la question de savoir si elles ou ils avaient connaissance de cas de harcèlement, très rares sont les fonctionnaires qui le nient catégoriquement, plus rares encore ceux ou celles qui déclarent : *« Je n'en sais rien, je ne pense pas. » (D6)*. Quelques personnes affirment nettement avoir eu connaissance de ce genre de fait, même si certains d'entre eux appartiennent au passé d'avant la loi :

« Oui, bien sûr des cas très divers. » (A5).

« Oui, j'ai vu ça. Un employé supérieur vis-à-vis d'une employée subalterne. » (D5).

« J'ai entendu dire que l'ancien chef de service était très misogyne. Il faisait pleurer les femmes, c'était arrêt de maladie sur arrêt de maladie. On a parlé de harcèlement. » (C6).

« Ici non, je n'ai pas vu ça depuis cinq ans. Je l'avais vu au Ministère de X. Il y avait des cas de harcèlement surtout avec des jeunes fonctionnaires Mais maintenant ici, un fonctionnaire qui s'amuserait à ça, c'est le conseil de discipline. Il y a une vigilance. » (F2).

"Il y en a eu dans notre service (...), dans un autre service aussi" (G4).

Quatre agent-e-s déclarent avoir eux/elles-mêmes été victimes directes de harcèlement. Dans ces cas aussi, il semblerait que les faits appartiennent à un passé assez lointain. Quant à la responsabilité du harcèlement dans ces témoignages, il est quelquefois difficile d'établir toujours avec précision l'appartenance à tel ou tel sexe du harceleur :

« Il y en a certainement. J'ai souffert de cela quand je suis arrivé dans l'administration : une cheffe qui avait dans son entourage quelqu'un de très haut placé et qui en abusait. J'ai quitté le service pour venir ici (...). J'ai souffert de cela une seule fois mais il y en a eu d'autres. » (F5).

« J'ai vécu une pression absolument injustifiée, au point que j'en ai fait une dépression (...). Quand une direction s'acharne sur vous, ça frôle le harcèlement. » (C3).

« C'est le chef de bureau qui, à l'époque est intervenu parce que ça c'est produit trois fois avec cet individu. J'ai quitté le bureau pour d'autres raisons mais j'étais contente de ne plus le voir. » (F5).

« Oui pour ma part, j'ai été harcelée moralement par un homme. » (D5).

Une forte minorité, sans nier tout à fait l'existence de faits de harcèlement, qu'il soit moral, sexuel ou virtuel (voies numériques), en minimise la portée sans doute afin de maintenir la haute idée qu'ils se font, et qu'ils souhaitent voir partagée, de la fonction publique.

Ainsi, plutôt que de harcèlement d'aucun-e-s utilisent plus volontiers des vocables renvoyant à la maltraitance, la discrimination, l'incompatibilité :

« Non, il peut y avoir incompréhension, mais ça ne va pas jusqu'au harcèlement. Mais ça existe (ailleurs ?). » (A1).

« Il y a eu à la direction... Ce n'est pas un cas de harcèlement. C'était un supérieur hiérarchique qui était en litige avec un de ses agents. » (D3).

« Bon, il y a eu cette fameuse femme qui m'a emmerdé, qui en a emmerdé d'autres... A part ça. » (C1).

« Par rapport à l'exemple que je vous donnais de ma collègue, il n'y a pas de doute qu'elle ait été discriminée par son patron. » (D3).

D'autres, sans en rejeter totalement l'existence de pratiques de harcèlement, tentent d'en minimiser la portée et/ou la réalité :

« Il y a eu un problème dans notre service, mais est-ce que c'était du harcèlement ? Ce n'est pas très net (...). Je sais juste qu'il y a eu une agression d'un agent homme sur un chef de service femme. » (A3).

« Ça dépend comment vous-même vous répertoriez ça. Vous pouvez en faire un indice d'une stratégie de séduction. Bon, complètement à côté de la plaque mais ça peut rentrer dans une stratégie de séduction et pas forcément être vécu comme une offense. » (C3).

« Harcèlement, harcèlement... il faut mettre ça entre guillemets aussi parce que faire des remarques, faire des propositions "honnêtes" ou "malhonnêtes", c'est vrai que c'est courant dans le service. Je ne pense pas que ça aille très loin. Le problème se règle tout de suite. Il est d'accord ou pas d'accord, je ne pense pas qu'il y ait du harcèlement, du moins dans notre service. » (D1).

Quelques-un-e-s, sans jamais en avoir eu une connaissance directe de faits de harcèlement, en acceptent l'hypothèse :

« Je n'ai jamais eu à le constater mais il ne faut pas se voiler la face, ça doit exister. Je ne vois pas pourquoi ça n'existerait pas dans l'administration aussi. » (D2).

Une majorité relative sans oser nier absolument le phénomène reste discrète sur cette question et déclare en avoir très vaguement entendu parler mais sans grande précision ni sur le lieu, ni sur les personnes concernées, que ce soit en tant que victime ou en tant « qu'harceleur ou harceleuse » :

« Oui, il y a eu des ouïs-dire, un homme vis-à-vis d'une femme. » (G6).

« Oui, j'ai entendu parler d'une personne qui se disait harcelée. C'était un homme et son supérieur était une femme. Je ne sais pas quelle a été la suite. » (D6).

« Oui, il y a un chef de service dont on parle. » (C5).

« J'ai entendu parler de cas de harcèlement dans d'autres services, mais je ne sais pas exactement ce qui s'est passé. Je crois que c'est un homme envers son supérieur hiérarchique femme. » (A4).

« Harcèlement moral, j'en ai entendu parler mais il n'y a pas eu de témoin ni de dossier monté. Il s'agissait de deux hommes. » (F1).

Et lorsque les faits sont avérés, il remonte à une autre époque :

"Il y en a eu mais il y a très longtemps" (C4).

"Physique oui. Il y a longtemps quand je suis arrivé. J'ai eu connaissance d'un cas que je n'ai pas connu mais dont on m'a parlé" (B1).

"J'ai entendu dire à une époque. Mais c'était plus dans le cadre de jeux, de taquineries. Mais c'est une époque révolue, ça remonte à, peut-être, une dizaine d'années, voire plus" (E1).

Malgré la grande retenue des fonctionnaires et la grande pudeur des discours qui entourent, voire occultent, les pratiques de harcèlement, force est de constater au regard des matériaux recueillis, que la question du harcèlement est présente de façon latente et récurrente. Elle mériterait sans doute des investigations approfondies afin de mieux cerner quels en sont les acteurs, les pratiques, les circonstances et les modalités (morales, sexuelles, virtuelles). Il faut aussi toutefois signaler que depuis le livre de Marie-France Hirigoyen¹⁰ le harcèlement moral est bien souvent l'expression de la souffrance morale que vivent les salarié-e-s au travail et non pas seulement le fait d'un harcèlement hiérarchique. Toutefois, si le harcèlement sexuel commence souvent aussi par un harcèlement moral, il ne peut être confondu avec celui-ci.

¹⁰ M.F. Hirigoyen, « Le harcèlement moral », Syros, 1998, Paris.

Discours et Absence de discours sur l'égalité

Nous aborderons dans ce chapitre tout d'abord l'existence ou non de discours sur l'égalité entre les sexes tant du point de vue officiel que dans les débats entre agents. Ensuite, nous évoquerons la connaissance qu'ont les personnes rencontrées des textes officiels sur cette question. Puis, nous essaierons de mieux percevoir le discours et les pratiques des organisations syndicales quant à l'égalité entre les hommes et les femmes. Enfin, nous terminerons, puisque nous sommes dans le discours, sur un petit florilège de stéréotypes que cette recherche nous a permis de collecter et qui à eux seuls valent quelques discours sociologiques, ou autres analyses...

Les discours sur l'égalité

Lorsqu'on interroge les personnes de notre échantillon sur l'existence d'une position ou d'un discours officiels dans leur administration sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, il est frappant de constater que majoritairement au niveau des administrations centrales ce discours est quasi inexistant :

« Dans notre administration ? Absolument pas ! Quel discours officiel ? » (E3).

« Non, je n'ai pas eu ce sentiment (d'un discours officiel). Il n'y a rien de particulier sur cette question. » (A1).

« Non, il n'y a pas de positionnement particulier. » (E2).

D'ailleurs, certaines personnes se (nous) demandent, « pourquoi parler de cette question ? » puisque, elles considèrent que de fait, dans la fonction publique, l'égalité est un droit acquis et une réalité. L'administration, protégée par le discours et le devoir de réserve, devient alors un havre d'égalité des chances quasi parfaite :

« Non (pas de discours officiel), je pense que la problématique ne se pose pas. » (E1).

« Le problème ne se pose pas de manière prégnante dans la fonction publique". »(A3).

« Non, la base de l'administration est de donner l'égalité des chances aussi bien aux hommes qu'aux femmes (...). Non (...), il n'y a jamais eu de discours officiel sur l'égalité des chances parce qu'on se dit que l'égalité est la même pour tout le monde. » (D1).

« Il y a un discours qui est implicite qui est : "qu'il n'y a pas de problème, qu'il y a l'égalité. » (C6).

D'aucun-e-s conviennent toutefois « qu'un discours circule. » (A5) et que « la hiérarchie est devenue sensible. » (B5) et que quelques cadres seraient même « impliqué-e-s » (A5) sur cette question.

Malgré cette sensibilisation et cette implication, une très forte majorité affirme que cette question n'est jamais abordée dans les services soit avec la hiérarchie, soit en réunion :

« Pas au sein de mon service en tout cas. » (G2).

« Non, ça n'a jamais été abordé. » (F5).

« Non, on n'est vraiment pas dans cette optique. » (E2).

« Non, ce n'est pas un sujet qui est évoqué. » (A3).

« En conversation privée mais pas lors de réunions. On n'a jamais abordé le sujet (...). Entre collègues, mais pas spécialement avec les supérieurs hiérarchiques. » (B3).

Deux exceptions cependant, si dans un service, quelqu'un-e est chargé-e d'un dossier spécifique "femmes et X" donc :

« On en discute un petit peu plus, on se rend compte. On a beau dire que tout va bien, force est de constater que dans les fonctions dirigeantes, il y a beaucoup plus d'hommes et une grande majorité (...). Il y a un vrai souci. » (C6).

Lors d'une réunion de service, un-e autre rapporte :

« Oui, vous me rafraîchissez la mémoire. Je me souviens d'un échange récent où il y avait eu l'intervention d'une responsable hiérarchique qui soulignait qu'il ne fallait pas perdre de vue la parité. » (B5).

Dans les discussions informelles entre agents, devant la machine à café ou ailleurs, les discussions sur ce sujet, dans d'autres lieux, abordent parfois la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, une petite moitié de l'échantillon déclare ne jamais évoquer ce sujet :

« On ne dit rien, on n'en parle pas. » (C1)

« Non, je n'ai jamais abordé ce sujet. » (D1)

L'autre partie du corpus débat de cette question mais la fréquence des échanges sur ce thème est plus ou moins grande. Pour quelques-un-e-s, ce sujet est récurrent :

« Oui, entre collègues (...), on trouve ça normal. » (G1)

« Oui, c'est quelque chose dont on parle régulièrement. » (A5)

Cependant, pour la plupart de ceux et celles qui évoquent cette question, les échanges restent ponctuels ou liés au hasard d'une situation :

« Oui, ça peut arriver. Ce genre de conversation vient lorsqu'on entend une personne qui décide de passer un concours. On parle des conséquences pour elle et sa famille. » (D6).

« Oui, c'est un sujet qu'on a abordé quelquefois. » (D5).

« Oui, (...), ça prête à commentaire et débats, parfois. » (E2).

Au-delà des difficultés d'ordre psychologique et/ou sociologique pour débattre d'un tel sujet, quel que soit le lieu ou les circonstances, certaines attitudes rendent l'exercice périlleux voire impossible :

« Et puis quand c'est abordé, c'est tourné en dérision. » (C3).

« Avec nos collègues masculins ça tourne tout de suite à la dérision. On n'a jamais de discussion sérieuse avec nos collègues masculins sur ce sujet. » (E3).

« Il y a de grosses blagues qui sortent notamment quand on n'est pas d'accord avec les hommes. » (F1).

Des textes officiels et de leur connaissance

La connaissance des textes officiels touchant à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et qui fonderait un discours sur ce thème sont, doit-on s'en étonner, très très largement ignorés par les fonctionnaires rencontré-e-s. Certain-e-s les ignorent presque complètement :

« Je n'ai pas connaissance des documents qui circulent. » (C3).

« Non, je ne pourrais pas dire (que je connaisse les textes). » (C4).

« Je n'ai pas de connaissance particulière sur ce sujet. » (E1).

D'autres assez nombreux-ses, font l'hypothèse que des textes existent sur cette question et qu'ils ont peut-être circulé dans leur administration :

« Il y a certainement des textes qui sont passés mais je ne me souviens pas en avoir vu ou lu. » (F5).

« On a dû en avoir (des textes), mais cela ne m'a pas frappé. » (B1).

D'autres dans la même proportion utilisent l'argument récurrent que nous avons déjà évoqué à plusieurs reprises : pourquoi se soucier de ces textes et de leur application puisque l'appartenance à la fonction publique nous garantit statutairement l'égalité de traitement ?

« Pas du tout (de connaissances). Pour moi, je vous le répète, il y a une égalité totale. » (C6).

« C'est assez restreint (connaissance des textes) peut-être parce que dans l'administration, il ne devrait pas y avoir trop de problèmes. » (C1).

« C'est relativement restreint, peut-être parce qu'on n'a pas de situation qui a fait qu'on soit amené à se pencher sur la question (...). On ne va pas chercher des textes quand tout va bien. » (A4).

« Il y a l'intranet pour nous informer, mais nous ne faisons pas toujours la démarche pour le faire, surtout lorsqu'on n'est pas concerné. » (D2).

Enfin, quand à ceux et à celles qui déclarent connaître l'existence de textes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, leurs propos démontrent que la connaissance qu'ils ou elles en ont est pour le moins relative et/ou partielle :

« La constitution pose l'égalité d'accès à la fonction publique. Donc, aussi bien les hommes que les femmes. C'est un principe constitutionnel. » (E2).

« Il y a eu la loi récente de 2001, je crois mais à part ça. C'est la chose qui m'a le plus marquée. » (A5).

« Oui, il y a des textes qui sont apparus au fil du temps. On est un pays qui produit beaucoup de textes. » (B5).

« Les seuls documents que je détiens et pour laquelle la parité a une incidence sur notre activité, c'est en matière électorale où la parité est entrée dans la loi. Mais dans le travail quotidien, absolument pas. » (F4).

Seule une toute petite minorité semble un peu plus au fait de cette question. Une partie d'entre elle, peut-être plus sensible au thème, se considère informée périodiquement sur celui-ci par son administration. Notons, toutefois qu'il s'agit de deux personnes de la même administration. Est-ce là le hasard des entretiens ou le résultat d'une pratique locale ?

« Oui, il y a régulièrement des affichages. » (G6)

« Oui, il y a des rappels. Ne serait-ce, par exemple, que les circulaires de rentrée. » (G5).

Pour l'autre partie de cette petite minorité, elle a été amenée à travailler directement sur le sujet :

« Je me suis occupé d'un dossier sur l'égalité des chances des hommes et des femmes. » (G2).

« Dans le cadre d'un concours, j'ai eu à travailler sur l'égalité homme/femme, à rédiger sur ce sujet-là, sur la discrimination positive et différentes lois au niveau européen et national. Sinon, depuis que je suis rentré ici, je n'ai pas eu l'occasion d'être en rapport avec ces textes. » (B2).

Le syndicalisme et l'égalité entre les femmes et les hommes

Il nous a semblé opportun de tenter de mieux cerner, au travers du discours des fonctionnaires, la façon dont les organisations syndicales se sont emparées de la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Contrairement à une représentation que nous avons, il apparaît évident que ces organisations sont assez peu présentes sur ce terrain tant dans le sens d'une sensibilisation que dans celui d'une revendication. Soulignons que sur ce thème, les avis de notre échantillon sont très éclatés mais qu'une certaine cohérence s'en dégage néanmoins :

Deux personnes sont dans l'impossibilité de répondre car soit elles n'ont *« pas encore côtoyé »* (A1) ces organisations, soit n'ont *« pas affaire aux syndicats »* (G1) et de fait elles n'ont reçu aucune communication sur la question de l'égalité.

Seule une minorité toutefois déclare que ce thème est totalement ou presque absent des discours et/ou des préoccupations des organisations syndicales mêmes lorsque ces dernières sont animées pour partie par des femmes :

« Pas à ma connaissance. » (C3).

« Alors-là, je ne pourrais pas vous dire non plus. Je sais que nos représentants dans le service sont des femmes » (E1).

« Au niveau des organisations syndicales, non, je ne crois pas. On a des syndicalistes qui étaient aussi bien hommes que femmes. » (D1).

« Non, je n'ai pas d'information, je n'ai pas l'impression de débat sur ce sujet. » (B1).

« Je n'ai pas souvenir d'avoir eu le moindre tract des syndicats concernant l'égalité des femmes. » (F4).

Une autre minorité considère que la question est loin d'être syndicalement prioritaire tant au niveau individuel que collectif :

« Certainement (que la question est abordée par les syndicats). Mais je ne me suis jamais penché sur ce sujet-là, ça ne me touche pas. » (G2).

« Non, il n'y a pas eu de problème dans le service donc on n'a pas abordé le sujet. » (B3).

« Non, je ne sais pas. Mais, je pense qu'il y a d'autres chats à fouetter ces derniers temps. Il y a d'autres sujets tout aussi importants. » (A2).

Deux autres interviewé-e-s pensent qu'il serait même déplacé, toujours dans ce même mouvement de défense de l'image de l'administration, d'aborder une telle question :

« Ça voudrait dire qu'on ne gérerait pas correctement la situation. Si on n'en parle pas, c'est qu'il n'y a pas de problème. Ça me gênerait de devoir constater qu'il y a un manquement de la part de l'administration, à ce niveau-là. » (E2).

« Pour tous les syndicats (...). Je n'ai pas l'impression que c'est une préoccupation spécifique. Ce que je vous dis, ça renvoie aussi au milieu ambiant. S'il n'y a pas de préoccupation très forte, c'est sans doute parce qu'il n'y a pas de question. » (C5).

D'autres, en nombre plus important, sans vraiment être très affirmatifs en réponse à la question posée, considèrent que nécessairement le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes a été posé et qu'il concerne les organisations syndicales. En confiance, mais aussi peut-être par pudeur face à une carence, ils et elles signent une sorte de chèque en blanc à leurs représentant-e-s :

« Je ne saurais pas vous dire. Je pense que les syndicats se battent là-dessus quand même. » (C4).

« Je pense que ces questions ont été abordées. » (G4).

« Je ne dis pas qu'il n'y a pas de syndicats qui ne l'ont pas abordée mais ce n'est pas un truc qui revient. » (E4).

« Bonne question. Je ne sais pas. En tout cas, ils ne communiquent pas sur ce sujet par le biais de leurs tracts. Il n'y a pas de communication par les tracts. » (E3).

Un syndiqué avoue même un peu plus loin même que dans son organisation comme dans les autres :

« Je ne les ai jamais vus poser ce problème. » (E4)

Malgré cette apparente discrétion syndicale sur l'égalité entre les femmes et les hommes, certains témoignages, certes minoritaires, font état d'une activité des organisations sur ce sujet :

« Elles sont très attentives à ce que l'égalité homme/ femme soit respectée. » (F2).

« On en a parlé en réunion CHS (Comité d'hygiène et de sécurité) et décidé qu'on pourrait faire un thème sur la discrimination homme femme. Cela en est resté à l'état de parole et pour l'instant, dans les faits, ça ne se traduit pas. » (B2).

« Au niveau des comités paritaires qui se réunissent avec les syndicats la question a été évoquée (...). Elles (les organisations syndicales) sont assez actives. A la fin de l'année dernière, il y avait eu des revendications demandant à la direction générale de mener une action spécifique en faveur de la parité. » (D2).

« Oui, je pense qu'elles sont assez sensibilisées à ces questions-là. Ce qui fait que les syndicats faisant leur travail, la hiérarchie est de facto sensibilisée. » (B5).

Sur la question spécifique du harcèlement, les représentant-e-s en sont quelquefois saisi-e-s mais l'information semble manquer, une des personnes affirme même « qu'il n'y en a pas » et que dans les cas avérés ou probables, « il n'y a pas vraiment de réaction solidaire » (C3). Néanmoins, des propos recueillis font état d'interventions syndicales ponctuelles dans ce domaine :

« J'avais une responsabilité syndicale et il y a un collègue qui s'est plaint de harcèlement. Là, j'ai cherché les textes (...), Il y a un chef de service dont on parle comme étant extrêmement désinvolte avec les femmes. Il y a eu une intervention syndicale. » (C5).

« Il y a eu le problème du harcèlement qui a existé pendant un moment. Les organisations syndicales se sont pas mal battues là-dessus. » (F2).

Quelques stéréotypes

Nous livrons ici un certain nombre de propos relevés lors de notre recherche. Ils appartiennent selon nous à la catégorie des stéréotypes, c'est-à-dire des clichés ou des représentations brutes, non travaillées et qui bien souvent relèvent du prêt à penser collectif. Nous les livrerons donc avec le minimum de commentaires car nous considérons qu'ils signifient sociologiquement d'eux-mêmes, même hors contexte, comme reflets déformant et peuvent offrir des axes de réflexion et de travail quant aux questions que nous avons abordées dans notre enquête.

A propos de l'image de l'administration :

« Un homme barbu ! Tous en costumes gris en réunion. » (E2).

A propos des femmes :

Dans un lieu plutôt central :

« Je crois que les femmes aiment beaucoup le quartier (...). Il y en a qui passent leur vie dans les boutiques. » (D5).

De leur apparence physique :

« Ceci dit, à niveau d'études inférieur, une femme peut en imposer par son physique et sera autant, voire mieux considérée, qu'une femme qui a un certain niveau d'études mais qui est moins bien. » (C3).

De leur habillement :

« Les hommes en costumes et les femmes... en femmes. » (D5).

De leurs attitudes :

« Il y a beaucoup de jalousie entre les femmes. Elles se lancent des pics, créent une mauvaise ambiance. » (G1).

« Les femmes entre elles, elles sont dures. » (E1).

« C'est presque une légende urbaine que de dire : "mettez quatre femmes dans le même bureau et ça va se crêper le chignon. » (D2).

« Je ne sais pas s'ils en tiennent compte mais il y a une âme sensible chez les femmes. » (F1).

« Les femmes vont se prendre la tête pour de petites choses. Alors que les hommes, ça va être pour de grandes choses. » (E4).

« Les femmes ont une corde sensible que les hommes n'ont pas. » (F1).

De leur carrière :

« Je pense que les femmes ont plus tendance à s'adapter à la carrière de leur mari (...). Je suis prête à la suivre où qu'il aille. Dans un couple, les deux ne peuvent pas être carriéristes et ambitieux. » (A3).

« Quand j'ai été reçu au concours de X, mon mari m'a dit : "c'est une cause de divorce. » (D3).

« La hiérarchie est masculine mais le secteur est à dominante féminine. C'est paradoxal. » (C3).

« Il y a toujours des blagues du style : "toi, tu es en jupe parce que tu veux une augmentation ! » » (F1).

« On l'attend au tournant. Si elle fait une boulette, on ne la loupera pas. » (B1).

« Pour peu qu'une femme ait un certain discours, un certain charisme et affirme des compétences, on va dire qu'elle est comme un homme. » (C3).

« Oui, évidemment, on n'est pas dans un pays musulman. » (D1).

« Le danger, c'est de dire que les femmes doivent être comme les hommes. » (C6).

« Parce qu'au-dessus se sont des hommes et ce sont des hommes qui choisissent. » (B1).

« La femme a le sens du sacrifice. » (D.5).

De leur carrière et de la maternité :

« Elles veulent le beurre et l'argent du beurre. » (G5).

« Je me souviens de mes directeurs qui me disaient : "vous prenez six mois de vacances. (lors d'un congé maternité)" (D3).

De la femme mère

« La femme qui élève ses enfants est totalement dévalorisée. Elle n'est pas incluse dans la société. » (E2).

Des enfants malades :

« Ce n'est pas dû au fait que ce soit une femme, mais du fait de sa situation familiale...qu'elle ait des enfants avec des problèmes. Elles pourraient avoir des enfants qui ne soient jamais malades. » (C1).

A propos de l'inégalité :

« Dans l'administration, on sait par principe : on a l'égalité. Le reste, on fait avec. » (D3).

« Moi, je pense que cette histoire d'inégalité est minime, c'est avant tout une affaire de choix » (D1).

« Dans la gestion courante, on ne pose pas les problèmes en ces termes. Il n'y a pas de guerre des sexes. » (F2).

« L'homme est aussi handicapé que la femme. » (D3).

A propos du harcèlement :

« Le harcèlement sexuel, j'en ai entendu parler. Mais bon, c'est dans l'être humain. » (E3).

« C'est des choses dont j'ai déjà entendu parler. Maintenant, je crois qu'il y avait une énorme part de fantasme. » (E4).

« C'était un subordonné qui s'attaquait par mail à sa cheffe. Ce n'était pas du tout dans le sens qu'on pourrait penser. » (G5).

A propos des métiers :

« J'avoue que je suis étonné lorsque je tombe sur un secrétaire homme. » (F5).

« Les pompiers sont toujours des hommes (...). Il y a des hommes secrétaires et ils font très bien leur travail, mais c'est vrai qu'au départ, une secrétaire, c'est une femme. » (F5).

« Du côté Y, c'est une femme ; du côté X, ce sont deux garçons. C'est un peu la répartition classique : le garçon avec la voiture, la fille avec la poupée. Mais, je n'ai pas senti que par rapport aux sexes, il y avait quelque chose d'inégal. » (C5).

« Sans être sexiste, je pense que c'est un boulot d'homme. » (C1).

A propos des hommes :

« Les hommes sont faibles parce que les mères rendent les garçons faibles. Mais les hommes sont forts parce qu'ils ont des femmes qui ne râlent pas. » (F5).

« Je ne sais pas, peut-être qu'ils ont peur des femmes. » (B1).

« Alors, je pense que ce sont les hommes. Ils s'imaginent être indispensables. » (B1).

A propos des syndicats et de la question de l'égalité :

« C'est épisodique. Et puis comme c'est géré par des mecs. » (D3).

A propos du mythe public-privé :

Nous n'avions pas questionné notre échantillon sur les différences de traitement entre les salarié-e-s du privé et les fonctionnaires mais cette différenciation est apparue spontanément plusieurs fois dans les propos recueillis. Sans nous attarder sur ce point car les propos retenus relèvent très largement aussi de représentations, il nous a semblé devoir en faire état car ils participent de l'argumentation visant à démontrer que dans la fonction publique, grâce au statut, *« tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes possibles »*. En l'espèce le secteur privé jouerait, par contraste et logique d'autodéfense de l'administration, le rôle de mauvais objet où l'inégalité entre les femmes et les hommes et entre les deux secteurs est flagrante, criante et de notoriété publique :

« Chez nous, non. Dans l'administration, c'est moins que dans le privé. Dans le privé on voit tout de suite : "elle va avoir des enfants, elle va nous laisser tomber. Ça, je ne le ressens pas ici. » (C1).

« Là justement, je ne sais pas si on est dans la discrimination positive ou si la fonction publique compense une discrimination du secteur privé (à propos des congés pour enfant malade). Comme la fonction publique est plus souple, elle joue le rôle d'amortisseur. » (B5).

« C'est intégré dans la logique de la fonction publique. Dans le privé, il y a d'autres problématiques et c'est moins bien envisagé que ça. (le congé parental pour les hommes et les 11 jours lors d'une naissance) » (C6).

« Pour nous, encore une fois - c'est peut-être de l'angélisme - on ne voit pas vraiment de discrimination. La discrimination dans le privé se fait sur les salaires, en progression de carrière. » (F2).

« C'est vrai qu'il y a encore beaucoup de discriminations, surtout dans le privé, ce qui est dû à des mentalités qui n'ont pas évoluées". » (B2).

Conclusion générale, évolutions et pistes de réflexions

Afin d'étayer nos propos pour élaborer des pistes de réflexion et proposer des actions à mettre en œuvre, nous avons voulu demander aux personnes interrogées si elles constataient ou non des évolutions et quels types d'évolutions souhaiteraient-elles voir apparaître dans les prochaines années ?

Des évolutions constatées

La principale évolution constatée par un nombre significatif d'interviewé-e-s est le nombre croissant de femmes dans des postes à responsabilité de catégorie A. A l'évidence, l'accès de femmes à la hiérarchie supérieure est une tendance forte, ces dernières années voire dans les dernières décennies, dans l'administration (ce que confirme les statistiques officielles). Il est clair que de manière générale :

« Les mentalités changent. » (F1).

« C'est vrai, il y a plus de femmes qu'avant dans la hiérarchie. » (B1).

« J'ai vu beaucoup plus de femmes accéder aux fonctions supérieures. Quand je suis arrivé (...), je crois qu'il n'y avait pas une seule femme qui était chef de bureau. » (F2).

« L'évolution favorable (...), aujourd'hui on a des femmes dans la hiérarchie. » (D2).

« Je pense que c'est en mutation, il y a plus de cadre A qu'il y a quelques années. » (E1).

« Je pense qu'il y a plus d'employées supérieures aujourd'hui. En 83 (...), il n'y avait aucun employé supérieur femme ou alors, elles étaient célibataires. » (D5).

D'ailleurs, aux yeux de certain-e-s le temps et la démographie jouent pour les femmes, car :

« Elles sont souvent plus jeunes (...) dans dix ans, elles seront cheffes. » (F4)

« Je pense que cela va changer parce que le recrutement étant féminin et que, par la force des choses, le poids des femmes va se répercuter sur les plus hautes fonctions. » (B2)

Toutefois, si le plafond de verre se fissure, aux yeux de certain-e-s, il est par endroit ou pour certaines fonctions encore très résistant et l'évolution est relative, voire même en contradiction avec d'autres propos tenus antérieurement par telle ou tel quant à l'absolue réalité de l'égalité de traitement :

« Ici, on a beaucoup de femmes, mais dans les postes d'encadrement, il y a plus d'hommes que de femmes. Les femmes sont majoritaires dans les postes d'agents, de catégorie C. Mais ça change, lentement mais sûrement. » (D6).

« Il y a plus de femmes de catégorie A maintenant. Plus de femmes qui occupent des postes importants (...). Les femmes montent plus difficilement que les hommes. On le voit bien, puisque nous n'avons qu'une femme préfet. Il n'y a pas de femme directrice de postes importants. Elles sont souvent adjointes. » (F5).

« C'est vrai, il y a plus de femmes qu'avant dans la hiérarchie. Mais, si on prend les directeurs départementaux, il n'y en a pas énormément et pareil pour les directeurs régionaux. » (B1).

« Quand il y a des choix à faire pour aller en D.G., on privilégiera toujours un homme. » (D3).

L'autre évolution significative semble-t-il, c'est la féminisation ou la masculinisation des emplois. Dans certains secteurs au moins une mixité des emplois et des grades peu à peu se confirme. Dans d'autres, *a contrario*, tel ou tel sexe maintenant domine :

« Je suis rentré dans un service avec un maximum d'hommes (...). La tendance avait déjà évolué. » (F4).

« Le nombre de femmes a augmenté. Chez les inspecteurs, maintenant il y a une majorité de femmes. » (D3).

« Quand je suis arrivé, il n'y avait pas du tout d'hommes. » (A4).

« A la fin de la guerre, on comptait sur les doigts de la main le nombre d'inspectrices du X. Aujourd'hui, il y a plus d'inspectrices femmes qu'hommes. » (B5).

« C'est beaucoup moins masculin qu'avant. » (B1).

« Le fait qu'il y ait des hommes dans le service est assez récent. » (B3).

Une autre évolution peut-être en germe et peut-être liée, mais ce serait à démontrer, pour une part à la mixité des emplois et des grades, c'est une distance moins marquée entre les niveaux hiérarchiques. Soulignons que sur ce thème, nous n'avons qu'une occurrence d'ailleurs spontanée :

« Il y a eu des évolutions au niveau des grades. Avant personne ne se mélangeait, chacun restait dans son grade, la hiérarchie était à part. Il fallait vraiment la respecter (...). Je ne dis pas qu'aujourd'hui qu'on ne la respecte pas mais la différence est moins marquée. » (B1).

Des évolutions non encore constatées

Pour un autre groupe de notre échantillon, à peine inférieur en nombre au précédent, peu ou aucune évolution n'a été constatée tant en ce qui concerne l'égalité dans l'accès à la hiérarchie ou à certains emplois dans l'administration voire face à certaines activités professionnelles :

« Je ne pense pas que les mentalités aient beaucoup évolué. » (D5).

« Ils ne veulent pas y toucher, c'est sûr. Cela n'a pas changé. » (B1).

« Non, je n'ai rien remarqué ni en positif ni en négatif. Peut-être au niveau de la hiérarchie, il y a plus de femmes. » (C4).

« C'est plutôt stable, on essaye peut-être d'être plus attentif à ça. » (D2).

« Pour certain métier, non... Pour les secrétaires par exemple, j'ai rarement vu un secrétaire. » (F1).

« Tant que les hommes détiendront le pouvoir, à tous les niveaux, ça ne changera pas. » (E3).

Des évolutions souhaitées

En miroir aux évolutions constatées quant à la place des femmes dans des postes à responsabilités, une minorité importante espère des évolutions allant dans le même sens, même si celles-ci ne sont pas encore toujours perceptibles. Notons que les opinions et les souhaits des deux sous groupes cumulés représentent une tendance lourde vers encore plus d'égalité. Ce, une fois encore, en légère contradiction, au moins pour les hautes responsabilités, avec d'autres propos tenus lors des entretiens affirmant une égalité bien réelle. Il s'avère, plutôt en fin d'entretien, lorsque la question des évolutions est posée que dans la réalité, pour paraphraser une fois encore Georges Orwell, tous les fonctionnaires hommes et femmes sont égaux mais qu'il y en a qui sont plus égaux que d'autres. Sans pour autant nier ou négliger que dans l'administration certaines évolutions sont au travail :

« Qu'elles soient davantage dans la hiérarchie. » (F5).

« Qu'il y ait au niveau hiérarchique autant de femmes que d'hommes. » (B1).

« Faire en sorte qu'il y ait la parité à tous les échelons par exemple. » (B5).

« Il y a une égalité, mais la possibilité de promotion n'est pas la même. Ça, il faudrait que ça change. Le jour où on verra une femme directeur général de X... » (A5).

En d'autres termes et de manière plus philosophique, des changements sont à l'œuvre, d'autres sont attendus mais il reste encore dans bien des espaces sociaux à :

« *Travailler vraiment sur les mentalités.* » (E.3)

« *A apprendre le respect des personnes, quel que soit leur sexe.* » (C4).

Au-delà de ces évolutions de fond, certains entretiens, sans systématisme, font état d'évolutions souhaitables dans certains domaines de l'activité, comme par exemple, dans l'organisation du travail et ou des RTT pour que :

« *Les jeunes femmes (mères) aient beaucoup plus de facilités (...) pour pouvoir préparer des concours de grades supérieurs.* » (G6)

« *Que l'on prenne plus en compte les charges de famille.* » (D2)

Et ceci est signifié afin de mieux garantir la parité dans l'accès aux grades et de faciliter les prises de responsabilités. Ou encore, dans les faits et pas seulement dans les textes - à l'encontre des habitus culturels – que :

« *Le congé parental soit accordé aussi bien aux hommes qu'aux femmes.* » (G1)

Car :

« *Comment serait traité un homme qui demanderait un congé parental ?* » (C3).

Matériellement, l'évolution souhaitée de manière significative par un assez grand nombre de personnes rencontrées est celle - même si tous les fonctionnaires ne sont pas parents et si l'inégalité de sexe ne repose pas que sur la maternité - qui permettrait de mieux assurer la garde des enfants. Cette solution existe dans une des administrations où l'enquête a été conduite. De cette possibilité, la vie des agents publics et notamment des femmes, serait facilitée et favoriserait, mais cela reste à vérifier dans les faits, une meilleure gestion des carrières et des engagements professionnels :

« *Donner la possibilité en termes de garde d'enfants parce que ça peut être un réel problème, en particulier, quand on est sur un poste de X.* » (B4).

« *Permettre aux femmes d'avoir la carrière qu'elles souhaitent. Mettre en place des structures par rapport à la famille. Vous voyez, avec l'exemple de la crèche au ministère X, c'est pas mal.* » (D6).

« *L'absence de mode de garde pour les enfants, handicape totalement les femmes. Aujourd'hui, il n'y a pas de solution adaptée pour concilier vie professionnelle et vie privée.* » (E2).

« *Il faudrait faciliter l'accès aux crèches (...) pour permettre aux femmes de pouvoir se réaliser dans leur travail.* » (G6).

Une telle solution d'ailleurs demande certainement une réflexion plus poussée car comme le fait remarquer cette personne :

« Je suis un peu partagé quant au système des crèches en entreprises. Je ne sais pas si c'est un avantage pour les femmes (...) ou si c'est encore le signe de leur aliénation. » (G5).

Au demeurant que les structures de garde existent ou non :

« Il faut que chacun y mettent du sien. » (A1)

« Il y a toujours le problème des enfants, si les hommes pouvaient s'en occuper davantage parce que c'est peut-être ça qui nous bloque... » (B3).

Enfin, comme à l'accoutumée, les tenants minoritaires du meilleur des mondes possibles considèrent qu'aucune évolution n'est nécessaire sur le plan de l'égalité, voir sur le plan de l'organisation puisque cela existe déjà...

« Non aucune, il n'y a pas de discrimination de fait. » (G2).

« Il y aurait certainement beaucoup de choses à faire, mais je ne saurais pas vraiment vous répondre car je n'ai vraiment pas senti cette différence entre homme et femme. » (F5).

« Ici, j'ai l'impression qu'il y a une réelle égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il n'y a pas de discrimination particulière. » (B2).

« Il n'y a pas de souci majeur, je suis plutôt satisfaite. Je ne crois pas que ce soit un véritable problème. Il n'y a pas un fossé entre les hommes et les femmes" (A3).

Quelques remarques sur les résultats

Avant d'analyser les résultats, Il est nécessaire de prendre quelques précautions. En effet, dans un premier temps, nous constatons que même si quelques représentations sont confirmées, beaucoup sont nuancées, quelques-unes mêmes infirmées. Il n'y a véritablement pas de vérité absolue qui serait signifiée dans les paroles des agentes et des agents. Dans tous les items étudiés, nous remarquons souvent de la nuance qui peut s'expliquer à plusieurs niveaux : le devoir de réserve des fonctionnaires, le respect et la confiance en l'administration ainsi que la défense de celle-ci mais aussi la fierté d'appartenir à cette administration qui ne saurait être soupçonnée d'inégalité.

Dans un second temps, il nous faut insister sur la relativité des analyses et sur la dimension stéréotypique (stéréotype de propos, stéréotype d'activité) de certains témoignages qui conduisent à beaucoup de prudence en matière d'analyse même si au demeurant les propos bruts thématiquement réorganisés donne à chacun d'entre eux et à l'ensemble de l'étude du sens et des pistes de travail et d'action.

Au regard des interviews, le premier trait dominant que nous voulons souligner est cette équation prépondérante qui est sans cesse présente et affirmée : Egalité de statut = Egalité de traitement = Egalité entre les hommes et les femmes. Un bel optimisme et une belle croyance dans les vertus égalitaires de la fonction publique qui a peut-être pour effet des formes d'autocensure, consciente ou inconsciente, des discours tenus.

Ceci a peut être pour conséquence un manque d'informations (et pourtant, elle semble exister) ou de recherche d'informations de la part des agents et des agentes. On fait confiance par principe à l'administration en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'organisation générale mais aussi au niveau individuel par rapport à son propre statut. L'exemple des retraites ou bien des conséquences sur celles-ci de la prise de congé parental est significative. D'ailleurs, les actrices et les acteurs ne perçoivent pas ou ne semblent pas percevoir de discours institutionnel sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il existe peu ou pas d'échanges sur cette question dans les services même si cela est néanmoins un peu plus fréquent entre collègues.

Ainsi, le syndicalisme - en miroir de l'institution et de la croyance en l'égalité statutaire – se retrouve peu présent (pour le moins) sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le second trait dominant est la différence soulignée dans les propos entre la femme sans enfants et lorsque celle-ci est mère. Les attitudes et les comportements décrits seront différents et les représentations ne seront pas les mêmes. On peut d'ailleurs se demander si quelques fois lorsque des inégalités entre les femmes et les hommes sont évoquées, celles-ci ne font pas référence essentiellement à cette femme mère qui serait victime d'inégalité. C'est le plus souvent un manque de disponibilité et de mobilité de la femme mère qui est évoqué. Est-il réel ou est-ce un stéréotype ? Quoiqu'il en soit, il est prégnant dans la plupart des items étudiés et a notamment pour conséquence un déroulement de carrière plus chaotique rendant l'évolution plus difficile que celle des femmes sans enfants. La question ne semble pas se poser pour les hommes qu'ils aient ou n'aient pas d'enfants. Une différence notoire apparaît lorsque l'on se retrouve dans les grades de la hiérarchie supérieure. Ici, c'est la fonction et les responsabilités de la fonction qui l'emportent et la femme mère s'efface alors dans ce cas devant les habitus liés à ce statut. Celle-ci redevient une agente de grade supérieur et la notion de genre n'entre pas en considération.

A ce niveau de l'analyse, nous devons signaler l'intériorisation des femmes mères de la notion de devoir vis-à-vis des enfants et de la famille se transformant même parfois dans certains propos en un « destin sacrifié » comme si les conditions extérieures, notamment le poids des mentalités et des charges à assumer, se transformait en une condition intérieure et se figeait ensuite en représentation de soi. Alors, des causalités externes peuvent être évoquées pour légitimer cette attitude : la société, le service, etc. C'est ainsi que certaines femmes ne vont pas se présenter à certains concours de peur d'être mutées (donc éloignées de la famille) si elles réussissent ou bien parce que le bachotage imposé pour préparer ce concours paraît insurmontable quant à la disponibilité requise. Cette attitude renforce l'idée d'égalité de principe existant dans l'administration au niveau des concours puisque ces femmes « choisissent » de ne pas se présenter, ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes est respectée !

Cette question apparaît essentielle car elle pose en d'autres termes, la part de responsabilité et de prise en charge des contingences parentales de l'homme et de la femme lorsqu'elles ou ils sont pères ou mères.

Cette notion de temps disponible dépend de plusieurs niveaux d'organisation se situant au niveau organisationnel et au niveau des représentations et des mentalités. S'il est évident qu'au niveau organisationnel, le non remplacement des femmes pendant des congés maternité, des temps partiels ou des congés parentaux ne facilite pas l'organisation des services et peut avoir des conséquences entre les relations entre les agent-e-s, le poids des représentations et des mentalités vis-à-vis de la valeur travail peut être encore plus un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, la disponibilité effective en poste paraît plus importante que l'efficacité du travail accompli et l'exemple des primes attribuées semblent être perçues comme tel par des agent-e-s d'où l'inégalité entre les femmes et les hommes au niveau des temps partiels ou autres congés maternité puisque ceux-ci sont pris majoritairement par des femmes. Ici, si l'égalité de principe existe car ces congés ou temps partiels sont autorisés dans les textes, elle ne se confirme pas dans une égalité de fait puisque la réalité est toute autre. Nous avons donc un mélange subtil entre le niveau organisationnel et le niveau des représentations de toutes et tous constituant une inégalité entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'on aborde la hiérarchie supérieure, le « présentisme » semble être la règle et il est difficile de savoir s'il s'agit d'une surcharge de travail réelle (du fait de restriction de postes) ou bien le poids des mentalités signifiant que « plus on reste tard, plus les responsabilités sont importantes ». Ceci entraîne par exemple la programmation de réunions tardives qui contribue certainement à constituer les fondements du plafond de verre, malgré les recommandations du rapport Versini en la matière, les stéréotypes sont donc encore très prégnants. Et nous pouvons à ce propos nous interroger à juste titre en tournant notre regard vers d'autres pays qui ne pratiquent pas ainsi (la Belgique ou bien le Québec).

Lorsqu'il s'agit d'analyser le partage des responsabilités et l'exercice du pouvoir entre les femmes et les hommes, des éléments confirment ce qui est généralement admis ailleurs. En effet, il semble apparaître que le grade surdétermine la parole des femmes, que les missions attribuées sont souvent sexuées et qu'enfin une exigence plus importante est demandée aux femmes, elles doivent toujours prouver davantage.

En ce qui concerne les relations entre les agent-e-s, elles paraissent être le reflet stéréotypé de la société en général et les rituels ou autres modalités de communication ne font que renforcer des représentations communément véhiculées.

En conclusion, certains des points abordés dans cette étude mériteraient d'être approfondis comme celui de l'influence de l'apparence physique sur l'égalité de traitement ou comme celui du harcèlement, etc., dont il serait intéressant de mieux cerner les acteurs et les pratiques réelles. Néanmoins, à la lecture des interviews, nous pouvons distinguer des points relevant de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment au niveau du déroulement de carrière : les concours, le salaire, la promotion, la retraite et des points relevant de la responsabilité sociale ou de la sociabilité (mode de vivre ensemble). Un point paraît cependant plus difficile à cerner, c'est celui de l'usage du temps : Qu'est-ce qui est de l'ordre de la responsabilité individuelle, de l'ordre du statut, des pratiques sociales et de l'ordre des mentalités et des stéréotypes ? La question reste posée et implique une véritable réflexion sur l'articulation des temps de vie au niveau individuel, professionnel et citoyen dans le cadre d'une égalité entre les femmes et les hommes.

Quelques pistes de travail

Même si dans les textes officiels, l'égalité entre les femmes et les hommes est certainement établie et si l'on constate que des changements sont à l'œuvre, nous avons pu constater que beaucoup de choses restent encore à faire et notamment l'accélération des changements de mentalité accompagnés par des changements de pratiques organisationnelles.

Quelques pistes de travail peuvent ainsi être proposées. Certaines de ces pistes peuvent être expérimentées rapidement dans le cadre d'un réseau comme le réseau AVEC de Paris :

- Il semble nécessaire de poursuivre le travail entrepris et compléter cette étude qualitative par une étude quantitative auprès d'un nombre d'agents conséquent pour confirmer ou infirmer les propos recueillis mais aussi pour approfondir certains items.

- Organiser des actions de formation et d'information contre toutes les formes de harcèlement, et notamment sexuel.

- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel à l'égalité entre les femmes et les hommes pour permettre un affichage plus officiel de la préoccupation de l'administration et pour débloquer certains freins stéréotypés.

Les autres pistes relèvent d'un niveau plus général et demandent une concertation de l'ensemble des partenaires et notamment les directions des ressources humaines et les organisations syndicales :

- Des systèmes informationnels plus performants doivent être mis en œuvre au niveau de l'administration et des syndicats en ce qui concerne les droits des agent-e-s en matière notamment des retraites, de l'avancement, des droits aux congés, etc.

- Le remplacement des agent-e-s lors des temps partiels ou congés parentaux faciliteraient l'accès à ces congés et influeraient sur les mentalités.

- Les modalités de passage des concours pourraient se modifier au niveau du contenu qui entraîne le bachotage, de l'oral et du jury, de la sortie des concours et de l'attribution des postes et des mutations.

En conclusion, l'Etat devrait et pourrait être un modèle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'ensemble de la société car comme nous avons pu le constater dans cette étude les mesures et les outils existent bien souvent et les agent-e-s dans leur majorité semblent conscients, réceptifs et volontaristes pour faire évoluer les mentalités afin de parvenir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat.

- ANNEXES -

- GUIDE D'ENTRETIEN -

« L'EGALITE entre les FEMMES et les HOMMES dans la FONCTION PUBLIQUE D'ETAT à PARIS »

NUMERO DE L'ENTRETIEN :

DATE DE L'ENTRETIEN :

ADMINISTRATION :

ETAT CIVIL :

Age :

Sexe :

En couple ou seul(e) :

Avec ou sans enfants à charge :

Administration, service :

Catégorie, grade, titulaire/contractuel :

Date d'entrée dans l'administration, parcours :

Niveau d'études :

Plusieurs niveaux de questionnement des sujets interviewé-e-s:

- L'administration en général.
- Votre service.
- Vous même.

La Carrière :

- Peut-on considérer que l'ensemble des agent-e-s est traité de la même manière ?
(Si oui, en êtes-vous sûr ? Ne constatez-vous pas de dysfonctionnement ? Pas d'exception ?
Si non, Pourquoi ? Des exemples ?).

Le recrutement :

1) Quelle égalité face au recrutement et aux concours (jury, etc.) ?

- En matière de recrutement, y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes ? Même à l'oral lors des concours ?

Les rémunérations :

2) Quelle égalité face aux rémunérations et aux primes, etc. ?

L'évolution de la carrière :

3) Quelle égalité face à la promotion (au choix, cooptation, avancement) ?

- En matière de promotion, les hommes et les femmes sont-ils traité-e-s de la même manière ?

4) Quelle égalité face au départ en formation? (plan de formation, congé de formation professionnelle, durée et lieu des formations)

- Dans l'accès à la formation, y a-t-il égalité de traitement ?

5) Quelle égalité (carrière, mission) lors des congés maternité, parentaux, etc.?

- Quels sont les effets d'un congé maternité ou d'un congé parental pour la carrière d'une femme ?

- Quels sont les effets d'un congé parental pour la carrière d'un homme ?

6) La place des femmes dans la hiérarchie supérieure (quantification et nature des postes occupés, différence homme/femme (genre et poste occupé) ?

7) Quelle égalité face aux missions, responsabilités et projets proposés en fonction des compétences?

- Les responsabilités occupées sont-elles de même nature ?

8) Quelles connaissances avez-vous des règlements, des droits et des décrets dans l'administration en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes ?

L'espace et Le temps :

9) Quelle égalité face à la mobilité ? dans le cadre d'une mutation, d'une réussite à un concours, etc.

- Les femmes sont elles moins mobiles que les hommes ? Pourquoi ?

10) Quelle égalité face aux modalités de management liées au temps ? (RTT, vacances, temps partiel, réunions, congé parental, etc.)

- Le management est-il identique entre hommes et femmes, notamment en ce qui concerne le temps de travail (RTT, vacances...) ?

11) Quelle égalité face à la retraite (départ) ?

- Est ce que, par rapport à la retraite, les agents sont traités de la même manière ?

12) Y a-t-il des aménagements spécifiques réservés aux femmes ? aux hommes ? (vestiaires, etc.)

Le discours, les attitudes et l'organisation des relations Homme/Femme sur le lieu de travail :

13) Diriez-vous que votre service est plutôt à dominante masculine ou féminine ? Pourquoi ?

14) Y a-t-il un discours, une position officielle sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et y a-t-il un écart entre le discours et sa mise en œuvre ?

15) Est-ce que la parole d'une femme vaut autant que la parole d'un homme à responsabilité égale ? à responsabilité plus élevée ?

16) Est-ce que des attitudes et des comportements de celle ou celui qui exerce le pouvoir sont semblables selon s'il s'agit d'un homme ou d'une femme ?

17) Quelles sont les attitudes types, les comportements types ou les discours types que vous avez pu repérer ?

18) Est-ce que les questions d'égalité ou d'inégalité entre hommes et femmes sont abordées en réunions ? en aparté avec un(e) collègue ? avec un supérieur hiérarchique ? (dans quelles circonstances et où ?).

19) Avec les organisations syndicales (leur rôle ?).

La vie au travail :

20) Quelle égalité face aux discours ? (humour, remarques, etc.)

- Est-ce que vous avez constaté des modes d'échanges différents selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme ? Type d'humour, s'autoriser à des remarques par exemple ?

21) Egalité face à l'information? Existe-t-il une information sous-jacente entre homme/homme ou femme/femme ?

- Est-on informé différemment selon qu'on est un homme ou une femme ? Et pourquoi ? –
Existent-ils des réseaux différents, des complicités entre hommes ou entre femmes ? A quelles occasions et quelle fréquence ?

22) Quelle égalité face aux attitudes et à l'habillement ?

- Y a-t-il des modes d'appréciation différents selon les attitudes et l'habillement en fonction des hommes et des femmes ?

- Selon quel niveau de responsabilité ?

23) Quelle égalité face aux tâches ? (photocopies, café, logistique, etc.)

- Est-ce que l'ensemble des tâches est réparties équitablement selon qu'on soit un homme ou une femme ? Et quels sont, selon vous, les critères de répartition ?

24) Quelle égalité dans les rituels ? (poignée de mains, bises le matin, etc.)

- Avez-vous remarqué des rituels différents (poignées de mains, bises le matin...) selon qu'on est un homme ou une femme ?

25) Quelle égalité dans la gestion des conflits ?

- La gestion des conflits se fait-elle de la même manière selon qu'il implique :

- que des hommes ?

- des hommes et des femmes ?

- que des femmes ?

- Si une femme est en position hiérarchique ?

26) Le harcèlement : virtuel, moral, physique ?

- Avez-vous eu connaissance de cas de harcèlement (moral, physique, virtuel) ?

Egalité/inégalité entre les femmes, égalité/inégalité entre les hommes :

27) Y a-t-il égalité de traitement entre les femmes ?

- Entre une jeune femme et une femme plus âgée ?

-Entre une femme mère de famille et une femme sans enfant ?

- Et pour les hommes ?

28) Avez vous constaté qu'il existe des formes d'inégalité entre 2 femmes en fonction du diplôme, du grade, du physique ?

- Et pour les hommes ?

L'évolution de la place des femmes et des hommes au travail et les avancées :

29) Quelles évolutions (régressions) ressenties et/ou constatées depuis le début de la carrière ?

- Est-ce que vous avez constaté des évolutions depuis le début de votre carrière ?

30) Y a-t-il eu des évolutions en terme de prise en compte notamment de la charge d'enfants : crèches au sein de l'établissement, horaires décalés, rentrée des classes, prise de congés pour enfants malades, etc. ?

(Selon si c'est un homme ou une femme en couple et avec enfants : qui prend les congés pour enfants malades ?).

31) Quelles avancées attendues/souhaitées sur ce thème de l'égalité? (à court et moyen terme).

- TYPOLOGIE des AGENTES ET AGENTS INTERVIEWE-E-S

	nb d'entretiens	hommes	femmes	hors classe	cat. A	cat. B	cat. C
IMPOTS	6	3	3		2	1	2
POLICE	4	2	2		1	2	1
DDASS	5	2	3		2	1	2
RECTORAT - DAFCO	6	1	5	1	2	2	2
DRJS	6	4	2		3	2	1
PREF DE PARIS	5	3	2		1	2	2
DDTEFP	5	2	3		3	1	1
TOTAL	37*	17	20	1	14	11	11

* Nb d'entretiens prévus : 42 (absences, congés maladie, mutations, départ en retraite, refus des personnes).

Bibliographie

OUVRAGES CITES :

- S. Agacinsky, « *Métaphysique des sexes* », Seuil, Paris, 2005.
N. Elias, « *La société des individus* », Librairie Arthème Fayard, Paris, 1991.
A. Fouque, « *Il y a deux sexes - Essai de féminologie* », (1989-1995), Gallimard, Paris, 2004
G. Fraisse, « *En finir avec la condition féminine* » in *Féminin, Masculin . Mythes et idéologies*, sous la direction de Catherine Vidal, Belin, Paris, 2006.
M.F. Hirigoyen, « *Le harcèlement moral* », Syros, Paris, 1998.

ARTICLES, ETUDES et RAPPORTS

- Diversité : remettre en route l'ascenseur social. (Service Public n° 110) – Janvier – février 2005
- Article des Echos : « Fonction publique : restriction de l'accès des pères à la retraite anticipée ».
- « 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.
- « 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.
- 1^{er} rapport du Comité de Pilotage pour l'égal accès des femmes et les hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, présidé par Anicet Le Pors – La Documentation française –
- 2^{ème} Rapport du Comité de Pilotage pour l'égal accès des femmes et les hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques : l'inégal accès des femmes et les hommes : des causes spécifiques à la fonction publique qui s'ajoutent aux discriminations générales – La Documentation française – février 2002.
- 3^{ème} rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et les hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques – La documentation française – septembre 2005.

- « Rapport sur la diversité dans la Fonction Publique » - Dominique VERSINI – Présenté au ministre de la Fonction Publique et de la réforme de l'Etat – LA Documentation française – décembre 2004.
- « Le travail à temps partiel progresse encore dans la fonction publique de l'Etat » - Point Stat – DGAFP – octobre 2001.
- « Jurys de concours et organismes consultatifs : état des lieux de la féminisation - Point Stat – DGAFP – mars 2002.
- « L'accès des femmes à l'encadrement supérieur de l'Etat » - Point Stat – DGAFP – 2003.
- « Egalité hommes / femmes » - La nouvelle tribune – Janvier 2005.
- « Intégrer l'égalité professionnelle femmes / hommes dans la Fonction Publique Territoriale » - Rapport du Conseil Supérieur de la fonction publique – Rapporteuse : Evelyne Bosheron – décembre 2005.
- « Une lente féminisation de la haute fonction publique » - Service Public n°111 – mars 2005.
- « Fonction publique – faits et chiffres 2003 » - La documentation française – 2004.
- « L'encadrement supérieur de la fonction public : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles ? Quelles solutions ? » - Anne Marie COLMOU – Rapport remis au Ministre de la Fonction Publique et de la réforme de l'Etat – février 1999.
- « La cessation d'activité au sein des couples : Y-a-t-il interdépendance des choix ? » B. Sédillot et E. Walraet, in Economie et statistiques N°357-358
- « Regards sur la parité », INSEE 2004.
- « La place des femmes dans la professionnalisation des armées » - Michèle MONRIQUE – Rapport du Conseil économique et social - 2004

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

OUVRAGES

- Ardura A., Silvera R. (2002), « L'égalité hommes / femmes : quelles stratégies syndicales ? » La Revue de l'IREM, n°37.
- Barré V., Debras S., Henry N., Trancart M., « Dites-le avec des femmes », CFD, Paris, 1999
- Baudelot C., Gollac M., « Travailler pour être heureux ? », Fayard, Paris, 2003
- Baudelot C., Establet R., « Allez les filles ! », Seuil, Points Poche essai, Paris, 1998
- Belotti E.G., « Du côté des petites filles », Editions des femmes, Paris, 1994
- Benoit T., « Parle moi de l'emploi », Editions l'Harmattan, Paris, 2001,

- Boulin J.Y., « La nouvelle aire du temps », Editions de l'Aube, Paris, 2003,
- Boulin J.Y., Mückenberger, « La ville à mille temps », Editions de l'Aube, 2002
- Boulin J.Y., « Les nouvelles pistes du temps de travail », Editions Liaisons, Paris, 2000,
- Boulin J.Y., « Le temps de travail », Editions Syros, Paris, 1993,
- Buseyne N., Donlevy-Gomes V., Silvera R., « Articuler vie professionnelle et vie personnelle », Racine (Les cahiers), Paris, 2005
- Duru-Bellat M., « L'École des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ? », L'Harmattan, 1990.
- Genisson C., « Femmes-hommes, quelle égalité professionnelle ? » La Documentation française, 1998
- Henry N., « Les mecs lourds », Robert Laffont, Paris, 2003
- Kaufmann J.C., « Casseroles, amour et crises », Armand Colin, Paris, 2005
- Kaufmann J.C., « La trame conjugale », Editions Nathan, Paris, 1992
- Laufer J., Marry C., Maruani M., (sous la direction de), « Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme », PUF, Paris, 2001
- Lelièvre F. et C., « L'histoire des femmes publiques contée aux enfants », PUF, Paris, 2001
- Meda D., « Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles », Champs Flammarion, Paris, 2001
- Maruani M. (sous la direction de), « Les nouvelles frontières de l'inégalité », La Découverte, Paris, 1998
- Mosconi N. (sous la direction de), « Égalité des sexes en éducation et formation », PUF, Paris, 1998.
- Mosconi N., « Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs », L'Harmattan, Paris, 1994.
- Silvera R., « Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe : un enjeu pour l'égalité », La Documentation française, 2002
- Silvera R., « Le salaire des femmes, toutes choses inégales », La Documentation Française, Service des Droits des Femmes, 1996.
- Vouillot F. (sous la direction de), Sciences et techniques : pourquoi si peu de filles ?, L'Orientation scolaire et professionnelle, n° spécial, vol. 20, n°3, 1991.
- Vouillot F., "Pourquoi les métiers ont un sexe ?" De l'égalité des sexes, CNDP, 1995
- Zaidman C., « La mixité à l'école et ailleurs », PUF, 1993.

Publications

• AVEC ils, AVEC elles N°1, N°2, N°3, N°4 , N°5 : magazines de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Ile-de-France, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité/LA BOUCLE.

Benoit T., « Avec Elles, Avec Eux », Actualité de la formation permanente, N°183, 2004, Centre Inffo, Paris

« Partage du travail et modes de vie des salariés, Une comparaison France-Suède », Etude pour la DARES, avec D. ANXO, JY BOULIN, M. LALLEMENT, G. LEFEVRE, 1997.

« Partage des temps et des tâches dans les ménages », sous la direction de Marie Agnès Barrère-Maurisson, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, La documentation française, cahier travail et emploi, juillet 2001.

« Travail, genre et sociétés, Dossier femmes providentielles, enfants et parents à charge », ouvrage collectif de la revue du MAGE, octobre 2001.

Silvera R. (2003), L'équilibre vie professionnelle, vie privée, un défi pour l'égalité en Europe», Personnel & Gestion,n°8.

Silvera R. (2002), « Le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques... », Lien social et politique, n° 47.

Silvera R., « Le mainstreaming : intégrer l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'ensemble des politiques et actions publiques pour l'emploi », rapport français du réseau d'experts "Genre et Emploi", pour la CE, DGV, 1999.

Silvera R.,« Comparaison de la valeur du travail et évaluation de l'emploi en vue de l'égalité salariale », Etude de faisabilité pour le Service des Droits des femmes, 1999.

«Filles et garçons à l'école : une égalité à construire», sous la direction de Françoise Vouillot, Centre national de documentation pédagogique, collection Autrement dit, décembre 1999.

Documents 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 Luxembourg.

« Guide pour l'évaluation de l'impact selon les genres - Egalité entre femmes et hommes », Emploi et affaires sociales, Commission européenne, Office des publications officielles des communautés européennes - L - 2985 Luxembourg.

« Répertoire des projets du programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes », Emploi et affaires sociales, Commission européenne, Office des publications officielles des communautés européennes - L - 2985 Luxembourg.

« 100 mots pour l'égalité ; glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Egalité des chances et politique familiale », Emploi et affaires sociales, Commission européenne, Office des publications officielles des communautés européennes - L - 2985 Luxembourg.