



DEBAT – SPECTACLE

**LA PLACE DES FEMMES EN
ADMINISTRATION CENTRALE,
TOUTE UNE HISTOIRE...**

**Judi 23 février 2017 - 12h15 à 14h
Auditorium de la tour Séquoia**

Avec la participation des « Zôtesses »

Synthèse

PROVISORE

DEROULE DES DEBATS

Présentation et animation des débats (Fabienne Tatot)

L'égalité au ministère, où en est-on ? (Patricia Cerisay)

Présentation des témoignages recueillis -#Viedemere (Estelle Canonne)

Parole aux participant.es

Les enjeux de la Campagne #viedemere (Clémence Helfer, UGICT-CGT)

Présentation par Denis Glasson, de son ouvrage « les dames des Ponts et Chaussées »

Parole aux participant.es

Conclusions (Fabienne Tatot)

PROVISORE

PRESENTATION DES ENJEUX DE CE DEBAT

Fabienne TATOT

« Grâce à l'élévation du niveau de qualification des femmes, l'encadrement se féminise. Pourtant, les inégalités entre femmes et hommes au travail sont tenaces en termes de déroulé de carrière, d'accès aux responsabilités ou de rémunération. Le plafond de verre joue à plein.

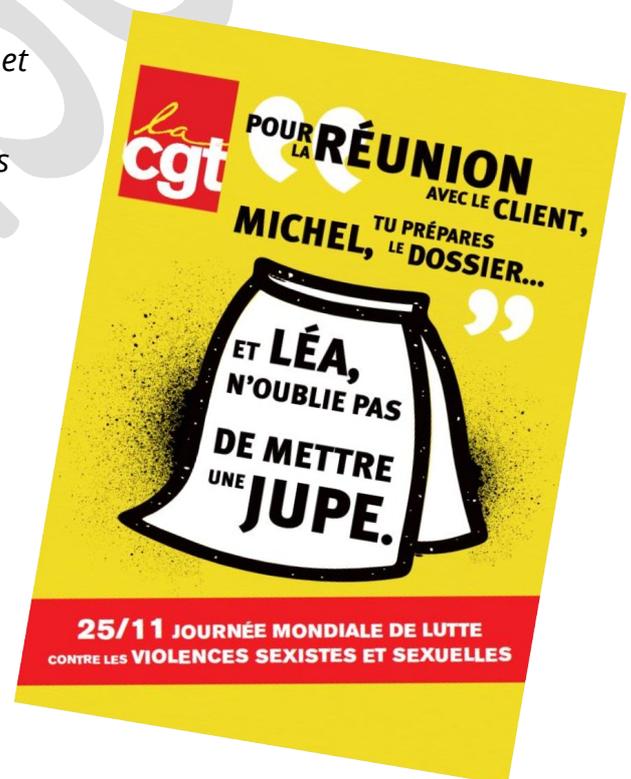
L'origine de ces discriminations ? La maternité, réelle ou supposée. Le "plafond de mère".

L'exercice des responsabilités professionnelles ne s'imaginant pas en dehors du culte du présentisme et les tâches ménagères étant toujours massivement assumées par les femmes, elles sont confrontées à une mission impossible et à une culpabilisation permanente. Être une "mauvaise mère", ou être moins impliquées dans leur travail, sans parler de la stigmatisation sociale de celles qui n'ont pas d'enfant.

Coaching, réseaux femmes, marainage, les initiatives "eurissent pour lutter contre l'autocensure qui pénaliserait les femmes. Elles aboutissent à une chose :

renforcer la culpabilisation de celles qui n'y arrivent pas, et la pression sur toutes les autres, sommées d'être des «#Executive Women». Nous considérons qu'il ne s'agit pas d'une question individuelle, mais d'un choix de société.

Organiser un débat sur les inégalités, c'est se donner les moyens de les révéler et de les combattre.



L'ÉGALITE AU MINISTERE, OU EN EST-ON ?

Patricia Cerisay

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est l'une des premières revendications partagée par l'ensemble des salariés.

Je commencerai par citer un article du statut des fonctionnaires, statut ré-écrit en 1983 :

« Aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires selon leur sexe »

Or, le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique -signé par l'ensemble des organisations syndicales- relève des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

C'est dans ce cadre que notre ministère a adopté en 2014 une charte relative à l'égalité professionnelle 2014-2017 signée par nos ministres, charte dans laquelle la CGT s'est largement impliquée.

Cette charte, dont la mise en œuvre est suivie au travers d'un groupe de travail, comprend 4 grands axes et 14 mesures parmi lesquelles (je cite les principales) :

AXE I - avoir un état des lieux : pour se faire, chaque direction ou service du ministère élabore un rapport de situation comparée de l'égalité. (RSC)

Sur ce point, nous en sommes à deux années ce qui commence à donner une visibilité de la situation de l'égalité professionnelle dans notre ministère.

Les constats pour l'administration centrale : (d'après le rapport de situation comparée 2014 et le bilan social 2015)

- Si les femmes représentent au niveau national 40 % des effectifs, elles sont majoritaires en administration centrale puisqu'elles représentent 53% de l'effectif total . (sans tenir compte de la DGAC) Leur présence est de 51 % en catégorie A, 28 % en A+ (pour 2014, le RSC indiquait 36,6%). Pour autant elles restent minoritaires dans les emplois dirigeants (de 0 à 17%) sauf à la DGALN avec 47 % (presque la parité!) 37 % au CGEDD et 67 % à la DPMA, un très petit service !

Les femmes de catégories B et C sont respectivement de 57 % et 70 %.

Toujours en administration centrale, le taux de temps partiel des hommes est de 4%, celui des femmes de 14 % (à souligner cependant qu'il est très au-dessous du niveau national puisque les femmes sont 23,9 % à prendre du temps partiel).

Globalement, il est de 7,1 % en AC et de 11,6 % au ministère.

**AXE II - autre grand axe de la charte :
rendre effective l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels**

Il faut savoir que l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes est plus important dans la fonction publique d'État (16%) que dans l'hospitalière (14%) ou la territoriale (8%).

Une étude commandée auprès de l'Ecole des Ponts par la haute fonctionnaire à l'égalité, Mme Antoine, a pour objet les causes des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette étude a porté sur 8 principaux corps représentant 60 % des effectifs de nos 2 ministères sur la base de bulletins de salaires de l'ensemble des fonctionnaires du MEDE de 2011 à 2015.

Le résultat statistique sur le traitement brut montre que dans les catégories A et B, existe un écart au détriment des femmes à l'intérieur de chaque corps : 18,7 % d'écart chez les IPEF, 9,8 % chez les ITPE, 3,8 % chez les attachés, 8,6 % chez les TSDD, 7 % chez les SACDD, 7,6 % chez les adjoints techniques. Seul, le corps des adjoints administratifs est favorable aux femmes, mais s'agissant d'un corps de catégorie C pas très bien rémunéré.

L'écart entre les primes des femmes et des hommes est à peu près similaire à l'écart du traitement brut sauf pour les attachés, les TSDD et les SACDD où il est plus important.

L'analyse montre également que les causes de ces inégalités de rémunération seraient des causes dites structurelles dans la mesure où une plus forte proportion de femmes dans les corps les moins bien payés en moyenne (les corps administratifs) et la lente féminisation des grands corps de l'État, mieux payés mais comptant beaucoup plus d'hommes en fin de carrière, expliquerait ces différences.

Il semble que le facteur âge est responsable d'une part plus importante des écarts observés entre agents que ne l'est le facteur genre.

Malheureusement, et c'est un point important, sur lequel porte la campagne CGT #VieDeMère, les données de rémunération n'ont pas permis l'accès à la situation familiale des agents et donc d'identifier les effets de la maternité, de la naissance et présence d'enfants, ni même les périodes de congé maternité au sein d'une carrière.

En administration centrale, le bilan social 2015 révèle que pour les catégories A+, A et B, les hommes ont une rémunération supérieure aux femmes de : 10,7 % pour la catégorie A+, 6,7 % pour la catégorie A, 3,8 % pour la catégorie B, les femmes et les hommes de la catégorie C disposant de la même rémunération.

Ce 2ème axe de la charte évoque également la lutte contre les stéréotypes et préconise la formation initiale et continue des agents ainsi qu'un plan d'action pour assurer la mixité des filières administrative et technique. Un premier résultat est à observer puisqu'en 2014, 650 personnes ont été formées ou sensibilisées à l'égalité et 400 en 2015 avec de nouveaux modules sur l'égalité insérés dans les formations de prise de poste des directeurs, sous-directeurs, secrétaires généraux et responsables RH. Cependant, l'encadrement a émis des réticences à suivre des formations dédiées à l'égalité (manque de temps, manque d'intérêt???)

Par ailleurs a été mis en place un réseau de référentes et référents égalité ayant pour objectif d'encourager la carrière des femmes et de veiller à neutraliser toute discrimination. Ce réseau qui existe est malheureusement peu connu des personnels et dispose de peu de moyens.

Beaucoup de femmes renoncent à passer des concours à cause des lieux de formation post-concours : pour les SACDD, certaines ont renoncé à cause de la formation post-concours à Valenciennes et notamment des femmes élevant seules leurs enfants, ou encore les IRA pour accéder au corps des attachés, le plus proche étant à Lille ; je rappelle que la CGT réclame un IRA en Ile de France pour faciliter l'accès des B à la catégorie A administrative. Les élues CGT à la CAP des attachés ont dénoncé dernièrement le fait que la formation à l'ENTPE de Lyon des attachés issus de l'examen professionnel aurait lieu du 10 au 21 avril prochain, pendant les vacances scolaires et incluant le week-end de Pâques.

Bel exemple pour les agents ayant des enfants à charge, en particulier pour ce corps très féminisé.

L'AXE III concerne l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une meilleure lisibilité de la politique familiale et sociale à destination des parents de jeunes enfants ou encore les règles applicables en matière de congés familiaux et de travail à temps partiel et sur leurs effets en terme de carrière et de rémunération.

Sur la question de l'articulation des temps, nous pouvons parler d'un échec des discussions entre l'administration et les syndicats. En effet, le projet de charte des temps de l'administration, sans effet contraignant, voire trop laxiste du point de vue du respect de la réglementation du temps de travail, a suscité un rejet unanime de la part des organisations syndicales. A cet égard, ont été pointées les réunions qui commencent en fin d'après-midi ou qui ont lieu systématiquement le mercredi et qui bien évidemment sont à proscrire.

Les discussions au sein du comité de suivi de la mise en œuvre de la charte n'ont pas permis d'aborder l'action sociale et force est de constater qu'il n'y a pas eu de prise en compte particulière de la politique ministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la promesse d'une refonte de l'information au travers d'une page dédiée de l'INTRANET du ministère est restée lettre morte.

L'AXE IV préconise de prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents (femmes ou hommes) sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Malheureusement, nous n'avons relevé aucune action du ministère allant dans ce sens, pas même en terme d'information, ce qui semble pourtant aisé à mettre en œuvre.

Les chiffres nationaux concernant le harcèlement sexuel et les violences sexistes au travail sont éloquents : 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail (10 viols ou tentatives de viol / jour), 1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle et 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

Il existe nécessairement des situations de ce genre dans notre administration et des agents isolés n'osant pas alerter les syndicats ou la hiérarchie. La CGT avait lancé une enquête en 2015 sur ce sujet, mais difficile à aborder par les agent.es. Nous souhaitons réfléchir au moyen de ré-aborder ce problème, car les chiffres ne peuvent que nous inciter à agir sur ces questions. Notre expérience montre sans ambiguïté que ces situations existent et que les réponses qui y sont apportées par l'administration ne sont pas à la hauteur du problème (bien souvent, c'est la victime qui est écartée et pas le harceleur qui est sanctionné). Il faut donc contribuer à libérer la parole, faire témoigner et casser l'isolement dans lequel sont placés les agents, les informer sur leurs droits et les recours possibles et modifier les pratiques de l'administration pour que les auteurs soient sanctionnés.

En conclusion, je dirai que l'égalité professionnelle fait partie des thèmes revendicatifs chers à la CGT, son collectif femmes/mixité agit pour que cette dimension soit traitée comme une des priorités au sein de notre organisation syndicale.

Comme je le disais en préambule, l'égalité salariale est une revendication plébiscitée par les salariés. Il faut la défendre avec conviction et conquérir effectivement ce droit.

PRESENTATION DES TEMOIGNAGES RECUEILLIS -#VIEDEMERE

Estelle Canonne



AVOIR UNE CARRIÈRE, C'EST TOUTE UNE HISTOIRE...

Pour nombre de femmes, être mère et faire carrière relève souvent de l'exploit dans une société où le monde du travail fonctionne sur le modèle du présentisme et où elles assurent toujours la majorité des tâches domestiques.

Cette réalité se traduit au quotidien par une discrimination qui pèse sur nous toutes, suspectées d'être avant tout des mères ou de futures mères et donc aujourd'hui ou demain moins engagées dans le travail. Nous nous heurtons ainsi au fameux « plafond de verre », barrière invisible qui bloque notre évolution salariale et professionnelle.

Dans le cadre de cette campagne, nous avons invité les femmes, mais aussi les hommes qui aspirent à concilier parentalité et carrière, à partager les petites phrases entendues au quotidien et les situations vécues au travail, ces remarques qui font dire

#VIEDEMERE

TU PARS DÉJÀ ?

T'AS PRIS TON APREM ?

Avant les horaires variables et la mise en place de la badgeuse, en partant à 17h30 j'ai entendu :

«Comment, vous partez à cette heure-là, vous ?
Une attachée titulaire ! »

MÉTRO
BOULOT.
BOULOT.

#VIEDEMÈRE

Les papas aussi :

Avec mes enfants en garde partagée, une semaine je travaille jusqu'à 17 heures et je m'occupe d'eux sans discontinuer jusqu'à 21h30. L'autre semaine, quand je ne les ai pas, je travaille jusqu' à 20 heures pour rattraper le temps perdu la semaine d'avant quand je sors à 17 heures pour aller les chercher à l'école à 18h30 en ayant toujours peur d'un problème de train.

VOTRE VIE 
VOUS REGARDE,
MAIS AU MOINS,
ASSUMEZ LES
CONSEQUENCES.

#VIEDEMÈRE

Durant les 5 années pendant lesquelles mes enfants ont fréquenté la crèche, il était fréquent d'être appelée pour venir les chercher en urgence (fièvre, mal au ventre...). Bien souvent, alors que je me hâtai pour aller les chercher, en prévenant ma hiérarchie, il n'était pas rare d'entendre des réflexions du type « Ah!! vous partez déjà? Ah! J'avais besoin de vous pour un dossier urgent! » ou « Ah! ça tombe mal! »

La voix du mari :

«Je n'ai pas de problème pour concilier mon travail et ma famille. Ma femme a pris un temps partiel.»

MIEUX VAUT EN RIRE...



UN PARCOURS DE COMBATTANTE



#VIEDEMÈRE

J'habite l'est parisien. Quand mon fils était petit, je n'ai pas trouvé de crèche près de chez moi. Je l'ai donc inscrit à celle du ministère et j'ai dû venir travailler en voiture. Pour éviter les embouteillages sur le périph, il fallait partir à 7 heures, sinon tout était bloqué. Mais, quand on arrivait, la crèche était encore fermée.

**ENCORE UNE
QUI VOUDRA
PRENDRE SES**

#VIEDEMÈRE



Je suis à 80 % et ne travaille pas le mercredi pour m'occuper de mes enfants.

Nombre de réunions importantes nécessitant une présence impérative sont planifiées le mercredi m'obligeant ainsi à trouver des solutions de remplacement. C'est un casse tête au quotidien.

Alors que je postulais sur un poste de chef de bureau :

« Non, ce n'est pas possible d'être chef de bureau et à 80 %! »

**CE POSTE
N'EST PAS
ADAPTÉ POUR**

#VIEDEMÈRE



Lors de l'entretien avec une sous-directrice pour une mobilité sur un poste de A+ à la DGALN, j'indique que je suis papa et m'occupe activement de mes 4 enfants.

Mobilité refusée...

**TRÈS BON CV...
ET ?**



#VIEDEMÈRE

MERCI, ON S'EST
TAPE TOUT
TON BOULOT
PENDANT TA  #VIEDEMÈRE

Aucun remplacement n'est prévu pour les femmes en congés maternité et pas de prime d'intérim pour les collègues non plus...

Mon chef, lorsque je lui annonce que je suis enceinte : « Heureusement qu'il n'y a plus de poste vacant dans le bureau »

A l'âge de 2 ans, mon fils aîné contracte la varicelle. S'en suit une semaine d'exclusion de crèche entraînant 5 jours d'arrêt pour garde d'enfant. A la veille de reprendre, mon 2^{ème} fils est fiévreux et quelques boutons apparaissent. Le diagnostic tombe : varicelle. Rebelote, exclusion de crèche. Sans solution alternative de garde j'appelle le bureau (me sentant coupable et gênée...), expliquant que je devais à nouveau garder mon enfant.

La réaction du responsable du service « votre fils a encore la varicelle c'est curieux! Heureusement que vous n'avez que 2 enfants ! »

VOTRE VIE 
VOUS REGARDE,
MAIS AU MOINS,
ASSUMEZ LES
CONSEQUENCES.

#VIEDEMÈRE

Quand les femmes, notamment celles qui élèvent seules leurs enfants, renoncent au bénéfice du concours ou ne les passent plus (celui des SACDD car il y a une formation post-concours de plusieurs semaines à Valenciennes, celui des attachés à cause de l'IRA qui est à Lille) :

« Mon histoire remonte à quelques années. J'étais agent de catégorie C, divorcée et vivais seule avec mon fils en région parisienne. Afin d'améliorer mes conditions de vie professionnelle, personnelle, et financières, je voulais réussir le concours de secrétaire administratif, puisque les promotions sont hors de portée, impossibles.

J'ai commencé la préparation au concours, puis ai appris qu'en cas de réussite, je devais partir 3 mois en formation en province. Mais qu'est-ce que je fais de mon fils ? Personne ne peut venir le garder. J'ai dû abandonner la préparation. La rage ! C'était la triple peine :

- 1- divorcée et assumant seule l'éducation de mon fils
- 2- pas de possibilité de pouvoir progresser professionnellement et donc financièrement
- 3- et donc pas de possibilité de devenir un jour propriétaire sans augmentation de salaire

J'en ai beaucoup voulu à ce ministère, que j'ai jugé injuste, rétrograde, sexiste, peu enclin à anticiper les problèmes que rencontrent ses agents, la société qui évolue (1 couple sur 3 se sépare en France, 1 sur 2 en région parisienne). Ce sont souvent les mères qui ont la charge des enfants. Les familles monoparentales sont les plus touchées par les inégalités.

Heureusement, quelques années plus tard, l'examen professionnel de catégorie B a été ouvert. Là, en cas de réussite au concours, il était possible de suivre une formation à Paris. Le nombre de candidats étant tellement important, j'ai fini par avoir le concours au bout de 3 ans. Entre temps, mon fils avait bien grandi.

Conclusion : j'ai perdu une bonne dizaine d'années afin de pouvoir profiter de quelques euros supplémentaires sur ma paye. »

L'ADMINISTRATION DOIT REVOIR SA COPIE !



#VIEDEMÈRE

Témoignage sur le blog vdmere.fr :

« Comment intégrer un congé maternité dans une formation qui a une durée limitée ? La question est complexe, les réponses doivent forcément l'être aussi. Mais les écoles choisissent trop souvent d'y répondre de manière simple (simpliste ?) en disant aux femmes : « Vous n'avez qu'à reporter le bénéfice de votre concours ». Concrètement, ça veut dire que les femmes concernées poireautent, ont leur enfant, et re-poireautent. Concrètement, ces femmes perdent un an, voire plus. Un an de carrière. Un an d'ancienneté. Un an d'opportunités de promotions.

Saviez-vous que, malgré tout, certaines font le choix de ne pas reporter le bénéfice de leur concours et d'aller jusqu'au bout ? Pour ne pas perdre un an. Mais à quel prix ? Elles ne savent pas toujours quel impact leur grossesse aura sur leur formation. Sur leurs évaluations (qui pourront en pâtir si elles ont été absentes). Et donc là encore sur le poste qu'elles pourront occuper par la suite, qui dépend souvent de la qualité de leurs évaluations.

Saviez-vous que de nombreuses femmes sont concernées chaque année avec un impact de très longue durée sur leur carrière ?

Saviez-vous que pour les hommes qui deviennent pères en cours de formation, cela n'a évidemment, pas le moindre impact ?

Il est temps que cela cesse. Sous couvert d'égalité de traitement, on produit des inégalités réelles majeures. Des solutions existent : évaluations anticipées, individualisation des temps de formation, adaptation des évaluations, remise en cause de la logique de classement, etc. Il est de la responsabilité du Ministère de la Fonction publique de faire de cette question une priorité d'action. »

L'ADMINISTRATION DOIT REVOIR SA COPIE !



#VIEDEMÈRE

LES ENJEUX DE LA CAMPAGNE #VIDEDEMERE

Clémence Helfer, UGICT

Le contexte

- La féminisation croissante de l'encadrement est un enjeu stratégique des directions qui développent une approche corporate (réseaux femmes, coaching, etc...) et individuelle
- Des inégalités très importantes, notamment salariales (part variable de la rémunération, déroulement de carrière, etc...)
- 80% des tâches ménagères sont accomplies par les femmes, qui gagnent toujours en moyenne 27% de moins
- L'égalité femmes/hommes figure parmi les premières attentes des salarié.e.s, notamment jeunes

La problématique

Les discriminations au travail dont sont victimes les femmes ont une origine commune : la maternité ou le soupçon de maternité.

Ces discriminations s'appuient sur une culpabilisation permanente des femmes :

- soit elles s'impliquent dans leur carrière et sont de mauvaises mères (ou ne remplissent pas leur "rôle naturel" en n'étant pas mères du tout...)
- soit elles s'impliquent dans leur parentalité, et ne peuvent s'en « prendre qu'à elles mêmes » si elles n'ont pas la carrière souhaitée.

La réponse de Ugict-CGT : campagne #VieDeMère

Malgré l'accroche reposant sur cette discrimination spécifique qui touche les femmes, il s'agit bien d'une campagne pour l'égalité professionnelle, et concerne à la fois les femmes et les hommes.

Le premier objectif est la réduction du temps de travail et l'équilibre vie professionnelle / vie privée, notamment pour un exercice partagé de la parentalité.

La campagne met en avant des revendications concrètes en matière de RTT, de congés, de management et d'organisation du travail, de prise en charge de la petite enfance, etc..

LES Objectifs

- Faire connaître l'état actuel des droits, et en conséquence les revendications de l'Ugict-CGT
- Gagner des avancées concrètes à tous les niveaux (loi et négociations)
- Apporter une dimension spécifique inédite aux cadres techs axée sur la réduction du temps de travail et le déroulement de carrière

LES revendications

Des revendications déclinables à tous les niveaux (public/privé, loi, accord d'entreprise et d'entreprise).

7 grands chapitres de revendications (détail en annexe) :

1. De nouveaux droits pour exercer sa parentalité
2. Sanctionner les entreprises qui discriminent
3. Lutter contre le sexisme et les stéréotypes
4. Prendre en charge la petite enfance
5. Réduire le temps de travail
6. Instaurer un droit à la déconnexion
7. Organiser le travail autrement et mettre en place un management alternatif

<http://vdmere.fr/>

PROVISORE

PRESENTATION PAR DENIS GLASSON, DE SON OUVRAGE : « les dames des Ponts et Chaussées »

Il n'y avait - un tout petit peu plus d'un siècle en arrière - pas de femme dans les administrations françaises - à aucun poste - hormis quelques secteurs précurseurs : la santé ; la poste où des veuves d'agents tenaient, dans les campagnes, des bureaux, ce qui provoquait le courroux régulier de parlementaires ; et aussi - avec d'autres conséquences - l'école primaire publique, après la création d'écoles normales d'institutrices dans les départements à partir de 1879.

Sous la Révolution française, Condorcet avait proposé l'enseignement primaire à tous les enfants des deux sexes. Il faudra attendre 1833 pour que ce soit le cas pour les garçons et 1867 pour que les filles en bénéficient. Ce retard de considération entre filles et garçons se poursuivra à tous les niveaux de formation. Longtemps, les très rares bachelières n'ont pu concourir qu'à titre individuel.

Au début du XXe siècle, il n'y a donc pas de femmes au sein de l'administration des Travaux publics, notre prédécesseure. Ni en administration centrale, ni dans les services des Ponts et Chaussées, ni dans les écoles, assurément pas sur les routes...

Ceux qui copient et recopient les nombreux textes administratifs et législatifs qui sont diffusés, sont des hommes. On les appelle « expéditionnaires ». Balzac en a fait un très méchant portrait et les a qualifiés de « mammifères à plumes ». Il faut préciser que les écrits qu'ils exécutent, s'effectuent à la plume d'oie.

La première femme recrutée en 1899 dans notre ministère - Madame Henriet - est « portière ». Elle est concierge boulevard Saint-Germain. La seconde - Madame Lamps - est lingère.

Une révolution administrative s'opère en France et en Europe avec l'arrivée de la machine à écrire. Celle-ci est industrialisée aux États-Unis vers 1870. À l'image de l'imprimerie, l'écriture se standardise et le nouveau « tapuscrit » se reproduit plus facilement en nombre.

En cherchant dans les archives de notre ministère, le premier tapuscrit que j'ai trouvé est daté du 2 avril 1898. Il est, assurément, à ce moment-là, tapé par un homme.

Le 12 juillet 1906, l'emploi de « dames sténodactylographes » est créé en administration centrale. Ce ne sont pas des fonctionnaires. Il faudra pour cela attendre l'après Seconde Guerre mondiale. Six dames sont recrutées boulevard Saint-Germain : Mesdemoiselles Dangles, Ouvré, Bazille, Godat, Mouscadet, Tinchant.

Quel bouleversement dans cet univers clos et masculin ! Ces nouvelles venues sont regroupées au « service central d'expéditions et d'autographies ».

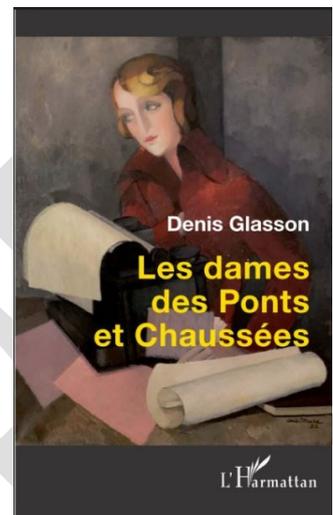
Puis, leur nombre s'accroît au fur et à mesure que se diffuse la machine à écrire dans les services, car le recrutement de sténodactylographes a été élargi aux services territoriaux des Ponts et Chaussées. En 1911, on dénombre 67 femmes ; en 1913, elles sont 229 ; en 1916 : 366. L'administration prononce alors une trentaine de licenciements d'agentes en congé de plus de six mois. L'effectif se réduit à 328 en 1921 - moins qu'avant la guerre -, pour ensuite doubler en deux ans avec la création d'un nouvel emploi : les agents de bureau, qui sont exclusivement des agentes.

La machine à écrire est l'outil de travail d'une nouvelle main-d'œuvre. Ce mouvement a commencé 15 ans plus tôt, et à d'abord concerné l'industrie et le commerce.

En France, le développement de l'instruction des filles a produit un potentiel d'emplois féminins et qualifiés. Ces jeunes femmes - qui ne sont pas issues de la bourgeoisie - ont besoin de gagner leur vie.

Regroupées dans quelques bureaux en administration centrale, isolées à côté de celui de l'ingénieur en chef des Ponts et Chaussées dans les services territoriaux, certaines d'entre elles se concertent en 1912 pour créer une société amicale. Il faut préciser qu'à cette époque, le syndicalisme est interdit et réprimé dans les administrations. Leur société voit le jour l'année suivante.

L'assemblée constitutive rassemble 22 déléguées représentant 94 dames. Elles adoptent une série de vœux qui sont autant de revendications sur la retraite, les salaires, l'avancement, les permutations de poste, les



congés maladie et maternité. Elles demandent leur « fonctionnarisation » et leur assimilation aux autres fonctionnaires des Ponts et Chaussées, dont elles ont – disent-elles – « les charges, sans avoir les droits ». Elles veulent être des salariées à part entière, et ne pas subir de déclassement par rapport aux hommes. Un bureau de la société est mis en place. Renée Taché/Devilleire devient présidente. Elle assumera cette fonction tout au long de l'existence de la société.

Elles décident de publier un bulletin. Joliment présenté et bien rédigé, il paraît de 1914 à 1919. Journal en temps de guerre, sa lecture est émouvante. Sa publication s'interrompt avec la précarisation accrue de leur emploi et la vague de licenciements de 1919.

Quelques-unes d'entre elles et de nouvelles embauchées prennent la suite et se déclarent syndicat des agents de bureau.

En 1921, l'administration des Travaux publics élargit le recrutement des « rédacteurs » - qui sont des fonctionnaires – aux femmes. Les premières recrutées sont Mesdames Michel et Thouvenot. Conséquence de l'accroissement de la qualification initiale des femmes, dès 1928, elles sont plus nombreuses que les hommes à réussir le concours de rédacteur. Ce mouvement est provisoirement stoppé par le régime de Vichy : Pour celui-ci, la place des femmes n'est pas là !

L'arrivée des femmes dans les administrations et aux Travaux publics n'a rien de triomphal. Elles dérangent. Elles sont discriminées, sous-rémunérées, contingentées, isolées. La hiérarchie est souvent soupçonneuse et peu bienveillante. Seront-elles disponibles et obéissantes ? D'où ce verdict d'un ingénieur en chef : « L'emploi féminin est mauvais. » Les collègues masculins, leurs associations ou leurs syndicats sont plus progressistes. Tous et toutes réclament une égalité de traitement à qualification comparable. Mais la mise en concurrence inquiète. Alors, il est préférable, dans le travail, de séparer les genres.

La suppression des inégalités entre les sexes, les femmes devront la gagner, elles-mêmes.

À la fin de la Grande Guerre, Renée Devillaire - quelque peu dépitée – écrit : « Il ne semble pas qu'on ait eu souci de nous plaire ».

Dans cette recherche, j'ai voulu connaître les conditions d'arrivée des femmes dans notre administration et observer ce qui s'est produit.

J'ai voulu aussi m'approcher de celles qui ont vécu ce bouleversement – car s'en est un – et qui ont essayé de le rendre bénéfique à toutes et à tous.

Aujourd'hui, des situations ont évolué ou changé, mais beaucoup de problèmes ou d'injustices rencontrées, dès l'origine, demeurent. Le combat pour l'égalité vraie entre les hommes et les femmes est loin d'être terminé!

ET MAINTENANT... ?

Fabienne Tatot

Faisons reculer les discriminations

Faisons de l'égalité une réalité

En donnant toute leur place aux femmes dans le travail
En permettant aux hommes de s'investir dans la parentalité

3 acteurs et plusieurs leviers pour y parvenir
Des pistes de propositions concrètes dès maintenant

Les acteurs

L'administration

- engagements
- plan d'actions
- moyens de mise en oeuvre
- dialogue social

le syndicat :

- Analyse
- Négociation - concertation
- Actions individuelles et collectives

Vous

- conscience et connaissance des stéréotypes et discriminations,
- compréhension des enjeux pour toutes et tous : sociétal, articulation des temps, salaire / retraite, carrière / responsabilités,
- connaissance de vos droits
- alerte sur situations vécues / subies

Les actions à poursuivre immédiatement

avec le syndicat

- rester en contact pour échanger, débattre : s'inscrire sur la fiche de participation
- nous informer et nous solliciter en cas de problème
- se syndiquer pour décider, contribuer, agir

campagne VieDeMere

- poursuivre les témoignages et inviter les collègues à témoigner
- voter sur nos propositions ou faire de nouvelles propositions

Des propositions à débattre

- Remplacement des congés maternité et parentaux
- Maintien des moyens pour le service médico –social, dans le cadre du déménagement dans l'Arche
- respect des droits d'absence
- reconnaissance des intérimis
- réouverture de négociations pour l'égalité reconnaissance des filières techniques et administratives
- formations post-concours en région parisienne
- sanctionner l'auteur d'une discrimination plutôt que la victime

Et le 8 mars...

toutes et tous ensemble

- se mobiliser, se rassembler, échanger...
- en projet : mur de restitution des témoignages (TP et séquoia)
- remise du dossier de restitution de l'initiative débat-spectacle

Dorénavant, chaussons toutes et tous

« les lunettes du genre » !

POUR ALLER PLUS LOIN

Les droits des femmes en France

