



HAL
open science

Les femmes dans la petite et moyenne fonction publique française

Jeanne Siwek-Pouydesseau

► **To cite this version:**

Jeanne Siwek-Pouydesseau. Les femmes dans la petite et moyenne fonction publique française. L'impiego al femminile, Nov 2002, Imola, Italie. pp.87-93. halshs-00746496

HAL Id: halshs-00746496

<https://shs.hal.science/halshs-00746496>

Submitted on 29 Oct 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les femmes dans la petite et moyenne fonction publique française

Jeanne SIWEK-POUYDESSEAU
Directrice de Recherche-CERSA Paris II

De l'indifférence amusée au scepticisme empreint d'agacement, large est la palette des réactions pour exprimer combien une investigation sur la situation des femmes au ministère serait vaine. (Marie-Françoise Simon-Rovetto, Inspectrice générale. 1999).

Si le statut de 1946 reconnaissait l'égalité des droits des fonctionnaires, hommes et femmes, les réalités concrètes sont demeurées assez proches de celles du reste de la société. Pendant longtemps, on a refusé d'admettre que cette égalité juridique n'était que de façade. La démonstration de cet état de fait était d'autant plus difficile que l'on ne disposait d'aucune statistique sexuée sur la situation des femmes dans la fonction publique. Au début des années 1980, une prise de conscience amena à constituer le plus systématiquement possible ces statistiques, mais la situation n'est pas encore entièrement satisfaisante. Depuis une quinzaine d'années, nous possédons des cohortes de chiffres, pas toujours cohérentes et suivies, qui permettent toutefois d'avoir une vue d'ensemble avec un minimum de recul.

De l'égalité des droits, on est passé à une analyse de l'égalité des chances. La notion de parité, et non plus d'égalité, a induit une volonté de rattrapage ou de discrimination positive. L'idée de mixité implique, en outre, la nécessité de diversifier les points de vue, selon les besoins d'une société elle-même mixte, et donc de dépasser la référence traditionnelle au seul monde masculin. Enfin, dernier avatar, on peut être amené à poser la question de la trop grande féminisation de certains corps... Nous retrouvons les évolutions développées au niveau de l'Union européenne¹ et l'idée d'une approche intégrée (gender mainstreaming) prônée dans une Communication de la Commission européenne en 1996.

¹ Nelen (Sarah) et Hondelghem (Annie). *L'égalité des sexes et la politique du personnel dans le secteur public*, L'Harmattan, 2002, 160 p.

Le recrutement par concours ou l'inégalité des chances

La part des femmes parmi les fonctionnaires civils de l'Etat n'a cessé d'augmenter, puis s'est stabilisée : de 38% en 1956 à 48% en 1978, 54% en 1988 et 57% en 2000. Mais, hors enseignement, elles restent minoritaires (45%), dont 35,5% en catégorie A, 49,7% en B et 46,8% en C². De 1980 à 1998, hors enseignement et PTT, elles sont passées de 39,5% à 43,4%³. En revanche, elles sont majoritaires parmi les personnels non titulaires, soit 52,5% des 90.000 agents de cette catégorie, hors enseignants. Elles sont les plus nombreuses aux ministères des Affaires sociales et des Finances (dont un tiers de temps partiel) et les moins nombreuses aux ministères de l'Intérieur et de l'Equipement. En fait, la situation n'a que peu évolué depuis que des mesures sont prises en faveur de l'égalité des sexes.

Ces données sont confirmées par les statistiques que nous avons effectuées sur les admises aux concours externes de l'Etat : depuis 1985, à une exception près, leur pourcentage est resté en dessous de la moyenne, alors que le taux des présentes était très supérieur (tableaux I et II). En 2000, 521.000 candidats se sont présentés aux concours externes de la fonction publique de l'Etat, dont 305.000 femmes.

La première hypothèse « primaire » sur une éventuelle discrimination sexiste dans les concours ne pourrait être étayée ou infirmée que si nous connaissions le pourcentage des admissibles aux épreuves écrites. Or, ces statistiques n'existent pas ... Cette question a été évoquée⁴, pour les contrôleuses des impôts (catégorie B) où les femmes seraient, de manière constante, très largement écartées à l'écrit, mais pas les inspectrices de catégorie A qui chutent à l'oral. De même, il est signalé qu'en Belgique les femmes sont plus nombreuses à être éliminées aux trois étapes des concours administratifs : inscription, examen et nomination après réussite⁵. Il est pourtant admis que les femmes réussissent mieux aux examens et tout se passe comme si le niveau d'exigence demandé était nettement inférieur pour les hommes.

Bien d'autres facteurs peuvent expliquer les décalages importants relevés dans les tableaux I et II, notamment le taux de chômage des femmes nettement plus élevé que celui des

² Rappelons que la catégorie A, dans la fonction publique française, correspond aux emplois supérieurs, la catégorie B aux emplois intermédiaires et la catégorie C aux emplois d'exécution.

³ *Rapport au parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes*, 1997, p.32. Le rapport publié en 2000 reprend les chiffres depuis 1994 sur une base un peu différente, p. 7.

⁴ Fortino (Sabine). « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus ». *Sociologie du Travail*, oct.-déc. 1999, p. 363-384 ; *La mixité au travail*, La Dispute, 2002, p. 88-91. En 1993, 61,1% de femmes présentes, 48,8% d'admissibles et 49,5% d'admises en catégorie B.

⁵ Nelen (Sarah) et Hondeghem (Annie). *L'égalité des sexes et la politique du personnel dans le secteur public*, L'Harmattan, 2002, p. 73.

hommes⁶. Ceci induit un plus grand nombre de présentes et, peut-être, une plus grande sélectivité, notamment parmi les candidates possédant les diplômes les plus bas du tertiaire, qui se trouvent en compétition avec des femmes plus diplômées, également nettement plus nombreuses que les hommes de niveau équivalent. Dans l'enseignement, le décalage défavorable aux femmes est beaucoup moins important et se trouve parfois positif, avec un pourcentage supérieur des admises mais une baisse de dix points des recrutées due, sans doute, au nombre important de « sexe inconnu » en catégorie A... Aux Finances, au contraire, le taux d'échec aux concours externes est considérable par rapport aux hommes.

Dans un rapport sur le ministère de l'Équipement⁷, il apparaît que, pour les années 1997 et 1998, le résultat des filles est plus médiocre à l'issue des épreuves d'admissibilité, mais enregistre un net rétablissement lors des épreuves orales. Ces chiffres devraient être confirmés sur des données plus complètes, selon les catégories, le nombre de présences effectives et le nombre réel des recrutées. Nous ne disposons malheureusement que des résultats à l'ensemble des concours de l'Équipement publiés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), depuis 1985. Avec des variations sensibles selon les années, on y constate un net décalage entre présentes et admises, comme dans le reste de la fonction publique, hors enseignement.

Le tableau II apporte quelques chiffres sur la réussite aux concours internes et externes selon les catégories, pour l'ensemble des ministères civils, d'une part, pour les enseignants et pour les ministères civils, hors enseignement, d'autre part. Les variations sont sensiblement différentes selon les années, mais les cas où le sexe est inconnu sont parfois importants. La constatation majeure concerne le très fort taux de sélectivité pour les femmes de catégorie C aux concours externes, catégorie qui n'existe pas chez les enseignantes et relève d'autant leurs moyennes. La colonne la plus instructive concerne le pourcentage de présentes et d'admises par catégories aux concours externes pour l'ensemble des ministères hors enseignement. Si la sélectivité a varié dans le temps et selon les catégories, le décalage est toujours resté négatif depuis 1985, avec une amélioration pour le recrutement des femmes de catégorie A, qui reste cependant à moins 6,5 points en 1999 et moins 3,1 en 2000. La sélectivité s'est plutôt améliorée en catégorie B en 1999, mais est redescendue à moins 12,2 en 2000, et elle demeure très élevée en catégorie C à moins 15,8 points en 1999 et moins 17,8 en 2000. Les chiffres sont évidemment inverses pour les hommes : en catégorie A (1999), 56,1% des reçus pour

⁶ Fougère (Denis) et Pouget (Julien). « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique ». *Economie et Statistique*, n° 369-370, 2003..

⁷ Simon-Rovetto (Marie-Françoise). Le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de l'Équipement, des Transports et du logement, sept. 1999, 127 p., multigr.

49,6% de présents ; en catégorie B, 47,9% de reçus pour 40% de présents; en catégorie C, 70% des reçus pour 44,8% des présents. Ce dernier chiffre est sans doute, pour partie seulement, dû aux recrutements de policiers, gardiens de prison et ouvriers.

Quoi qu'il en soit, les fortes disparités dans la sélectivité touchant les hommes et les femmes montrent à quel point les raisonnements globaux sur la totalité des effectifs ont peu de sens, notamment lorsqu'on fait de la prospective sur les recrutements à venir... Quant à l'égalité des chances entre les sexes dans les concours, qui est un des fondements du statut, elle reste à démontrer et il est bien trop tôt pour évaluer un début de « féminisation » des jurys.

I. Pourcentage des femmes admises aux concours de la fonction publique de l'Etat

	Tous Ministères						Enseignement						Finances						
	Concours Externes			Concours Internes			Concours Externes			Concours Internes			Ensemble concours			C. Externes		C. Internes	
	Présent.	Admises	Recrut.	Présent.	Admises	Recrut.	Présent.	Admises	Recrut.	Présent.	Admises	Recrut.	Présent.	Admises	Recrut.	Présent.	Admises	Présent.	Admises
1985	51,5	45,6		45,1	44,3		59,2	58,8		67,5	59,8		63,6	58,7		64	55	57	59,1
1986	54,6	46,7		45,7	42,7		59,1	59,2		42,9	42,6		62,9	58		63,8	58,1	53,3	52,4
1987	54	48,7		48,1	48,2		64,4	62,1		51,8	45,2		68,7	61,5		69,3	59,1	59,9	62,6
1988	49	48,6		47,9	47,1		61,8	61,5		52,2	45,7		57,7	52,8		58,1	50,3	52,3	52,3
1989	54,3	49		47,2	45,5		62,6	60,6		47,4	46,4		65,2	59,8		66,5	56,5	57,1	62,2
1990	54,5	50,8		49,4	51		67,7	64,2		53,8	59,8		65,4	56,8		65,9	56	55,6	55,4
1991	54	48,9		56,4	51,4		62,1	56,5		49,4	48		64	58,2		65,4	57,7	53,3	57,3
1992	57	55,8		59,3	58		63	65,5		52,1	55,5		64,7	59,3					
1993	55,1	59,5		56	53,1		65,8	67,5		56	53,1		61,8	53,9					
1994	59,9	58,5		61,7	55,6		64,7	64,6		53,1	53,5		58,9	48,9					
1995	56,7	51,7		54,7	51,3		61,6	64,3		52,5	54		55,1	50,3					
1996	57,4	55,5		62	55,8		64,2	64,8		55,8	56,2		57,1	49					
1997	59,2	53,7		62,9	57,3		67,2	65,4		56,8	56,5		58,8	51,6					
1998	57,7	51,8	43,7	63,3	58,8	58,5	64,6	65,8	55,8	57	58,6	58,3	54,6	45	44,6				
1999	58,2	53,8	45,3	63,3	59,3	58,9	65,5	67,4	57	57,1	59,6	59,1	55,5	46,8	46,9				
2000	58,5	55,7	58,1	62,8	57,6	57,5	65	68,6	71,4	56	59,8	60,2	56,4	48,5	51				

Pour les tableaux I et II :

Pourcentages calculés à partir des tableaux publiés par la DGAFP dans ses rapports annuels. Les enseignants sont distingués de l'ensemble Education Nationale.

Aux concours de 1993, est apparue une catégorie « sexe inconnu » et les pourcentages ont été calculés sur le seul total des hommes et femmes connus.

A partir de 1992, les concours externes et internes ne sont plus distingués pour les Finances.

A partir de 1998, figure le nombre des recrutés.

II. Pourcentage des femmes admises aux concours, selon les catégories

		Tous Ministères				Enseignement				Min. hors enseignem.	
		Concours externes		Concours Internes		Concours Externes		Concours Internes		Concours Externes	
		Présentes	Admises	Présentes	Admises	Présentes	Admises	Présentes	Admises	Présentes	Admises
1985	A	54,5	47,8	40,6	34,3	52	50	40,7	37,3	56,2	41,8
	B	61,5	57,4	47,6	49,8	73,9	72,1	71	75,4	59,5	42,3
	C et D	45,4	27,4	44,7	46,5					45,4	27,4
1988	A	52,6	49,5	42,9	39,4	54,8	51,3	52	44,3	46,5	41,4
	B	59,1	63	46,1	48,4	79,8	78,2	67	69,7	48,5	44,2
	C et D	42,4	33,7	56,1	53,6					42,4	33,7
1994	A	59	62,6	52,2	52,9	64,5	64,6	53,1	53,5	42,3	38,9
	B	60,5	50,3	72,3	65,7	71,5	75,6	55,6	65,9	60,3	48,9
	C	60,3	36,5	76,1	67,2					60,3	36,5
1999	A	59,5	64,9	55,8	58	65,3	67,3	57,5	59,7	50,4	43,9
	B	60,6	52,9	62,8	59,8	73,5	68,8	47,4	55,5	60	52,1
	C	55,2	29,4	72,8	62,1					55,2	29,4
2000	A	59,4	65,6	54,3	57,4	64,9	68,7	56,2	59,8	47,3	44,2
	B	62,8	50,7	67,2	60,4	71,2	62,3	n.r.*	n.r.*	62,5	50,3
	C	54,4	36,6	68,4	55,6					54,4	36,6

- n.r. Pourcentage de non renseignés trop important.

L'évolution des carrières possibles, dans les textes et dans la réalité

Dans le statut de 1946, le principe de non discrimination existait entre les sexes sous réserve de mesures exceptionnelles « commandées par la nature des fonctions ». Une loi de juillet 1975 stipula que les corps de fonctionnaires autorisés à recruter distinctement hommes et femmes devaient figurer sur une liste limitative, établie par décret en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la Fonction publique. La loi du 7 mai 1982 supprima la notion d'emploi réservé « par nature » aux hommes ou aux femmes « sauf condition déterminante pour l'exercice des fonctions » et les corps pouvant faire l'objet d'un recrutement distinct sont ainsi passés de 15 à 2 aujourd'hui. Dans le même temps, de nombreux corps militaires ont été ouverts aux femmes. De plus, la législation faisait obligation au gouvernement de déposer tous les deux ans un rapport au Parlement sur les mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes.⁸

A la Direction générale des Impôts⁹, un des services aux effectifs les plus nombreux parmi les administrations « régaliennes », les femmes entrèrent dans les catégories d'exécution (C et D) après la Seconde Guerre mondiale, dans les catégories intermédiaires (B) dans les années 1960-70 et dans la catégorie moyenne-supérieure (dite A' pour la distinguer du sommet de la catégorie A, recruté au niveau équivalent à l'ENA) dans les années 1970-1980. Aujourd'hui, la DGI compte deux tiers de femmes, soit 55.000 employées ; 60% en C, 27% en B et 13% en A'.

Avant 1946, le cadre principal des Impôts était exclusivement ouvert aux hommes et, ensuite, des quotas limitèrent le nombre de femmes admises aux concours, jusqu'en 1958 pour la catégorie C et 1963-64 pour les catégories B et A'. Il existait donc une discrimination négative. Les femmes se sont alors présentées beaucoup plus nombreuses que les hommes aux concours, mais le pourcentage des femmes reçues est très inférieur à celui des hommes, et surtout, leur carrière n'a rien de comparable. Dix ans après leur entrée en fonction, et pour chacune des catégories, aussi bien pour les concours internes qu'externes, la grande majorité des femmes n'a pas changé de situation, soit 70% en C, 63% en B et 85% en A', alors que la

⁸ Des rapports ont été présentés en 1984, 1986, 1988, 1992, 1995, 1997, 2000 et 2002, après le rapport Davisse de 1983 sur les femmes dans la fonction publique.

D'autres rapports sur la haute fonction publique ont, en outre, paru en 1999 (Anne-Marie Colmou) et en 2001 (Le Pors). La question sera traitée par Marie-Christine Kessler.

⁹ *Hommes et Femmes à la DGI*, Colloque 11-12 mai 1998, Direction des Services fiscaux de Paris-Nord, 54 p. Nous reprenons tout spécialement les interventions de Sabine Fortino.

majorité des hommes a progressé¹⁰. Il semble qu'on tende aujourd'hui à recruter autant d'hommes que de femmes dans les catégories d'exécution, malgré un nombre très inférieur de candidats, pour rétablir une parité équilibrée. Les femmes sont également atteintes par une plus grande sélectivité dans les concours internes des Impôts, alors que, pour l'ensemble du ministère des Finances, elles seraient plutôt avantagées (tableau I).

De manière générale, les raisons pour lesquelles les femmes se présentent aux concours administratifs en bien plus grand nombre que les hommes sont diverses et multiples. La sécurité de l'emploi a longtemps été particulièrement attirante pour les filles, notamment dans les familles de petits agriculteurs et commerçants habitués à plutôt laisser la succession aux garçons. Le secteur privé était considéré comme un monde beaucoup plus dur et compétitif, convenant mieux aux garçons. Enfin et surtout, l'administration avait la réputation de mieux garantir l'égalité des sexes, au moins dans les textes. D'autant que le caractère anonyme et scolaire des concours semblait mieux convenir aux filles qui sont, en moyenne, plus diplômées que les garçons, mais nous venons de voir que le résultat final ne correspond guère à ces attentes. Sans doute, peut-on également citer les rémunérations et les horaires effectifs de travail, qui sont plus favorables que dans le privé pour certaines catégories d'exécution ou intermédiaires et attirent plus particulièrement les femmes.

Si « ne pas avoir à marcher sur les autres pour obtenir un minimum de reconnaissance » semble avoir été longtemps une devise féminine, du moins dans la phase de transition de la seconde moitié du XXe siècle, les choses ont commencé à changer, pour le meilleur et pour le pire... Cependant, malgré des diplômes plus élevés, les femmes restent encore cantonnées dans des emplois moins qualifiés que les hommes de niveau équivalent. Un des handicaps majeurs à la progression des femmes, et même à leur passage dans des écoles de formation, est leur moindre mobilité familiale, qui était encore décuplée lorsqu'elles n'avaient pas la possibilité de maîtriser la naissance des enfants. Sans compter « l'auto-élimination » des femmes pour ne pas accéder à un poste supérieur à celui de leur conjoint... Le cas des femmes militaires montre, comme par un effet de loupe, ce que sont ces contraintes et tous les préjugés qui s'y réfèrent, dans un monde totalement construit pour les hommes¹¹. Interrogée par la revue du ministère de la Fonction publique, une de nos rares préfètes déclare qu'elle a bénéficié d'un réel partage des tâches avec son mari, ce qui est statistiquement très rare, et elle insiste également sur les horaires des réunions qui pénalisent

¹⁰ Fortino (Sabine). « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du Travail*, oct-déc. 1999, p. 363-384.

¹¹ « Les femmes militaires », *Les Champs de Mars*, Cahier du Centre d'Etudes en sciences sociales de la Défense, n° 11, La Documentation Française, 2002, p. 160-224.

systématiquement les mères de famille. Une directrice départementale relève une évidence : on ne peut nommer des femmes hauts-fonctionnaires que s'il existe un vivier suffisant de femmes dans la hiérarchie intermédiaire¹². Or les fonctionnaires de haut niveau indiquent comme allant de soi qu'elles sont aidées par des personnels domestiques, ce qui ne peut évidemment pas être le cas, à plein temps, pour les employées de la petite et moyenne fonction publique. Nous retrouvons ici une vraie fracture sociale dans l'accès à la parité des chances dans les promotions.

L'argument implicite des uns et des autres a longtemps été l'efficacité du service et il est vrai que le temps partiel est essentiellement féminin, de même que les congés de fin d'activité et la retraite anticipée. Dans les années à venir, la charge des parents âgés risque d'être aussi pénalisante que celle des enfants en début de carrière, tout spécialement pour les catégories les moins favorisées.

Tout ceci n'a pas empêché une forte féminisation jusqu'aux postes d'encadrement moyen. Mais l'administration a réussi à contenir cette invasion et à réserver les emplois supérieurs aux hommes dans un premier temps, et à freiner ensuite les évolutions « naturelles », en cantonnant les femmes dans des emplois supérieurs relativement marginaux, où ne s'exerce pas de véritable pouvoir. Ce serait la dernière forme de la discrimination sexuelle. Parallèlement, l'égalité des sexes amène aujourd'hui à recruter plus d'hommes que de femmes dans les catégories d'exécution pour rétablir une parité équilibrée dans l'administration, alors que le marché du travail privé reste, lui, très fermé aux femmes.

Tout au long des dernières années, diverses mesures spécifiques ont été prises en faveur des femmes, concernant la grossesse, l'hygiène et la sécurité, les chargées de famille, la cessation progressive d'activité, le congé parental, le rapprochement des conjoints, le travail à temps partiel... Des textes ont également été publiés sur la revalorisation des catégories d'exécution, la résorption de l'emploi précaire ou la formation professionnelle qui améliorent la condition féminine. Mais, ici encore, les mesures spécifiques tendent à être limitées si elles paraissent, en droit, porter atteinte à une stricte égalité de traitement entre hommes et femmes (Arrêt Griesmar, Cour de Justice des Communautés européennes, 29 novembre 2001).

Parallèlement au concept européen d'approche intégrée à toutes les politiques particulières, le gouvernement Jospin avait relancé les mesures d'égalité entre les sexes dans le cadre de la modernisation de l'Etat. Ainsi, la loi du 9 mai 2001 a recommandé une analyse

¹² *Service Public*, Ministère de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, avril-mai 2002, p. 8-9.

sur l'égalité des hommes et des femmes dans l'activité professionnelle, sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, définis par décret, dans le secteur privé comme dans l'administration. Le titre II de cette loi concerne la fonction publique, mais ne prévoit pas de distinguer les admissibles dans les statistiques des concours, ce qui serait pourtant pertinent. Il a été prévu une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe dans les jurys des concours. De 2000 à 2002, le pourcentage des femmes dans les jurys est passé de 33 à 38% et les présidences de jurys de 21 à 23%.

De même, un décret du 3 mai 2002 a prévu au moins un tiers de femmes dans les organismes paritaires. En effet, il faut remarquer que, jusqu'à une date récente, les syndicats de fonctionnaires, essentiellement tenus par des hommes, n'ont jamais revendiqué de manière efficace une véritable égalité professionnelle, à l'exception d'un certain nombre d'avantages aboutissant surtout à maintenir la ségrégation des femmes. Mais ces dernières ne se sont pas non plus beaucoup battues pour accéder au pouvoir dans les syndicats, qui de toute manière ne l'auraient pas permis ! Ce sont les pouvoirs publics qui ont décidé d'établir un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les instances de concertation paritaire avec les représentants des personnels. Le nombre de femmes représentant l'administration a été en hausse grâce à cette politique volontariste, puis a baissé, alors que les nominations des représentants syndicaux au Conseil supérieur de la Fonction publique, partant de plus bas, a augmenté : de 2000 à 2002, elles sont passées de 37% à 33% pour l'administration et de 23% à 30% pour les syndicats. Dans les comités techniques paritaires elles sont augmenté de 22% à 30% pour l'administration et de 31% à 38% pour les personnels, ainsi que respectivement de 30 à 37% et de 42 à 46% dans les commissions administratives paritaires¹³.

En conclusion, dans la petite et moyenne fonction publique, comme chez les hauts fonctionnaires, et comme dans la plupart des secteurs¹⁴, s'il y a eu beaucoup de discours et quelques textes sur l'égalité, les changements n'ont été que très lents dans la réalité, mais se sont tout de même accélérés ces dernières années sur quelques points particuliers.

¹³ *Fonction Publique : faits et chiffres 2003*. Ministère de la fonction publique et de l'Etat, 2004, p. 106-111.

¹⁴ Maruani (Margaret) dir. *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005, 480 p.