

APOLICE

HORS SÉRIE

UNITÉ SGP
POLICE
FSMI FO

Juillet 2018



FEMMES FLICS



HÉROÏNES NATIONALES



Éditorial

**Femmes et hommes,
ensemble.**

Yves Lefebvre
Secrétaire Général



Le combat pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ne doit pas être la préoccupation que des premières mais celle de tous, sans équivoque.

Alors que le 21 juillet 2017, le ministère de l'Intérieur s'est porté candidat au « label diversité et égalité », à UNITÉ SGP POLICE, nous avons engagé depuis plusieurs années une réflexion sur la place des femmes dans la Police Nationale. Aujourd'hui, notre section régionale Île-de-France s'est saisie de ce thème cher au cœur des syndicalistes qui ont fait et font son histoire.

Les femmes représentent 30% des effectifs de notre noble fonction et ont intégré l'ensemble des corps de nos métiers. Il est donc temps, en 2018, au-delà de l'actualité qui a dévoilé des attitudes intolérables de la part de certains hommes en France ou dans le monde, que le manifeste des femmes policières prenne forme.

Ni féminisme intransigeant, ni main paternaliste dans le combat à mener pour que les femmes accèdent aux fonctions et à la place méritées, ce numéro se veut être l'espace de celles sans laquelle la Police Nationale ne serait pas cette institution qui s'interroge et s'enrichit.

Sans la femme, la Police Nationale ne peut avancer. Sans elle, la Police Nationale, ne peut prétendre être un pan de société représentatif et exemplaire.

La parole des policières à autant de valeur que celle de leurs pairs masculins. Et avec cette idée d'émulation solidaire, nous améliorerons notre condition.

Prise en compte de leurs particularités ou contraintes, en obtenant gain de cause pour celles qui représentent la moitié de l'humanité, nous évoluerons positivement.

Pas les un(e)s ou les autres,
mais les un(e)s avec les autres.

Interviews :
Paroles de femmes

P.8



SOMMAIRE

- P 4 HISTOIRE - LA FÉMINISATION DE LA POLICE**
Symbole d'un changement inévitable
- P 6 SOCIÉTÉ - ÉGALITÉ DÉFAILLANTE**
Cultiver sans différences
- P 8 INTERVIEWS - PAROLES DE FEMMES**
4 témoignages inédits
- P 18 ENTRETIEN - QU'EN PENSENT LES « PATRONS » ?**
Une vision RH pour mieux briser les a priori
- P 20 CHRONIQUE - MISSION DROITS ET ÉGALITÉS**
Un billet d'humeur pour interpeller
- P 22 LÉGISLATION - LA LOI SAUVADET**
Mieux comprendre les enjeux pour demain

ActuPolice Hors Série Juillet 2018

Directeur de publication : Yves Lefebvre

Rédacteur en chef : Paul Le Guennic

Conception et réalisation : Linda Kebbab, Carlo Conti

Comité de rédaction : Frédéric Chauvin, Laurent Martin de Frémont, Pierre Péjac

Crédit photos : 123RF, Paul Le Guennic, Carlo Conti, Stevan LEBRAS photographe

Imprimerie : Pure Impression, 451 rue de la Mourre, 34130 Mauguio

UNITÉ SGP POLICE-FO, 163 avenue Galliéni, 93170 Bagnolet

ISSN : 2115-774X CPPAP : 0616 S 08347 Tirage : 15.000 exemplaires



**« Tout pourra arriver quand
être une femme ne voudra plus dire
exercer une fonction protégée. »**

Virginia Woolf

**« L'admission des femmes à l'égalité
parfaite serait la marque la plus sûre de
la civilisation, et elle doublerait les
forces intellectuelles du genre humain. »**

Stendhal



**« C'est par le travail que la femme a en grande
partie franchi la distance qui la séparait du mâle;
c'est le travail qui peut seul
lui garantir une liberté concrète. »**

Simone de Beauvoir

**« Je n'ai toujours pas entendu d'hommes
demander conseil sur la manière d'allier le
travail et la vie de famille. »**

Gloria Steinem



Si vous voulez en savoir plus :

- Jeanne Siwek-Pouydesseau Directrice de Recherche honoraire au CNRS (CERSA-Paris 2) « Les femmes dans la petite et moyenne administration depuis 1946 ».
- Geneviève Pruvost, « De la sergote à la femme flic », édition La Découverte.
- Légifrance.
- Institut National de l'Audiovisuel.
- Ministère de l'Action et des Comptes Publics : Bilan des nominations équilibrées 2016

L'inévitable Féminisation de la Police Nationale

Premiers pas dans la Police

Quelles longues mutations que celles de la Police Nationale, s'écrivant à un rythme plus ou moins lent, et façonnant ce métier encore qualifié d'homme.

1979, cinq ans après les premières Commissaires de Police, 51 femmes Gardiens de la Paix intègrent la 89ème promotion sur un total de 200 élèves. Les journaux titrent à cette occasion : « 22 v'là les agentes ! ». Il faudra néanmoins attendre 1981 avant la nomination de la première Préfète, et 1982 avant l'ouverture du concours d'Officier de Paix.

Le changement est initialement marqué par l'implication des féministes réformistes. Profitant de leur relais au Conseil municipal de Paris, elles se saisissent du sujet dès la période de la première guerre mondiale. Un combat mené durant une génération avant d'obtenir les premiers résultats.

Femmes et enfants d'abord !

Geneviève Pruvost, dans ses travaux sur la féminisation de la police, évoque l'ouverture d'un service composé de femmes en 1935 à Paris.



Les premières assistantes de police recrutées en 1935.

En jupe, elles sont chargées du vagabondage scolaire et de la prostitution.



« La police un métier d'homme »

Affiches des années 70

Le lancement est modeste : elles ne sont que deux au début, nommées « Assistantes de Police ».

Quoique titulaires du diplôme d'assistante sociale, et donc plus qualifiées que leurs homologues masculins Gardiens de la Paix, ni leur salaire ni leur statut ne sont à la hauteur de leur rôle.

Cantonnées à des enquêtes auprès de femmes et enfants errants qui n'intéressent pas la société, les actrices publiques chargées de ces problèmes ne sont pas valorisées.

Même après la Libération, la IV^{ème} République rejettera les propositions de féminisation de la Police à l'échelle nationale.

Il faut attendre 1960, pour que la situation des « presque policières » s'améliore avec la fin de l'obligation d'être d'abord assistante sociale, puis l'obtention d'un grade équivalent à celui d'inspecteur.

Égaux face à la mort



20 février 1991, l'effroi.

Catherine Choukroun est abattue à 27 ans, lors d'un contrôle radar sur le périph' parisien. Elle est la première policière décédée en service. Mais les textes policiers n'ont pas prévu qu'un homme puisse bénéficier de la pension de réversion de sa conjointe disparue.

La Fédération Autonome des Syndicats de Police (ancêtre d'UNITÉ SGP POLICE) se battra pour que le veuf de Catherine Choukroune, élevant désormais seul leur fille, obtienne gain de cause.

Le défi du plafond de verre contemporain

Dans certains domaines, la situation des policières s'améliore, notamment depuis la loi Sauvadet de 2012. Mais l'évitement du sujet par l'institution, voire des mesures contradictoires, ont engendré un retard en matière d'évolution ou d'intégration des femmes dans les unités prestigieuses.

Aujourd'hui, 53% des Adjoints de Sécurité sont des femmes contre seulement 20% des Gardiens de la Paix ou Commissaires de Police ! Des études menées depuis 2000 démontrent que l'expression de la féminité policière provoquerait une dévalorisation du

métier dans l'esprit des agents. Il faut donc réhabiliter l'image injustement dévoyée des femmes en bleu.

En 2018, le ministère de l'Intérieur lance une campagne de recrutement qui pourrait être profitable aux deux genres dans toutes les catégories, malgré un nombre important de contractuels.

Peut-être une nouvelle Histoire de la Police Nationale.

Linda Kebbab

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

UNE CULTURE TOUJOURS DÉFAILLANTE

« Femmes dans la Police ».

Cette expression donne vie à moult fantasmes ou à priori. « Juste bonne à gérer un différend familial » quand ce n'est pas « à faire de la dactylo », les clichés ont la vie dure. Et pour cause, en 1935, quand la police parisienne recrute ses deux premières policières, elles ont pour mission de porter assistance aux femmes et aux enfants. Une fonction devenue pratique traditionnelle. Au point qu'en 2018, certains ont toujours l'idée de diriger les collègues féminines vers les différends familiaux. Pas uniquement parce que les victimes seraient plus enclines à s'épancher auprès d'elles mais aussi parce qu'on attribue aux policières un don inné, caricatural, pour gérer les conflits des foyers.



Les clichés ont la vie dure...

Mais la société prétend à plus de traitement équitable, à défier le cliché des prédispositions attribuées à tel ou tel sexe.

Une femme parviendrait-elle à tenir tête à un individu récalcitrant sur la voie publique et à maintenir un rapport d'autorité ? Saurait-elle faire se confier en audition un délinquant chevronné un brin misogyne ? Saisirait-elle la complexité d'un réseau de malfaiteurs en bande organisée ? Des questions saugrenues ? Pourtant elles ont toujours cours dans certains esprits convaincus que cela est trop.... « compliqué » pour une femme.



Séance de tir à la PJ parisienne

Sortie du débat sur la force physique, la question des compétences intellectuelles et émotionnelles est en jeu pour faire évoluer la situation des policières.

Même si la situation semble s'améliorer avec la pression de la société qui ne tolère plus la discrimination ou les principes de prévalences défavorables aux femmes, nous sommes toujours saisis pour et par des situations inacceptables : femme de Compagnie Républicaine de Sécurité en maintien de l'ordre cantonnée au secrétariat, habilitée Brigade Anti-Criminalité qui trouve portes closes partout où elle postule, enquêtrice encouragée à intégrer une brigade des mineurs plutôt que des stupéfiants, ou encore affectée dans une cellule administrative alors qu'elle aurait préféré la stratégie d'État-Major.



Tous ces exemples malheureux illustrent bien un quotidien souvent tu, parce que la grande famille est plus importante à sauvegarder que l'égalité ne l'est à être instaurée.

L.K.

Paroles de femmes

Elles s'appellent Amélie, Christine, Cyrielle, et Roxanne. En Compagnie Républicaine de Sécurité de Maintien de l'Ordre, ou Section Montagne, Chef de brigade, ou encore en Brigade Anti-Criminalité, ces femmes du Corps d'Encadrement et d'Application ont intégré des unités ou des fonctions dans lesquelles la présence féminine demeure minoritaire voire exceptionnelle.

UNITÉ SGP POLICE-FO les a rencontrées (p 8 à 17).

Conscientes de la place qu'elles occupent et de leur particularité professionnelle, chacune d'entre-elles a délivré, presque comme un message, un témoignage personnel empreint d'exemplarité.

Le déterminisme et l'engagement qui sont les leurs reflètent bien l'état d'esprit qu'on attend d'un policier dévoué au respect de l'institution républicaine.

Elles ont embrassé leur métier avec force, sans se départir ni de leurs convictions ni de leur place de femme. Et leur témoignage d'aujourd'hui qu'on n'aurait jamais cru possible il y a tout juste trois générations est le fruit d'une histoire.

Celle de la Police Nationale.



Interview de Roxanne



Roxanne, cette maman de 41 ans, est en Compagnie Républicaine de Sécurité section maintien de l'ordre. Sortie d'école en 1998 à l'époque où les femmes devaient encore se faire une place, elle s'est forgée une détermination hors-norme. Ancienne monitrice chien d'intervention, elle est la seule femme diplômée... « homme d'attaque » cynophile de France dans la Police. Elle a trouvé chez les CRS l'action et l'imprévu qui caractérisent bien cette aventurière.

Quel regard portes-tu sur la place des policières dans l'institution ?

J'ai essentiellement travaillé dans des unités très masculines et malheureusement constaté pour chacune la présence de personnel masculin au comportement parfois misogyne. En CRS, ce sont très souvent les collègues n'ayant connu que cette direction qui ont du mal à accepter les femmes. Mes collègues féminines m'ont confié que lors de leur affectation, certains hommes refusent même de les saluer. Plutôt que de les éduquer, l'administration a maladroitement imposé les femmes voire les a exagérément mis en avant, accentuant le rejet des hommes. Pour certains, l'erreur d'une femme représente toutes les femmes, là où un homme qui se trompe ne représente que lui-même.

Nous sommes plusieurs femmes dans notre compagnie et lors des entraînements nous ne formons qu'un seul corps avec les collègues, démontrant aux formateurs que nous sommes aussi compétentes.

Quelle plus-value as-tu le sentiment d'apporter en tant que femme dans ta mission ?

Ma plus-value est mon individualité. Dans une police où des hommes pensent que la présence des femmes dévalorise la fonction, le besoin de faire ses preuves chaque jour oblige à être meilleure que les autres. Malgré ce que pensent beaucoup d'hommes qui en font un argument, ce n'est pas la force physique qui fait un bon flic. Et chaque personne doit être employée selon ses qualités afin d'être la plus efficiente possible pour son unité.

Sur la voie publique, le public est agréablement étonné de voir des femmes en CRS et ça a tendance à l'apaiser. Les collègues masculins s'obligent à plus de savoir vivre en cantonnement en notre présence.

As-tu eu à faire des sacrifices ?

Côté famille, comme nous sommes en déplacement presque la moitié de l'année j'ai raté beaucoup de moments avec mon fils, très fier de sa maman au demeurant. Je le dois à mon conjoint, pompier, qui croit en mes compétences en CRS et m'encourage. Et comme pour beaucoup de policières, ma féminité est

cachée en collectivité. Progressivement j'ai abandonné la jupe pour me fondre dans la masse.

Quels moyens mettre en place pour soutenir davantage la présence des femmes dans un service comme le tien ?

Il faut que notre administration enseigne aux hommes à accepter les femmes et à les respecter. Il ne faut pas non plus qu'elle recrute des femmes pour répondre à des quotas mais uniquement sur les compétences sinon cela nous nuit. Certaines compagnies refusent encore les femmes et n'en compte aucune. Si on veut parvenir à en faire affecter, il ne faut pas mettre des sorties d'école mais des femmes expérimentées, voire des gradées car la hiérarchie est très respectée en CRS. Il y a des problèmes pratiques comme les tenues qui ne sont pas adaptées aux femmes ou la difficulté de trouver des toilettes durant une journée de maintien de l'ordre, ce qui nous oblige à moins nous hydrater et peut poser problème pour notre santé.

Un conseil (ou une mise en garde) pour la collègue qui hésite à se lancer en CRS ?

Il ne faut pas venir en CRS pour l'aspect pécuniaire (les CRS bénéficient d'une Indemnité Journalière d'Absence Temporaire –IJAT–), autant pour les femmes que pour les hommes. L'absence de vocation pour le maintien de l'ordre a des conséquences sur le fonctionnaire et l'unité.

Il faut du courage, de l'endurance, de la motivation et être émotionnellement forte ; mais également du caractère, rester naturelle et laisser le temps faire mentir les quelques comportements misogynes.

Propos recueillis par LK

Christine, 46 ans, est entrée dans la Police en 1997 En région en parisienne, elle a travaillé en commissariat puis à la formation des policiers. Revenue « sur le terrain » pour exercer son rôle de chef de brigade à Narbonne, elle est aujourd'hui, adjointe de brigade à Lorient, où cette amoureuse des animaux concilie gestion des effectifs et sa famille dans une vie à 100 à l'heure.

Quel regard portes-tu sur la place des policières dans l'institution ?

En 20 ans, je n'ai pas constaté de grande évolution. J'ai connu des collègues machos au début de ma carrière à qui nous devions prouver que nous n'étions pas des midinettes.

Par exemple, j'ai vécu une expérience difficile avec un supérieur misogyne selon lequel les femmes étaient peu fiables et devaient demeurer au foyer. Il me faisait payer d'être à 80 % pour m'occuper de ma fille que j'avais eu tant de mal à avoir. Du coup, malgré de graves problèmes de santé, je prenais mes dispositions discrètement sans nul impact sur le service.

La grande peur totalement injustifiée à propos des femmes, c'est celle de l'absentéisme. Comme si nous étions plus fragiles que les hommes.

À l'école, nous n'étions que 5 filles. Les garçons qui acceptaient de passer les épreuves sportives avec un binôme féminin pouvaient bénéficier de nos barèmes sous-entendant que la mixité serait pénalisante pour eux. Nous étions pourtant sportives et leur sentiment était injuste. Mais au lieu de les éduquer et leur expliquer, en haut on a entretenu leurs préjugés.

Heureusement, j'ai connu une majorité des collègues aux côtés desquels qui je me suis sentie « policier » sans aucun a priori.

Quelle plus-value as-tu le sentiment d'apporter en tant que femme dans ta mission ?

Dans une situation où la tension est importante, les individus peuvent être plus réceptifs lorsque leur interlocuteur est une femme, ils sont moins dans le rapport de force.

Je gère le quotidien d'une brigade en tenant compte des personnalités de chacun avec moins de rigidité qu'un homme, tout en anticipant les problèmes. Je parviens à être attentive et soucieuse auprès des effectifs avec moins de retenue ou de pudeur qu'un chef masculin qui craindrait d'être trop intrusif ou paternaliste.

As-tu eu à faire des sacrifices ?

Le métier de policier demande un investissement tant pour les hommes que pour les femmes.

Néanmoins l'égalité se perd pour les femmes quand

il s'agit de faire carrière. On doit faire des choix en fonction de la vie de famille et du conjoint.

j'ai toujours ressenti au travail la nécessité de démontrer, sans m'excuser d'être une femme, que j'étais à la hauteur. Je devais en faire plus, comme beaucoup de policières, pour être acceptée.

Quels moyens mettre en place pour soutenir davantage la présence des femmes à la tête d'une brigade ?

Il faut former la hiérarchie pour qu'elle ait confiance en la femme à la tête d'une brigade. Pour le moment, elle perçoit la fonction de chef comme naturelle chez l'homme, et à l'inverse plus risquée quand elle est occupée par une femme.

Il est impératif de faire comprendre que l'absence pour maternité n'est pas une faiblesse mais la raison même de la vie. Et on n'en revient pas moins compétente qu'avant !

En attendant d'améliorer la répartition des tâches il y a le cycle 2/2/3, dont nous bénéficions à Lorient, et c'est enfin une chance pour concilier vie privée et vie professionnelle. Incroyable de voir une collègue qui était à 80% en hebdo ne plus avoir besoin de cet aménagement depuis qu'elle est en 2/2/3.

Un conseil pour la collègue qui hésite à se lancer à la tête d'une brigade ?

Féminisation de la police n'est pas synonyme de « féminisme radical ».

Pour gérer une brigade, avoir conscience qu'il n'y a pas d'homogénéité des personnalités, il n'y a besoin que d'efficacité et d'un management qui exploite les qualités de chacun.

J'encouragerais à relativiser et à faire fi des réflexions. Inutile de focaliser sur sa féminité car finalement policier homme ou femme il s'agit du même métier.

Propos recueillis par PLG



Interview de Christine





1914

12 femmes dactylographes intègrent la Préfecture de Police

1935

Les 2 premières assistantes de police enfilent la jupe dans les rues de Paris

1953

Les femmes peuvent accéder au concours d'Officier de Paix adjoint

1979

Après une longue réticence le verrou saute et le concours de Gardien de la Paix est enfin ouvert aux femmes

80%
filière administrative

67%
filière scientifique

20%
filière active

Graph. par filières

53%
catégories C

catégories
niques

1991

2 Gardiennes de la Paix sont tuées en service, l'une le 20 février, la seconde le 9 juin. Elles payent le fait d'être policier

1992

La FASP obtient les congés maternités et la fin des quotas pour les femmes

2009

Le dernier rempart cède et les femmes sont désormais intégrées aux CRS

?

Après une ministre de l'Intérieur en 2007, quand une Directrice Générale de la Police Nationale ?



Interview de Cyrielle

Cyrielle a 28 ans. Primo-affectée en Compagnie Républicaine de Sécurité de maintien de l'ordre à Grenoble, elle est la première femme CRS en section de secours en montagne. Passionnée de voyages et de grands espaces, cette ancienne nageuse synchronisée a quitté depuis longtemps les bassins pour sauver des vies sur les cimes.

Quel regard portes-tu sur la place des femmes dans l'institution ?

Pour ma part, étant la seule femme en CRS montagne, tout se passe bien. J'ai passé des tests quasi équivalents à ceux des hommes, provoquant un sentiment d'équité et donc une bonne considération de leur part.

J'ai personnellement été très bien accueillie aussi bien en CRS Montagne que lorsque j'étais en MO à Grenoble.

Quelle plus-value as-tu le sentiment d'apporter en tant que femme dans ta mission ?

Ayant intégré la spécialité récemment, ce sont mes collègues secouristes qui m'apportent énormément. J'ai encore beaucoup à apprendre de leur expérience, ils sont une incroyable richesse et plus-value. Mais côté affectif je peux apporter un côté rassurant auprès des victimes lors d'opérations de secours. Une douceur supplémentaire quand il s'agit de maîtriser une situation où des personnes sont gravement blessées. Bien sûr des hommes ont aussi ce côté mais l'approche psychologique est plus aisée notamment avec les enfants. Sans a priori non plus, j'ai le sentiment d'être moins casse-cou. Les opérations sont délicates et dangereuses en montagne, et je réfléchis deux fois avant de me lancer face au vide.

As-tu eu à faire des sacrifices pour rejoindre cette unité ?

Évidemment mais comme toutes les personnes qui envisagent d'intégrer un service spécialisé ! Tout mon temps libre y est passé pendant 1 an avec une bonne hygiène de vie, et une vie sociale réduite. Le stage d'intégration montagne dure 4 mois durant lequel nous sommes totalement en immersion.

Je suis heureuse de ce surentraînement car, de nature sportive, j'aime les défis. Étant plutôt nageuse, je travaille constamment à relever mon niveau sur les activités de montagne et notamment le ski.

Le gabarit peut faire un peu la différence dans notre spécialisation mais, homme ou femme, nous nous entraînons autant. Plus que le sacrifice c'est surtout l'investissement personnel que je retiens.

Mais viendra un jour la question de la grossesse qui

met en suspens durant des mois notre entraînement technique et exigeant.

Nous sommes en déplacement deux semaines par mois qu'il nous faut concilier avec un rôle de mère. Notre métier est l'un des plus meurtrier de la Police nationale, difficile de prendre autant de risques, quand on sait qu'un enfant nous attend à la maison.

En cas de maternité, il sera compliqué, les premières années, de demeurer dans cette section.

Quels moyens mettre en place pour soutenir davantage la présence des femmes dans un service comme le tien ?

Ça tourne beaucoup autour de la maternité. Je ne vois pas d'autre solution que le congé parental pour ne pas handicaper la section du fait des longs déplacements en poste avancé, à moins d'avoir un conjoint disponible bien-sûr.

De par sa localisation, la section à Briançon n'a pas besoin de poste avancé. Les collègues rentrent chez eux chaque soir même lors des semaines de permanence. Ils résident tous autour et se présentent en cas d'alerte. Ce système est un avantage pour concilier travail et vie de maman.

Un conseil (ou une mise en garde) pour la collègue qui hésite à se lancer en CRS montagne ?

Ce n'est pas un milieu fermé aux femmes et il ne faut pas hésiter à prendre contact avec les sections montagnardes. Chaque jour ici et un apprentissage et j'ai des étoiles dans les yeux quand je prends mon service.

Ce milieu m'a accueillie et acceptée sans jamais faire allusion à ma féminité.

Il faut juste avoir conscience des exigences, que ce soit le rythme, l'investissement personnel ou encore les risques liés au métier de secouriste en montagne.

En conclusion, patrouille de police secours ou cordée de montagne, homme ou femme, nous sommes tous des policiers à part entière dont la force est de savoir œuvrer en équipe.

Propos recueillis par PLG et LK

Amélie, 30 ans, est actuellement à la Brigade Anti Criminalité de Charenton-le-Pont (94). Après une première affectation au commissariat de Créteil, elle a fait partie de la BAC N 94 Tenue, appelée « UMS 94 » durant 3 ans. Féru de sports tactiques, et vice-championne de France de lutte 2012, elle n'en est pas moins attachée à sa féminité.

Quel regard portes-tu sur la place des policières dans l'institution ?

Notre situation évolue même si une poignée de collègues, les « anciens », persiste à refuser les femmes sur le terrain. Des gradés en BAC par exemple influencent les chefs de services pour éviter notre recrutement. Il est arrivé qu'on justifie le refus d'y avoir une femme en évoquant le risque de... relations amoureuses !

Quand on intègre la Police on veut combattre l'injustice. J'ai fait mes armes dans une brigade de Police Secours où nous partagions l'envie de justice, de la chef de brigade au plus jeune stagiaire. Nous étions la brigade la plus féminine du commissariat et pourtant, tous unis, nous faisons un travail remarquable.

Quelle plus-value as-tu le sentiment d'apporter en tant que femme dans ta mission ?

L'ouverture d'esprit et l'empathie mais cela est très subjectif. J'ai le sentiment d'être moins défiée par les hommes sur la voie publique que ne le serait un effectif masculin. Nous n'avons jamais, en patrouilles féminines, eu à utiliser la force (la BAC Charenton-le-Pont compte 3 femmes, ndlr) ; les interpellés étant trop sidérés par l'originalité de notre équipage. De plus, côté physique et vestimentaire, on se fond plus dans la population, un avantage indéniable.

Je me sens « bacqueuse » à part entière et je pense que mes collègues du commissariat me voient ainsi. Mais au contact de certaines autres BAC je suis renvoyée à ma féminité. J'ai conscience que le rapport de force physique n'est pas le même qu'avec un homme sur la voie publique quand bien même j'ai été lutteuse de haut niveau. Mais n'oublions pas que notre grande souplesse et notre physiologie, sont souvent des avantages lorsqu'il faut escalader ou glisser dans des lieux étroits !

As-tu eu à faire des sacrifices ?

J'ai quitté la BAC de nuit pour ma vie de couple. J'ai le sentiment que je devrai toujours faire passer ma vie privée avant mes envies professionnelles. J'aimerais intégrer d'autres services, peut-être d'interventions, mais se pose la question de la maternité. Il y a

également un effet inconscient chez la femme en brigade spécialisée: être plus forte, plus disponible, moins malade, moins absente, plus hargneuse, que ne le serait un homme. Moins femme même. Tous ces petits efforts quotidiens qui deviennent un sacrifice, le sacrifice de soi.

Quels moyens mettre en place pour soutenir davantage la présence des femmes dans un service comme le tien ?

Nous avons un chef de service qui, en réfléchissant à l'équilibre entre hommes et femmes, laisse les talents s'exprimer sans a priori. C'est stimulant avec des conséquences positives sur notre activité.

Les tests d'habilitation BAC, malgré leurs défauts, offrent aux femmes l'opportunité d'être valorisées là où des hommes échouent. Autrefois une femme était réputée défaillante en BAC jusqu'à preuve du contraire. Aujourd'hui, lauréate, elle est aussi légitime qu'un homme. Reste à améliorer l'intégration des femmes habilitées et s'assurer qu'elles ne subissent pas un mauvais accueil.

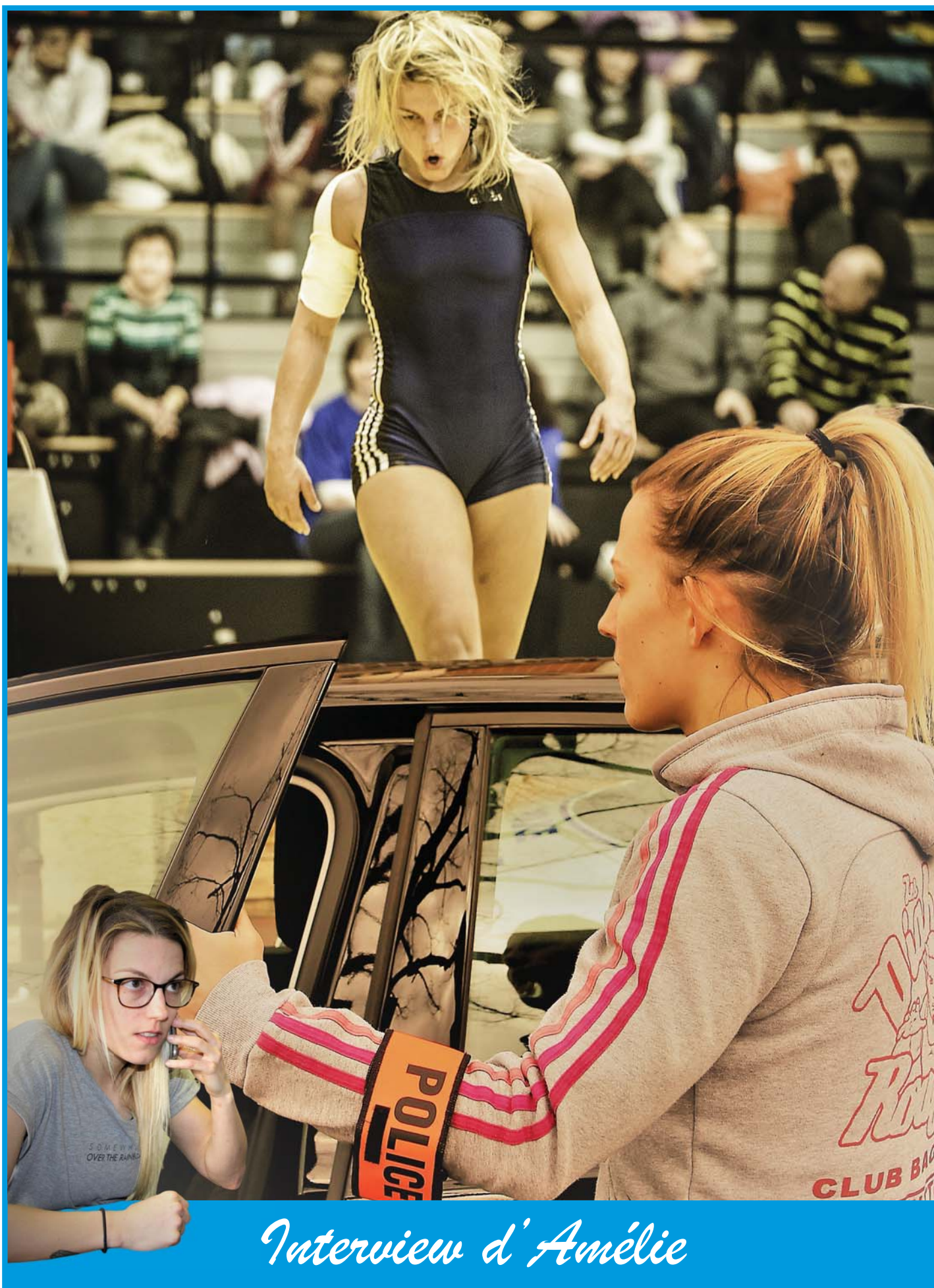
Personnellement, en BAC 94 N, j'ai rencontré un Major qui m'a protégée des réactions misogynes, le temps que les collègues constatent mon travail et m'acceptent. Il était comme mon mentor.

Un conseil (ou une mise en garde) pour la collègue qui hésite à se lancer en BAC ?

Je lui dirais « Prépare-toi à encaisser » (rires). Plus sérieusement, être très sportive, indéniablement. Ça ne sera pas toujours facile avec certains collègues masculins même s'ils comptent sur toi dans les domaines où ils pêchent.

Tu dois être ambitieuse et déterminée. Le seul risque est d'atteindre ton but. Sois fière même si tu obtiens peu, car tu l'auras eu uniquement grâce à ta détermination.

Propos recueillis par LK



Interview d'Amélie

Femmes dans la Police ET LES « PATRONS », ILS EN PENSENT QUOI ?

Les femmes occupent-elles les mêmes postes et responsabilités que les hommes dans votre commissariat ?

Personnellement, il n'y a aucune différence. L'an passé, je n'ai pas hésité à choisir une femme comme chef de brigade. Non pas parce que c'était une femme mais parce qu'elle avait les compétences et les aptitudes. Et elle fait très bien tourner son équipe.

Et la présence des femmes dans la police ?

Pour ceux qui se poseraient encore la question, c'est un vieux débat. La question est celle du bon équilibre dans la gestion des effectifs. Dans une patrouille de trois femmes ça peut être délicat, sans que ça ne soit toujours justifié, mais devant un individu ivre ou violent, il faut faire attention. Nos collègues féminines réclament elles-mêmes une mixité. Un équipage de deux femmes et un seul homme ne pose aucun problème.

Les femmes peuvent-elles être un plus lors des interventions ?

On tend à dire que les femmes calment le jeu et sont facilitatrices. Elles ont une approche plus empathique que beaucoup d'hommes, sans en faire une généralité. Cela peut apaiser d'avoir à faire à une femme plutôt qu'à un homme où on peut être dans un conflit d'ego. Je n'ai jamais été déçu dans les services où j'ai œuvré, les collègues féminines sont relativement sérieuses et méticuleuses. Dans l'imaginaire, on se confie plus à une femme qu'à un homme dans le cas de violences faites aux femmes et aux enfants, de viols ce qui justifie leur présence. Même si ici nous avons un homme qui remplit très bien ce rôle.

Avez-vous perçu des réticences des personnels féminins à prendre plus de responsabilités au regard de leurs problématiques personnelles ?

Il y a deux cas : celles qui, comme les hommes, aspirent à plus de responsabilités, et celles qui tendent à se mettre en retrait. Elles n'évoquent pas clairement les motifs familiaux mais on le sent quand même ce qui est triste de nos jours. Que ce soit en roulement, en BAC, ou à la Sûreté Départementale, j'ai rencontré peu de cas réticents, mais en province cela est peut-être plus facile pour les femmes, pour s'organiser, qu'en région parisienne ou dans les grandes agglomérations.

Il n'y a donc aucun souci à mettre des femmes dans des services particuliers ou dits plus risqués ?

Pour moi les compétences priment. Celles qui ne se sentent pas dans ces services ne les réclament pas. Des femmes sont une réelle plus-value. Je n'ai jamais de contestation d'hommes ou de « subordonné(e)s » quand je mets une femme en responsabilités. Effectivement, elles peuvent avoir plus de contraintes que les hommes, et ne pouvoir accepter certains services à cause des horaires face à leurs obligations familiales. La seule faiblesse est liée aux personnalités, autant chez les hommes que chez les femmes.

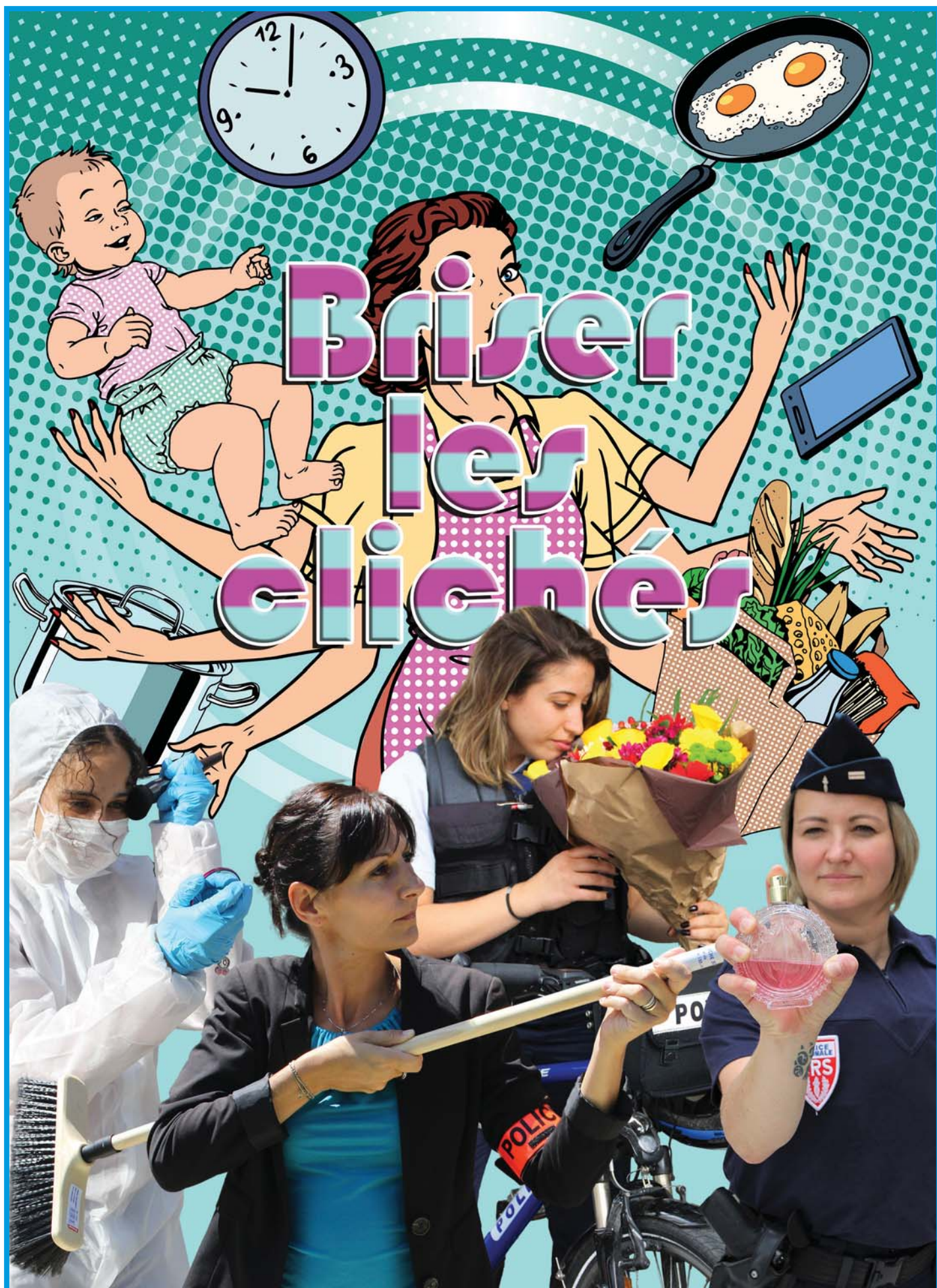
La police est un métier plus difficile pour les femmes que pour les hommes ?

On a envie de dire que cela demeure plus difficile pour les femmes. Mais la police s'est bien féminisée et c'est rentré dans les mœurs. Dans mon service, il y a beaucoup de femmes et ça ne pose aucune difficulté. Une femme peut influencer positivement sur les esprits, les « gars » se lâchent moins sur la voie publique. À l'inverse, j'ai remarqué qu'une majorité de femmes dans une même unité provoquait une pression sur elles et pouvait créer des relations conflictuelles. Il vaut mieux éviter cette configuration.



Bruno GALLOT
Ancien Commissaire Central de la CSP Lorient
Commissaire Central de la CSP de Brest et
Directeur Départemental adjoint
de la Sécurité Publique du Finistère

Propos recueillis par PLG



MISSION : DROITS

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »
article 3 de la Constitution de 1946

Temps partiel, congé parental, régime hebdomadaire... Si vous vous demandez souvent comment concilier vie professionnelle et vie familiale ou parentale, alors 70% de chances pour que vous soyez une femme.

Ces aménagements demeurent très largement féminins, toutes professions confondues. D'après les sociologues, les femmes stagnent à des postes précaires et pas toujours valorisants parce qu'on attend d'elles qu'elles soient de bonnes mères avant de faire carrière. Ces dames, invitées à se soucier de leur abrupt équilibre familial et professionnel, cèdent ainsi leur place dans l'ascenseur de la promotion sociale.

Si l'employeur appelé « État » compte parmi ses agents une part féminine considérable, seules 17% des Directeurs de services actifs de la Police Nationale portent la jupe. On compte plus d'inscritEs au concours de Commissaire de Police, et qui réussissent aussi bien que les hommes l'épreuve d'admissibilité (écrite). Pourquoi alors ne sont-elles plus que 28% après l'écroulement de l'épreuve d'oral ?

Une part de la réponse est du côté de l'histoire de la féminisation de la fonction publique française. Alors que celle-ci était perçue comme un facteur d'amélioration des conditions de vie des femmes, il s'est avéré, comme à chaque fois que la mobilité sociale entre les genres s'est décidée, que les hommes ont cédé les places les moins valorisantes et rémunératrices afin de gravir leurs propres échelons.

En 1974, le concours de Commissaire de Police est ouvert aux femmes, alors que celui de Gardien de la Paix, pour lequel on pense qu'il faut une force physique particulière, ne l'est pas encore. Cette ouverture aurait pu permettre aux futures policières d'accéder aux fonctions importantes de la Police Nationale. Oui mais, décision collégialement masculine, la question des temps de vie (enfants, foyer, aide à ascendant) gérés majoritairement par les femmes, n'a pas été anticipée.



ET ÉGALITÉ

Le Gouvernement a annoncé cette année des mesures en faveur des conditions de travail des femmes en entreprise, notamment un mentorat pour lutter contre les discriminations. Il faut que cette règle ne se limite pas au privé et que les meilleurs élèves dans ce programme soient les ministères publics, de l'Intérieur en tête.



Gel du point d'indice, Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR), augmentation de la CSG, autant de mesures contraires à l'intérêt des fonctionnaires et plus encore celui des femmes, premières victimes des crises sociales et économiques. Aujourd'hui, pour économiser diraient certains, on préfère ouvrir des postes d'Adjoints de Sécurité (ADS) plutôt que de Gardiens de la Paix. Dans la mesure où les femmes représentent 53% des ADS, leur précarité s'annonce grandissante dans les rangs de la police nationale.

Il faut d'urgence rehausser le statut social des policiers : Procédures de paiement des pensions par le parent défaillant, création de places en crèche et pools de nourrices adaptés aux horaires atypiques, soutien scolaire des enfants dont les parents ont un important volume horaire de travail, aide au transport généralisée...

Les policières défendent les valeurs citoyennes et la République, celle-ci doit s'engager pour elles dans la lutte pour leurs droits. L'augmentation de l'enveloppe ministérielle pour l'amélioration de la condition des femmes de la police nationale doit être conséquente sinon les discours demeureront de la rhétorique.

La France doit ambitionner de ne plus compter sur les doigts les policières parvenues à traverser le plafond de verre ou à occuper un poste à responsabilité.

Pour sortir de la précarité féminine, espérons que la création d'un Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes ne soit pas comme un champ de coquelicots qui borde l'autoroute. C'est-à-dire juste à faire joli.

Linda Kebbab

LÉGIFÉRER QUAND LA PARITÉ RAME

La loi Sauvadet, c'est quoi ?

Cette loi n°2012-347 du 12 mars 2012 vise de manière coercitive à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'inscrivant dans la suite de dispositions politiques depuis 1983 relatives à « l'égalité entre les hommes et les femmes et à la mixité dans la fonction publique », elle instaure un taux minimal de féminisation défini pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction.



... Pour qui ?

L'article 56 de la loi désigne les nominations pour l'entrée dans une fonction dans (ce qui concerne la police) :

- Les emplois supérieurs,
- Les emplois de directions de l'État.

La loi Sauvadet oblige les Ressources Humaines relevant de l'État à transmettre des rapports annuels attestant ou non de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes.



... Quel résultat ?

Une mesure porteuse puisqu'en dehors des ministères des Armées et de la Justice frappés de fortes amendes pour ne pas avoir atteints les quotas, ceux-ci semblent être respectés dans la fonction publique.

Au ministère de l'Intérieur, on observe une petite amélioration même si les présidences des jurys d'examens et concours et les postes d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale demeurent encore masculins dans leur écrasante majorité.



Les limites ?

Les horaires, la mobilité et les mutations associés aux postes à responsabilités freinent les femmes, elles dont les obligations familiales que la société leur impose peuvent décourager à évoluer. Des quotas de nominations auraient plus de sens avec des mesures pour faciliter ces prises de fonctions plus importantes.

Et il y a les grandes oubliées de cette loi: les femmes des catégories B et C, toujours autant lésées en matière d'évolution de carrière et de représentativité.

LIMITES ?





Hommage aux femmes engagées dans le syndicalisme

« Une vraie valeur sûre » titrait, dans un article, votre ActuPolice numéro 25 de janvier 2018.

UNITÉ SGP POLICE FO œuvre pour une représentativité proportionnelle juste et une valorisation du travail de l'ensemble des militants, sans distinction.

Toutes les compétences sont les bienvenues dans nos rangs avec pour seul combat, la défense de nos collègues. N'hésitez pas à vous engager.

À vous Mesdames qui êtes aussi en première ligne

MERCI.

UNITÉ SGP POLICE FORCE OUVRIÈRE

Le SEUL syndicat

100% C.E.A. / A.D.S. / Cadets



Aux élections professionnelles
je vote pour UNITÉ SGP POLICE
en cliquant sur ce logo