

CENT ANS DE FEMINISATION :

Les femmes dans les métiers des postes et des télécommunications (années 1880-1980)

par Peggy Bette, Café de l'histoire, 27 mars 2014

INTRODUCTION

Des femmes semblent toujours avoir travaillé dans les services postaux, au moins depuis le XVIIIe siècle, où il est attesté que certaines ont accédé à la fonction de directrice des postes, principalement par voie de succession. Cette présence féminine, contestée à partir de la Révolution, connaît un reflux pendant les deux premiers tiers du XIXe siècle (notamment à Paris), sans pour autant disparaître tout à fait. Cette tendance s'inverse lors des années 1870-1880 au cours desquelles s'amorce une vague de féminisation qui touche, tour à tour, l'ensemble des services des PTT et se poursuit au cours du XXe siècle.¹

L'objet de cette étude est de comprendre cette féminisation des postes et des télécommunications, autrement dit l'entrée des femmes dans un secteur où elles n'étaient autrefois ni très nombreuses, ni très bien accueillies. Comment est-on passé du refus à l'évidence ? Comment la présence des femmes a-t-elle fini par s'imposer au sein de l'Administration des PTT ? Selon quel rythme et par quels moyens ?

L'analyse de ce phénomène sur 100 ans (années 1880 – années 1980) laisse entrevoir trois grandes périodes :

- 1880-1920 : une féminisation volontaire
- 1920-1970 : une féminisation cloisonnée
- 1970-1990 : une féminisation libérée

1870-1920 : UNE FEMINISATION VOLONTAIRE

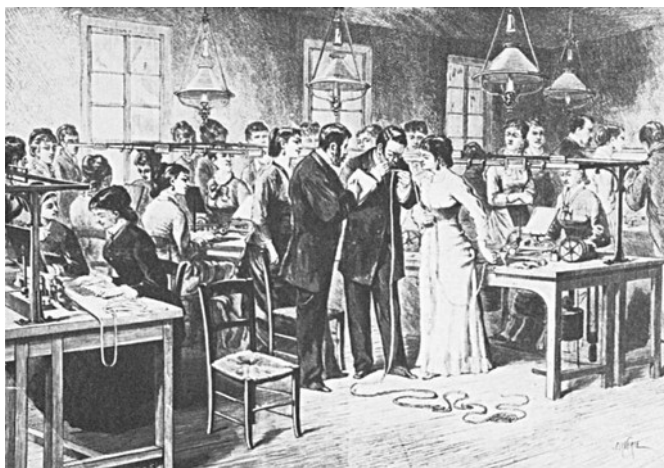
La féminisation de l'Administration postale s'amorce à partir des années 1870. Elle est encouragée par le politique – voilà pourquoi cette période est ici qualifiée de « féminisation volontaire ». Ce phénomène va de pair avec le rattachement de services gérés par l'Administration postale (Télégraphe, Caisse National d'Epargne, Téléphone), Administration qui a dû, dès lors, pour

¹ Jeanne BOUVIER, *Histoire des dames employées dans les postes, télégraphes et téléphones de 1714 à 1929*, Paris : Presses universitaires de France, 1930

en assurer le fonctionnement, recruter un nouveau personnel, dont principalement des femmes.

Les grandes étapes de la féminisation des postes et des télécommunications au tournant du siècle²

La féminisation s'amorce d'abord dans les services télégraphiques. À partir des années 1860, les pouvoirs publics cherchent à rendre le télégraphe (service public depuis 1830) accessible à tous en fusionnant ce service avec celui des postes. Cette Administration fait alors appel aux femmes et aux filles des agents postaux, employées comme auxiliaires de leur mari ou père, pour assurer cette nouvelle tâche. Le recrutement d'un personnel féminin au télégraphe débute en Province, au sein des petits bureaux, dits bureaux secondaires, avant d'être mis en œuvre quinze plus tard (à partir de 1877) à Paris. Quoique plus tardif, le recrutement des femmes dans la capitale est plus massif et plus rapide. Dix-huit en 1877 (soit 10 % des effectifs), les dames télégraphistes employées au poste central des télégraphes, rue de Grenelle, sont presque 600 en 1899 (soit 50% des effectifs).



L'emploi des femmes dans la télégraphie, L'Illustration n°1912, 18/10/1879

La féminisation des PTT se poursuit dans les services financiers à partir des années 1880.

La création de la Caisse Nationale d'Épargne Postale en 1881, et le succès immédiat qu'elle rencontre (plus 80 000 adhérent.e.s en moins d'un an), génère de nombreux emplois nouveaux qui, d'emblée, sont ouverts aux femmes. Immédiat et important, ce recrutement de personnel féminin semble aussi avoir été envisagé de manière pérenne, car les dames employées de la CNE, contrairement aux premières dames télégraphistes qui ne pouvaient qu'être auxiliaires, accèdent rapidement au statut de titulaire.

La féminisation se prolonge, à partir des années 1890, au sein des services téléphoniques.

En 1889, l'Etat rachète l'exploitation du téléphone à la société privée, *La Société du Téléphone*.

2 Jeanne BOUVIER, *Histoire des dames employées... voir supra*, pp. 120-174

L'Administration postale, à qui échoit cette nouvelle mission, recourt à du personnel féminin pour assurer la fonction de téléphoniste. Une partie d'entre elles sont originaires de l'ancienne *Société du Téléphone*, où elles exerçaient déjà cet emploi. Les autres sont recrutées par concours à partir des années 1890 et 1891. À l'issue de cette année, les dames du téléphone sont au nombre de 812.

La féminisation des PTT s'étend pour finir dans les bureaux de poste de Paris et des grandes villes. Tolérée dans les zones rurales, la présence des femmes dans les bureaux de poste est refusée dans les grandes zones urbaines depuis le début du 19^e siècle. L'organisation d'examens de guichetière à partir de 1892 change la donne. En moins de deux ans, près de 2 400 femmes sont admises à des emplois de guichets dans la capitale et les grandes agglomérations françaises.

En moins de trois décennies, le nombre de femmes aux PTT a augmenté considérablement, passant de plusieurs centaines à plusieurs milliers. Jeanne Bouvier évalue à un total de 5 573 dames employées en 1895, « dont 1 619 dans les divers services d'exploitation à Paris, 3 164 en province et 190 dans les divers services administratifs (dont 560 à la Caisse d'Epargne) ».³

Causes et accueil de la féminisation

L'une des causes les plus communément avancée pour expliquer l'appel aux femmes plutôt qu'aux hommes est **l'argument économique** : employer des femmes coûterait moins cher que d'embaucher des hommes. **L'autre cause**, moins souvent mentionnée, mais tout aussi importante, est la « **crise du personnel masculin** ». L'Administration des PTT à la fin du 19^e siècle manque de candidats et, ceux qui se présentent ne sont pas toujours à la hauteur des fonctions requises. Cette crise l'aurait obligée de recourir aux femmes.

L'Administration et les usagers se sont rapidement accommodés de la présence de femmes dans les services des postes et des télécommunications. **Par contre, cela n'a pas été le cas pour l'ensemble du personnel masculin des PTT.** Si les agents des services télégraphiques ont fait plutôt bon accueil aux femmes, ceux des postes se sont montrés beaucoup plus réticents, gagnés par la peur d'être, à terme, évincés au profit de ce nouveau personnel. La presse professionnelle du début des années 1890 se fait l'écho de cette hostilité, où les postiers publient de nombreuses réactions sarcastiques et virulentes à l'image de celle-ci :

« Où va nous mener cette invasion de jupons ou plutôt où s'arrêtera-t-elle ? Nul ne le sait. L'entraînement est donné, dangereux et vertigineux. Et les hommes successivement exclus de tous les emplois, quelle sera leur position sociale ? »⁴

3 Jeanne BOUVIER, *Histoire des dames employées... voir supra*, p. 172

4 *Ibidem*, p. 148

Ces réticences s'estompent avec le temps. Lorsque la Première Guerre mondiale éclate en 1914, l'Administration n'hésite pas à faire appel aux femmes pour remplacer les postiers mobilisés, sans que cela provoque des réactions équivalentes. Leur embauche est alors massive : les 10 000 dames employées avant la guerre sont rejointes par 11 000 autres qui viennent remplacer une partie des 18 000 postiers mobilisés, en se faisant « trieuses, télégraphistes, releveuses de boîte ou encore agents de bureaux de poste... ». Cette progression quantitative spectaculaire se double de bouleversements d'ordre qualitatif. Le conflit donne l'occasion à ces femmes d'assumer des fonctions qui jusque-là leur étaient rarement dévolues, à l'image de la fonction de facteur.⁵



Source gallica.bnf.fr / Bibliothèque nationale de France

Factrices pendant la guerre 14-18

Il faut toutefois préciser que cette accession de femmes à des postes d'hommes n'est que temporaire. À peine l'Armistice signé, en novembre 1918, les femmes sont tenues de retourner dans leurs foyers, ou du moins, à des postes jugés plus conformes à leur sexe : emplois de bureau, services financiers, téléphones... La guerre n'a, de ce point de vue, été qu'une parenthèse.

1920-1960 : UNE FEMINISATION CLOISONNEE

On peut parler pour la période 1920-1960 de « féminisation cloisonnée », car si la féminisation du personnel des PTT se poursuit, elle reste limitée à certains services et à certains niveaux hiérarchiques. Le « retour à la normale » consécutif à l'Armistice n'est pas, ou très peu, remis en cause pendant ces quatre décennies.

⁵ Françoise THEBAUD, *La Femme au temps de la guerre de 14*, Paris : Stock/Laurence Pernoud, 1986, p. 163

Une féminisation lente et continue

Après le reflux brutal des effectifs féminins suite au retour à la paix (de 22 % de femmes, on repasse sous la barre des 15 %), le personnel féminin aux PTT continue de s'accroître entre les années 1920 et 1960, passant de 20 000 à 100 000. **Cette progression en chiffres absolus**, - peu étonnante dans la mesure où l'ensemble du personnel des PTT augmente également de manière importante pendant cette période (passant de 160 000 agents en 1923 à 250 000 en 1960) - , **est aussi une progression en pourcentage**. De fait, la mise en parallèle des effectifs globaux et des effectifs féminins montre que la part du personnel féminin a augmenté plus rapidement que le personnel dans son ensemble, passant de 14 % à 38 % de l'effectif global :

Comparaison de la part du personnel féminin en 1928 et e 1957

	Effectifs globaux	Effectifs féminins	Pourcentage des effectifs féminins par rapport aux effectifs globaux
1928	181 000	26 000	14 %
1957	250 000	100 000	38 %

Sources : Encyclopédie des PTT, Paris : Editions Rombaldi, 1957, pp. 200-201 ; PERARDEL Claude (dir.), Postes et Télécommunications françaises. Une chronologie du XXe siècle, Nancy : Editions FNARH, 2004, p. 173

Cette augmentation tient essentiellement au développement de secteurs déjà fortement féminisés à l'origine, à savoir celui du téléphone, dont le nombre d'adhérent.e.s ne cesse d'augmenter, et celui des services financiers, qui se déploie de manière spectaculaire suite à la création du service des chèques postaux en 1918. Ainsi, comme on peut le constater, l'accroissement constant du personnel féminin dans les PTT ne remet pas en cause la répartition sexuée des tâches en vigueur dans cette Administration.

Un personnel féminin toujours ségréguée

À la fin des années 1950, les femmes sont toujours cantonnées dans certains services et exclues d'autres. On les retrouve, sans surprise, en très grande majorité, au téléphone et aux chèques postaux ou encore, mais de manière plus partagée avec les hommes, dans des services de guichets. En revanche, elles sont exclues ou quasi-absentes, des services de lignes, des installations, des transports et des centres de tri, car aucun concours, ni mutation, ne leur permet d'accéder à ces services. Les arguments avancés pour justifier cet état de fait renvoient principalement aux qualités – ou aux insuffisances – propres aux femmes, comme en témoigne cet extrait sur la main-d'oeuvre féminine de l'*Encyclopédie des PTT* publiée en 1957 à l'initiative de la Direction des PTT :

« Alors que certaines fonctions requièrent uniquement l'utilisation de main-d'oeuvre masculine (services des lignes, des installations, des ateliers, de la manutention, etc.), d'autres s'accrochent fort bien d'un personnel mixte (écriture, guichets, tri, comptabilité notamment), d'autres enfin conviennent mieux aux aptitudes propres au naturel féminin. C'est ainsi que les travaux de dactylographie, de mécanographie, la

*desserte des standards téléphoniques gagnent à être exécutés par des femmes. »*⁶

Cette ségrégation horizontale (par service) se double d'une ségrégation verticale (sur l'échelle hiérarchique). Les *Statistiques du personnel* montrent que **les femmes restent cantonnées à des fonctions de subalternes**. Elles sont de moins en moins nombreuses à mesure que l'on monte dans les échelons hiérarchiques, à l'image de la répartition des tâches dans les centres de chèques postaux. Les tâches d'exécution sont exclusivement dévolues aux 90 % de femmes qui y travaillent, et les tâches d'encadrement et de direction aux 10 % d'hommes qui y sont affectés.



Centre de Chèques Postaux, Paris, 1964, source: CHP

Cette discrimination sur le plan de la hiérarchie relève principalement des mentalités : une femme n'aurait pas les capacités d'assumer des responsabilités et, surtout, les hommes refusent d'être dirigés par des femmes. Des lois et règlements sont d'ailleurs institués pour éviter la mise en place et la diffusion de telles situations. Le cas des receveuses est, à cet égard, exemplaire. Leur accession à des bureaux de 2^e et 1^{ère} classe s'avère largement entravée par un ordre de service, datant de 1959, empêchant les receveuses de 3^e classe (relevant de la catégorie B) d'accéder à un bureau de 2^e classe (relevant de la catégorie A). Seules, les femmes inspectrices, - étant déjà dans la catégorie A -, peuvent prétendre à ce type de bureau. Or, les concours ouverts aux femmes pour accéder au corps des inspecteurs sont très rares (deux seulement au cours des années 1950) et moins favorables aux femmes qu'aux hommes du point de vue des places offertes (150 pour les femmes contre 300 pour les hommes en 1950, 40 pour les femmes et 200 pour les hommes en 1959).⁷

⁶ *Encyclopédie des PTT*, Paris : Editions Rombaldi, 1957, p. 202

⁷ Maurice DESSEIGNE, *Les Femmes Cadres et le syndicalisme cadre CGT-PTT, 1945-1998*, Supplément à *Le Relais* n°4, décembre 1999, publication trimestrielle de l'Institut d'Histoire Sociale CGT-PTT

1970-1989 : UNE FEMINISATION LIBEREE

Les bouleversements politiques, sociaux, économiques et technologiques, amorcés dans les années 1960, hissent la question des femmes et de l'égalité entre les sexes au cœur de l'actualité. Celle-ci devient centrale dans les années 1970 et au début des années 1980, comme en témoigne la presse de l'époque qui accorde, à la question des femmes, une place sans précédent. Ce nouveau contexte accompagne la redéfinition de la féminisation aux PTT. On constate, en effet, qu'à partir des années 1970, cette féminisation cesse d'être quantitative pour devenir exclusivement qualitative. De fait, la proportion du personnel féminin au cours de cette période se stabilise autour de 38 %. En revanche, leur répartition dans les différents services des PTT et dans les échelons hiérarchiques commence à évoluer, car le cadre juridique, qui jusque-là restreignait leurs perspectives professionnelles, change en leur faveur. C'est pourquoi la féminisation qui a lieu lors de la période 1970-1989 pourrait être qualifiée de « féminisation libérée ».

La levée des verrous juridiques à partir de 1970

En 1972, les PTT prennent la décision d'ouvrir l'ensemble de leurs concours de recrutement aux femmes. L'un des premiers corps à être concerné est celui des inspecteurs dont le concours de recrutement d'inspecteurs-élèves de juin 1972 est mixte pour la première fois. En novembre 1974, un décret, qui devient effectif dès l'année suivante, ouvre le concours de préposé aux femmes. Cette ouverture officielle du métier marque les esprits tant elle est emblématique. **Ces mesures d'ouverture**, qui ne relevaient jusqu'alors que du bon vouloir de la Direction de l'Administration postale, **s'imposent à l'ensemble des services de la fonction publique par la loi du 10 juillet 1975.** Cette loi généralise la mixité des concours et permet ainsi de concrétiser le principe d'égalité entre les hommes et les femmes inscrit dans la charte de la Fonction publique de 1946, mais resté jusqu'alors inappliqué.

Quoique très volontaire à instaurer l'égalité d'accès aux hommes et aux femmes, **l'Administration des PTT** reste, pendant quelques années encore, réticente à ouvrir l'ensemble de ses services aux femmes. Elle craint que le fonctionnement de certains services, comme les centres de tri, ceux de la manutention et du transbordement ou encore les services techniques des lignes, pâtissent de l'introduction trop rapide de la mixité et, pour cette raison, **maintient dans les règles de recrutement du personnel de ces services, des « seuils de féminisation ».**⁸ **Ces quotas sont définitivement supprimés au tournant des années 1980.** Dès 1979, les services techniques des

⁸ Archives nationales (AN), 19960438/2, Poste/Personnel, Gestion du personnel, Affaires diverses (1875-1978), *Rapport sur les conséquences de la féminisation des services*, 1976, pp. 2-9

lignes sont ouverts aux femmes.⁹ En 1982, une note sur la mixité des services à la Direction Générale des Postes supprime définitivement la limitation de l'accès des centres de tri aux femmes. De même, le quota de 5 % maximum de femmes voulant accéder aux emplois de préposé-conducteur est lui-aussi levé, sous réserve cependant que ces femmes réunissent les aptitudes requises au point de vue médical, psychologique et professionnel (aptitude à la conduite notamment). Inversement, le seuil minimal de 80 % de personnel féminin dans les services financiers est supprimé, permettant l'amorce d'une « hominisation » de ces services.¹⁰

Les effets de l'ouverture à la mixité

Les effets de l'ouverture à la mixité sur les effectifs sont très progressifs, comme le montre le tableau de synthèse suivant :

Pourcentage du personnel féminin par catégorie en 1972, 1979 et 1989

Catégories statutaires	Part du personnel féminin en 1972	Part du personnel féminin en 1979	Part du personnel féminin en 1989
Catégorie A	6 %	15 %	21 %
Catégorie B	46 %	43 %	42 %
Catégorie C	32 %	34 %	37 %
Catégorie D	66 %	66 %	70 %

Sources : DIPAS, *Statistiques du personnel*, 1980 et 1990

Les effets les plus spectaculaires concernent la catégorie A pour laquelle on constate une progression de plus de 15 % entre 1972 et 1990. En revanche, l'introduction de la mixité engendre peu de bouleversements au niveau des catégories B et C, et même accentue la part féminine du personnel de la catégorie D.

Les effets de la mixité sur le fonctionnement des services sont, pour leur part, importants.

Deux rapports de la Direction générale des Postes datant respectivement de 1976 et de 1980 montrent que l'introduction de femmes dans des services autrefois exclusivement masculins oblige la Direction à repenser leur fonctionnement. Au sujet notamment de l'environnement et des outils de travail. Les sanitaires proposés au personnel, les tenues vestimentaires ou encore le poids de sacs, inadaptés pour les femmes, sont ainsi modifiés. La mixité oblige par ailleurs à revoir la politique de gestion du personnel, notamment au sujet du temps de travail. Les femmes, plus contraintes que les hommes par les exigences familiales, réclament des horaires plus adaptés et, leur

9 PERARDEL Claude (dir.), *Postes et Télécommunications françaises. Une chronologie du XXe siècle*, Nancy : Editions FNARH, 2004, p. 383

10 DIRECTION GENERALE DES POSTES (DGP) et DIRECTION DU PERSONNEL ET DES AFFAIRES SOCIALES (DIPAS), *Note de service sur la « mixité des services à la Direction générale des Postes »* du 01/03/1982, 4 p. (consultable dans les archives de la CFDT 27 T 341- Mixité : notes, circulaires, 1981-1983)

absentéisme plus fréquent que celui de leurs collègues masculins invite la direction à embaucher du personnel temporaire ou à revoir les plannings pour satisfaire le devoir de continuité du service.¹¹

Les effets de la mixité sur l'évolution des mentalités en matière d'égalité hommes/femmes s'avèrent, quant à eux, très lents à se manifester. Les préjugés restent tenaces quant aux supposées inaptitudes des femmes à assumer des fonctions à responsabilité ou encore à effectuer certaines tâches techniques considérées comme typiquement masculines, comme en font le constat des syndicalistes de la CFDT à propos du comportement d'agents masculins du service de la manutention et du transbordement vis-à-vis des dix premières femmes à occuper le poste de conductrice de camion au début des années 1980 :

« (...) Indiscutablement, elles sont le point de mire, professionnellement, les collègues ne leur laissent rien passer... alors que l'ensemble des chauffeurs peut faire de fausses manœuvres, en particulier avec la fatigue, si une femme rate une manœuvre, ce n'est pas étonnant, c'est une femme. Simultanément, on assiste à un paternalisme à l'égard des femmes très important et aboutissant à des faits insupportables. Pour l'anecdote : Une femme rentre son camion, quand une trentaine d'hommes attend sur le quai de transbordement : les locaux sont exigus – il y a 5 centimètres de chaque côté du camion – la manoeuvre est épineuse pour tous et toutes – et comme c'est une femme, les trente présents veulent l'aider ! Et pour ce faire les soixante bras se mettent à s'agiter pour la 'guider' et comme le moins qu'on puisse dire c'est qu'ils ne s'accordent guère, la situation est inextricable ; alors que si c'était un homme, un seul le guiderait, et il ne se retrouverait pas du tout dans la même situation. (...) »¹²

CONCLUSION

Entre les années 1880 et les années 1980, l'Administration des PTT a vécu trois grandes phases de féminisation. De 1880 à la fin de la Grande Guerre, la féminisation est voulue par la Direction, car elle est nécessaire. A mesure des années, elle est acceptée non seulement des usagers, mais aussi du personnel masculin. De 1920 à 1960, la féminisation des PTT se développe encore au niveau quantitatif, la part des femmes dans le personnel passant de 15 % à 38 %. Pour autant, cette féminisation reste cloisonnée à certains secteurs typiquement féminins (le téléphone et les chèques postaux) et à certains grades et corps (majoritairement aux fonctions d'exécution). Enfin, des années 1970 à la fin des années 1980, la féminisation des PTT n'est plus quantitative (le pourcentage des femmes dans le personnel reste stable), mais qualitative. Grâce à la levée de certains verrous juridiques - au premier rang desquels l'ouverture des concours à la mixité - les femmes ont la possibilité d'investir des services autrefois exclusivement masculins et d'envisager une progression de carrière.

11 AN- 19960438/2, Poste/Personnel, Gestion du personnel, Affaires diverses (1875-1978), *Rapport sur les conséquences de la féminisation des services*, 1976 ; AN- 19960438/6- Poste, Personnel. *Rapport sur la féminisation des services à la Direction Générale des Postes*, 27/05/1980

12 Archives CFDT- 27 T 309- Information et Communications. Notes éparses sur les femmes et le syndicalisme (1988-1989)- Contribution de la commission des travailleuses région CFDT Paris, commission : mixité de l'embauche