

DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU 29 SEPTEMBRE 2020, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ SA DÉCLINAISON DU PLAN *ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES*. POUR QU'ELLE SOIT EFFICACE, SA MISE EN ŒUVRE NÉCESSITE L'IMPLICATION DE TOUT L'ENCADREMENT, MAIS ÉGALEMENT DES AGENTS. POUR CELA, UNE GRANDE CAMPAGNE DE FORMATIONS SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À TOUTES LES ÉTAPES DU PARCOURS PROFESSIONNEL ET CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL EST EN COURS DE DÉPLOIEMENT. L'ACCOMPAGNEMENT ET L'INFORMATION DES AGENTS SERONT ÉGALEMENT ACCRUS.

LA CFDT RECONNAÎT LES AVANCÉES SIGNIFICATIVES DE CE PLAN POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. RESTE MAINTENANT À LES METTRE EN ŒUVRE.

UN PLAN MINISTÉRIEL DISCUTÉ DEPUIS PLUS D'UN AN... MAIS NON VALIDÉ



COMPTE RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL DU
29 SEPTEMBRE
2020,
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

Le 9 mars 2020, les directions du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance se sont engagées en faveur du troisième plan *Égalité Professionnelle Femmes-Hommes* 2020-2022.

Ce plan a été largement discuté depuis début 2019 avec les représentants du personnel au Comité Technique Ministériel.

Au total, le plan ministériel comprend 23 mesures et 115 actions réparties en cinq axes :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie privée,
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers,
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels,
- Prévenir et lutter contre les violences sexiste et sexuelles,
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

Sa version actuelle intègre [de nombreuses demandes faites par la CFDT Finances](#) :

- Amélioration de la gestion des places en crèches,
- Décalage des rentrées ENFIP par rapport aux rentrées scolaires afin de permettre aux parents d'y accompagner leurs enfants,
- Résorption des écarts de rémunération,
- Suppression des mobilités géographiques imposées si elles ne sont pas justifiées,
- Octroi d'1h d'autorisation d'absence aux femmes souhaitant tirer leur lait sur le lieu de travail,
- Déclinaison du plan par toutes les directions.

Il n'a cependant pas recueilli l'avis favorable des élus, dans la mesure où celui-ci leur a été présenté simplement dans un cadre informatif.



CINQ AXES À DÉCLINER À L'INSEE

L'Insee se doit de le décliner et a la possibilité d'y ajouter des actions. Ainsi la Direction de l'Insee a proposé d'ajouter 4 mesures et 20 actions sur la visibilité de son engagement et du développement de services de conciergeries.

La Direction souligne que de nombreuses actions seront bénéfiques pour les femmes et les hommes.

Elle rappelle cependant les difficultés à définir les limites de son action entre la vie privée et la vie professionnelle.

MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE VIA LES DISPOSITIFS EXISTANTS

En informant et en accompagnant les agents

Plusieurs dispositifs permettent d'ores et déjà de mieux articuler vie privée et vie professionnelle, mais ils ne sont pas suffisamment connus des agents concernés. Ils sont présentés dans le [guide des autorisations d'absences](#) et dans les [fiches de l'OGD](#).

Afin de mieux les faire connaître, le plan prévoit une information systématique sur les droits des agents concernés, en particulier pour les femmes durant la maternité, pour les parents d'enfants en bas âges ou handicapés et pour les aidants familiaux.

Des communications seront faites via l'intranet et les Flash RH Insee.

Les agents seront également accompagnés par les services des ressources humaines, en particulier lors de la recherche de dispositifs de garde.

La CFDT déplore l'absence de crèches dans tous les établissements occupés par l'Insee. La Direction aurait pu profiter du déménagement au White pour en installer une.

Nous demandons que cela soit corrigé rapidement et que la Direction profite des prochains travaux immobiliers pour organiser, éventuellement en interdirectionnel, l'installation de crèches à Lyon, à Besançon, à Bordeaux, etc.

Enfin, le plan prévoit de faciliter les aménagements d'horaires pour mieux tenir compte des contraintes familiales en s'appuyant entre autres sur le guide des autorisations d'absences.

La CFDT demande de veiller à l'adaptation des calendriers de la formation continue, ainsi que dans les écoles du CEFIL de l'ENSAE et de l'ENSAI, comme cela a été fait à la DGFiP.

Elle réitère sa demande de limiter les formations à maximum 3 jours.

Avec une meilleure gestion des temps de travail

Pour concilier ces dispositifs avec le maintien d'un collectif, l'organisation des temps de travail dans le respect du cadre légal est importante.

La Direction propose de faire du télétravail un levier pour une meilleure qualité de vie.

La CFDT rappelle que la [charte du temps](#) doit être mise à jour, puis mise en application dans les équipes.

Ceci ne va pas sans une bonne adéquation de la charge et des effectifs et une bonne répartition des charges, afin d'éviter que certains agents travaillent au-delà du nombre d'heures légales.

Et enfin, le droit à la déconnexion doit être réaffirmé.

Si la Direction ne souhaite pas couper les serveurs en dehors des heures d'ouvertures des établissements, elle pourrait par exemple mettre en place des messages d'alertes destinés aux agents.

De plus, le télétravail est un levier parmi d'autres pour une meilleure qualité de vie.

En développant des services de proximité

La Direction propose de développer des services de conciergerie afin de faciliter l'articulation vie privée vie professionnelle. Les missions restent cependant à définir, ainsi que leur localisation avant d'envisager de les déployer.

Pour la CFDT, ce projet manque encore de clarté et rappelle que le premier service à déployer doit être un service de gardes des enfants.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE POUR FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

En déconstruisant les stéréotypes de genre et en luttant contre l'autocensure (mobilité)

Les formations seront révisées en ce sens.

Les agents seront formés à la lutte contre les discriminations à l'égalité et des actions de communications seront régulièrement déployées.

La CFDT rappelle que ces mesures impliquent une vigilance accrue pour ne rien laisser passer. Il est donc impératif d'avoir des référents diversité dans chaque établissement.

VOS REPRÉSENTANTES CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

Nathalie Bailly,
Secrétaire générale,
06 26 84 65 14

Chantal Cocher,
experte



En rééquilibrant les métiers trop genrés et en intégrant l'exigence de mixité dans le processus de recrutement

Afin de favoriser cette mixité, les intitulés de postes seront féminisés et des campagnes d'information sur les postes seront lancées.

La Direction effectuera un état des lieux des emplois pour identifier ceux qui sont à prédominance féminine mais également ceux qui sont à prédominance masculine. Elle étudiera également les freins à l'accès à certains métiers.

La CFDT souligne que la scolarité de 2 ans à l'ENSAI et de 6 mois au CEFIL est un frein à l'accès à certains métiers ainsi qu'à une évolution de carrière. Le temps partiel est également mal perçu par certains encadrants de proximité ou chefs de service, ce qui limite les choix des postes pour les agents concernés.

GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ET L'ÉGALITÉ EFFECTIVE DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les études sur la population des agents des Fonctions publiques montrent que des écarts de rémunérations persistent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités et de compétences

Avant la mise en œuvre de mesures correctives, la Direction objectivera les écarts de rémunération à l'aide de deux études, l'une sur la valorisation des postes informatiques et l'autre sur la situation des enquêtrices et enquêteurs.

L'un des freins à l'avancement repéré est la mobilité demandée pour pouvoir prétendre à une promotion.

Afin de supprimer ce frein, la Direction examinera les règles liées aux mobilités obligatoires non justifiées après promotion.

La Direction propose déjà aux agents un accompagnement lors des campagnes de mobilités.

Une veille plus particulière sur la situation des femmes sera menée lors des restructurations.

La CFDT rappelle ses alertes répétées quant à l'inversion de la proportion entre hommes et femmes avec la montée en grade.

Pour aller plus loin

Compte-rendu du groupe de travail du 9 juin 2020 sur le bilan [Diversité et égalité professionnelle](#)

Retrouver les [documents du groupe de travail du CTR](#) sur l'intranet Insee

Prochaines réunions

CTR du 5 novembre 2020 : Impact du confinement sur les enquêtes et projet immobilier, HSCT bilans Handicap et SST 2019, Actions liées à la crise sanitaire, Exécution budgétaire 2020

CHSCT-S (Enquêteurs) du 26 novembre 2020 : Hygiène sécurité et conditions de travail, spécial enquêteurs

GT CTR du 1er décembre 2020 : Enquêtes ménages et prix, Multimode (Métallica-Sabiane)

CTR du 3 décembre 2020 : Lignes directrices de gestion sur les Mobilités (révision), Lignes directrices de gestion des promotions, Rifseep des A+, Budget 2021

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

En pratique, ce plan s'organise autour d'un ambitieux plan de formations ciblées par type de public à déployer dès 2020 sur la prévention et la lutte contre les discriminations, les stéréotypes de genre, le sexisme et les violences sexuelles et sexistes au travail.

Au-delà des formations et de la sensibilisation des agents et encadrants, la CFDT appelle la Direction à une véritable prise de conscience de l'existence d'un sexisme ordinaire vis-à-vis des femmes, mais aussi des hommes.

Trop de victimes n'osent toujours pas se rebeller en raison de l'absence de réactions de la part de l'encadrement ou des collègues face aux propos ou des gestes déplacés, voire même de réactions approuvant ou minimisant ce type de comportement.

Les changements de comportements passent par l'implication de chacun à ne plus les tolérer.

Les formations doivent être obligatoires pour tous les encadrants. Les plaintes et signalements doivent être traités.

La Direction souligne qu'elle prend nos remarques très au sérieux. Ce fléau est culturel, parce que c'est le groupe qui bascule sur une culture de violence. Ces formations lui paraissent indispensables et incontournables pour la progression de carrière. La Direction s'engage à ce que certaines formations puissent être prises en compte dans le cas des progressions de carrière.

AMÉLIORER LA GOUVERNANCE POUR UN DÉPLOIEMENT EFFICACE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ

La mise en œuvre de ce plan passe par la mobilisation de tout l'encadrement supérieur et de proximité.

Le dialogue social devra également être renforcé avec un suivi de ce plan d'action.

Le rôle des référents locaux « diversité et égalité professionnelle » sera mis en valeur. Ils disposeront tous d'une lettre de mission leur donnant une légitimité et des moyens pour qu'ils soient plus efficaces. Le bilan de leur activité sera évalué.

La CFDT approuve la mise en place de lettre de mission mais alerte sur le choix et l'évaluation des objectifs par l'évaluateur local.

La visibilité du sujet égalité professionnelle sera améliorée sur le site intranet afin de diffuser la culture de l'égalité.

La CFDT souhaite que celui-ci permette aux victimes de s'orienter facilement vers les structures de soutien. Elle demande également que les évaluations à 180 et 360 degrés soient déployées à l'Insee.

La Direction indique que le site va être totalement refait et que les évaluations à 180° et 360° ne concernent que les encadrants de très haut niveau.