

BILAN DIVERSITÉ 2020

DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU 22 JUIN 2021, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LE BILAN DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ DE 2020.

POUR LA CFDT, LES ACTIONS DE COMMUNICATION MISES EN PLACE PAR LES RÉFÉRENTS DIVERSITÉ SONT INTÉRESSANTES ET NOMBREUSES.

CEPENDANT, ELLE CONSTATE UN MANQUE D'ACTIONS EFFICACES RÉDUISANT LES INÉGALITÉS PERSISTANTES ET TROP PEU DE MOYENS PERMETTANT D'IDENTIFIER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS. L'OBSERVATOIRE INTERNE DE 2020 RÉVÈLE POURTANT QUE CES SITUATIONS EXISTENT.

INÉGALITÉ PERSISTANTE ET PLUS FORTE EN HAUT DE L'ÉCHELLE

Les promotions 2020-2021 du Cefil montre un décrochage du nombre de femmes par rapport aux hommes depuis 2 ans.

Ces derniers recrutements alimentent l'inversion des effectifs femmes/hommes constatée dans les bilans sociaux de 2019 et 2020.

En effet, celui-ci faisait apparaître une baisse du taux de féminisation de l'Insee de 1,4 point entre 2020 et 2019 et de 0,3 point entre 2019 et 2018 (58,2% en 2020, 59,6% en 2019) cela s'explique par un recrutement plus masculin dans la catégorie A et une baisse des recrutements dans les catégories B et C :

- La **catégorie A+** reste stable, mais la part des femmes baisse de nouveau, alors qu'elle est la plus basse de toutes les catégories avec 35,5%.
- La **catégorie A** augmente de façon régulière chaque année (36,8% en 2020, 36,2% en 2019, 34,9% en 2018, 33,7% en 2017). La part des femmes y baisse de 1,7 point entre 2019 et 2020.
- La **catégorie B** se stabilise en 2020 (49,8% en 2020, 49,3% en 2019, 49,6% en 2018 et 50,1% en 2017). La part des femmes y baisse de 0,7 point entre 2019 et 2020.
- La réduction des effectifs de la **catégorie C** se poursuit : -5,3% en 2019, et -11% durant la période 2017-2019. La part des femmes y est stable à 68%.

La Direction a conscience qu'il y a un déséquilibre de la place des femmes dans les structures de l'Insee qui s'accroît pour les A, et plus encore pour les A+. Elle est néanmoins défavorable au recours à deux concours distincts pour les femmes et pour les hommes. Elle propose, par contre, de travailler sur une communication plus forte et plus ciblée pour faire évoluer la situation.

La CFDT est sceptique quant à l'inversion de la tendance et propose de travailler plutôt sur les affectations qui permettraient aux femmes de ne plus s'autocensurer.

La Direction propose d'utiliser un outil juridique existant dans la loi de transformation de la Fonction publique permettant sur des cohortes de choisir de promouvoir plus de femmes.

Ce n'est pas le cas à l'Insee pour le moment.



COMPTE-RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL DU CTR,
DISCRIMINATIONS,
22 JUIN 2021



ET L'ÉCRITURE INCLUSIVE... NE FAIT QUE PASSER

L'Insee a décidé de ne pas recourir à l'écriture inclusive.
La Direction est très claire en ce qui concerne les fiches de poste : l'Insee choisit de diffuser des postes donc c'est le titre du poste qui est défini et de ce fait, il apparaît au masculin.

DISCRIMINATION, ENTRE RESENTIS ET STATISTIQUES

La CFDT demande où en sont les lettres de mission des référents diversité.

La Direction répond que leur mise en œuvre dans le plan égalité professionnelle devrait avoir lieu en septembre.

La CFDT pose le cas du traitement des seniors dans le cadre de la mobilité et des métiers, sujet qui revient régulièrement sur la table.

La délégation étudiera ce point-là en 2022-2023. En attendant, l'Insee doit faire le point sur les moyens qu'elle met sur le sujet.

La CFDT souligne l'investissement important qui est fait sur la communication afin de lutter contre les discriminations. Cependant, elle ne perçoit pas les actions concrètes mises en place pour les agents. Elle s'étonne du décalage qui existe entre les cas traités par l'Insee et les statistiques remontées par le baromètre IPSOS.

La Direction répond qu'il est important de s'attacher à la communication et que le point soulevé pourrait être mis à l'ordre du jour du CTR 14 septembre sur l'égalité femme-homme.

Pour autant, le réseau des correspondants est actif et la Direction ne peut comptabiliser que les cas qui lui sont remontés par le réseau.

Elle s'interroge également sur le décalage entre les cas traités au sein de l'institut et les résultats du baromètre IPSOS. Elle préconise un changement de méthode dans le recensement des cas de discrimination.

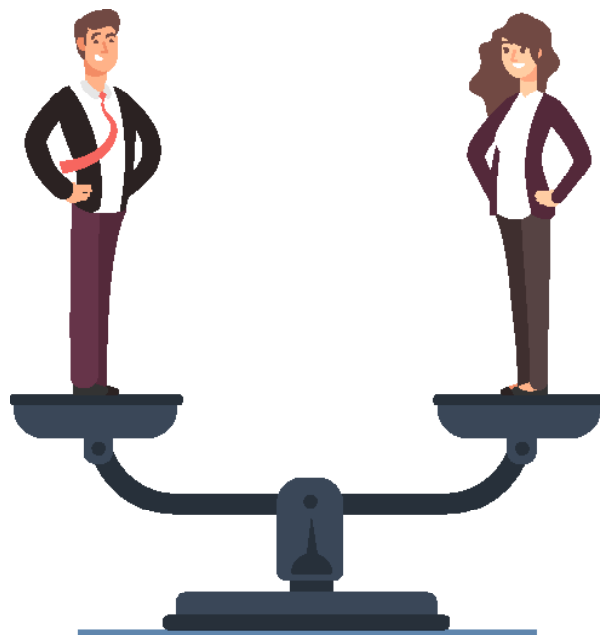
Les organisations syndicales notent une difficulté dans les méthodes de recensement. En effet, les agents peuvent avoir une crainte de s'opposer à leur hiérarchie, du fait d'une divulgation de leurs alertes.

La Direction propose plusieurs pistes :

- Élaborer avec les organisations syndicales un plan d'action qui lutte contre toute forme de discrimination,
- Mettre en place un outil qui permettrait d'avoir recours à une tierce personne (médiateur) sans remonter le cas au DRH,
- Communiquer en direction des responsables sur les situations où un agent est en souffrance avec un supérieur hiérarchique. Pour cela, il faut amener les agents à s'exprimer en toute confiance.

La Direction assure qu'elle reviendra vers nous.

La CFDT sera au rendez-vous.



POUR ALLER PLUS LOIN

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

PROCHAINES RÉUNIONS

14 septembre : Rapport SSI, bilan du plan égalité professionnelle, rénovation du processus d'évaluation.

28 septembre : Évolution de écosystème sondages, grandes missions et travaux des SSM

14 octobre : Enquêtes ménages



VOS REPRÉSENTANTS CFDT A CE GROUPE DE TRAVAIL

Nathalie Bailly
Secrétaire générale
Stéphane Dupin

Thanh Nguyen Tu
Chantal Cocher
Sandrine Goubet