

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DES RÉSULTATS ENCORE EN ATTENTE

LORS DES GROUPES DE TRAVAIL DES 21 JUIN ET 6 SEPTEMBRE 2022, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ SON BILAN DE LA PÉRIODE 2021-1ER SEMESTRE 2022 SUR LA DIVERSITÉ ET LE PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES. ELLE RECONNAÎT LA GRANDE DIFFICULTÉ DE LA TÂCHE À METTRE EN ŒUVRE À TOUT ÉGARD. L'EFFORT DOIT S'INSCRIRE DANS LA DURÉE.

LA CFDT DEMANDE LA POURSUITE DES EFFORTS ENTREPRIS PAR L'INSTITUT EN PARTICULIER POUR FACILITER L'ACCÈS AUX CONCOURS ET AUX FORMATIONS.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

VIA LES PROMOTIONS

La Direction avait proposé en 2021 aux élus d'utiliser un outil juridique existant dans la Loi de Transformation de la Fonction publique permettant sur des cohortes de choisir de promouvoir davantage de femmes, ce qui correspond à de la discrimination 'positive' sans que le terme y soit explicitement mentionné.

En augmentant la part des femmes dans le cadre des avancements de grades et promotions de corps prononcés en fonction du mérite de l'agent, la Direction rétablit la proportionnalité femmes-hommes entre proposables et reçus, tout dispositif d'évolution confondu (concours et promotions).

La CFDT avait donné son accord à cette proposition dans la mesure où les hommes s'inscrivent et réussissent plus dans les concours que les femmes. Elle le réitère mais insiste sur le fait que ce n'est qu'en attendant de corriger les freins existants sur les concours.

La Direction précise rester très attentive au ratio proposables/promus et faire un effort sur la promotion de femmes, mais que cela n'est pas toujours possible de par des parcours professionnels qui sont en inadéquation avec les attentes des LDG promotion.

Elle ajoute s'engager pleinement et poursuivre dans cette voie via les critères de promotion.

VIA LES CONCOURS

Malgré une large communication sur les métiers de l'Insee, la Direction reconnaît un problème structurel profond de désaffectation des femmes pour certains concours pour des raisons diverses. Le problème dépasse, par ailleurs, le strict cadre de l'Institut.

Elle souligne avoir commencé à travailler afin de faciliter l'accès des femmes à ces concours via leur format et leur préparation, ainsi qu'à la formation de manière plus générale.

Selon la Direction, la tâche n'est cependant pas si aisée si l'on se fixe d'aller loin dans la révision du format de ces formations tout en voulant préserver leur qualité.

Cela doit nécessairement passer par des expérimentations, comme actuellement au Cefil pour les B6 et des formations en distanciel/présentiel.

Relire les demandes et remarques de la CFDT Insee sur notre article : [Vers davantage de distanciel dans les formations Insee.](#)



COMPTE-RENDU
DE GROUPE DE
TRAVAIL DU CTR,
SEPTEMBRE 2022

Pour étudier au plus près l'égalité femmes-hommes dans les parcours professionnels, la CFDT demande l'accès à des statistiques pertinentes, et plus particulièrement :

- pour les concours internes et examens professionnels : les pourcentages d'inscrits sur les éligibles, qui permettraient d'apprécier les freins aux concours,
- pour les promotions au choix : les pourcentages de proposés et de promus sur les proposables.

LA CFDT A LANCÉ SON **ENQUÊTE SUR LES FREINS AU CONCOURS.**

N'HÉSITÉZ PAS À LA REMPLIR SI CE N'EST PAS ENCORE FAIT.

La Direction répond que les premières observations permettent de constater qu'il existe bien une forme d'auto-censure des femmes à l'inscription et au passage des concours, dans certains établissements.

Elle s'engage par ailleurs à publier des statistiques plus pertinentes et à les partager avec les élus.

DES ÉTUDES SUR LES PROGRESSIONS DE CARRIÈRE

Des études sur les parcours de carrières sont toujours en cours dans le cadre du plan « égalité professionnelle femmes-hommes » :

- l'étude de cohortes avec le choix d'examiner les agents issus du concours de contrôleur externe,
- l'étude sur les écarts de rémunérations,
- l'étude sur la répartition femmes-hommes dans le cadre des promotions.

Ces études sont réalisées de concert avec la DGAFP au sein des ministères afin de permettre une comparabilité inter-ministérielle.

La CFDT sera attentive aux résultats de ces études et aux suites qui leur sont données.



L'EMPLOI DES SENIORS

Un senior est défini par le Ministère et l'Insee comme un agent de plus de 50 ans.

Dans le cadre du plan égalité professionnelle, la CFDT réitère sa demande d'étudier de plus près le cas des seniors (métiers, mobilité, mise en place d'accompagnements sur les difficultés que certains peuvent avoir sur leur poste).

Elle demande également davantage d'implication des chefs d'établissement dans le suivi de ces agents.

Les seniors tels que définis correspondent à des agents ayant encore plus de 10 ans de carrière devant eux.

La CFDT souhaite que les statistiques fassent un zoom particulier sur les plus de 60 ans qui sont, eux, plus proches de leur fin de carrière.

La Direction n'apporte pas de réponse.

L'EMPLOI DES PACTE

(PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE)

La CFDT constate que les différents recruteurs Insee semblent solliciter plutôt des recrutements de contractuels et semblent méconnaître la possibilité de recruter via des PACTE qui permet de garder les agents formés.

Par ailleurs, les statistiques font ressortir un déficit du nombre de PACTE employé par l'Insee en 2021 par rapport à la cible.

La CFDT demande à ce que toutes les Directions et encadrants reçoivent bien une bonne information sur le recrutement d'agents PACTE.

L'INFORMATION SUR LA DIVERSITÉ

Tout nouvel agent arrivant à l'Insee et tout nouveau manager suit un module de formation à la prévention et la lutte contre les discriminations avec un volet égalité femmes-hommes.

La CFDT interroge la Direction sur le taux de suivi de cette formation.

La Direction reconnaît le peu de formations, d'implication des acteurs concernés ces dernières années, et d'actions des référents diversité locaux faute de moyen ou de temps.

La CFDT demande de rendre cette formation obligatoire. Elle estime que les directions et les managers doivent s'impliquer davantage dans la sensibilisation à la diversité, particulièrement auprès des nouveaux arrivants.

L'ACCÈS AUX INFORMATIONS POUR LES DÉFICIENTS VISUELS



La CFDT réitère son alerte, faite en 2020, sur les difficultés d'accès aux informations pour les déficients visuels.

Les Pdf images ne permettent pas d'utiliser les outils mis à leur disposition pour pallier leur handicap. Par ailleurs, de plus en plus d'outils déployés par l'Insee (LibreOffice par exemple) sont de moins en moins adaptés à leur

handicap. La Direction s'était engagée à examiner ce point.

La Direction répond qu'un outil permettant de lire les fichiers avait bien été installé sur les portables des agents concernés, mais qu'elle n'a eu aucun retour de ces derniers.

NOUVELLE ÉTAPE POUR LA MISSION DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Initialement partie intégrante du Département des Ressources Humaines (DRH) du Secrétariat général, la mission Diversité et égalité professionnelle est désormais rattachée au Département Cadre de Vie et Conditions de Travail (DCVCT) avec Fabien Lejeune nouvellement nommé référent directionnel.

La Direction et la CFDT remercient et reconnaissent unanimement les mérites d'Émilie Vittek qui a beaucoup œuvré à la mise en place de cette mission et contribué à son succès.

POUR ALLER PLUS LOIN

- [Plan égalité professionnelle Insee](#) : Des avancées significatives dans la lutte contre les discriminations
- [Égalité professionnelle à l'Insee](#) : les concours et la scolarité enfin étudiés
- [Diversité et égalité professionnelle](#) : encore du chemin à faire
- [Violences sexuelles et sexistes à l'Insee](#) : de nombreux cas, trop souvent sans suite !
- [Bilan Diversité 2020](#) : des inégalités persistantes
- [Tensions interpersonnelles](#) : une prévention à améliorer
- Retrouvez les documents de ce CTR sur l'intranet Symphonie

PROCHAINES RÉUNIONS

4 octobre : DSE : Sirene 4, SG : Bilan des émissions de gaz à effet de serre

11 octobre : Enquêtes ménages, DAF : Budget 2023

19 octobre : DRH : Concours B, grilles des B et C, frais de déplacement

VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GT DU CTR

Nathalie Bailly,
06 26 84 65 14

Prisca Blancard,
06 30 24 51 54
CSM de Metz

Marielle Bigot,
DR Pays de la Loire

Stéphane Dupin,
Chantal Cocher,
DR Grand Est

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT