

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE

CGT, CFDT, SUD

De meilleures carrières : pour agir en faveur de l'égalité professionnelle « hommes-femmes » à l'Insee et au Genes!

A l'Insee, les femmes représentent 83% des enquêteurs pigistes, 73% des agents de catégorie C, 63% des contrôleurs, 47% des attachés et seulement 30% des administrateurs

L'Insee, tout comme son ministère de tutelle, se targue du label diversité reçu l'an dernier. La direction de l'Insee est engagée par l'accord ministériel signé à Bercy sur l'égalité. Celui-ci a été demandé et signé par nos organisations en avril dernier afin de réduire la différenciation de traitement entre hommes et femmes. Nous serons donc très attentifs à la mise en œuvre réelle du plan d'action sur l'égalité proposé par la direction de l'Insee ce 8 mars et examiné en CT.

D'une part, nous constatons le plafond de verre : comme dans le reste de la fonction publique, **plus on monte dans la hiérarchie de l'Insee et moins il y a de femmes**. Une seule femme siège au comité de direction face à huit hommes. De même, **les écoles de formation de la statistique publique ne donnent pas non plus l'exemple** : alors que trois femmes étaient présentes au comité de direction du Genes il y a deux ans, une seule demeure actuellement : la transformation du Genes en établissement public n'a pas favorisé la mixité.

Ce constat est reconnu par la direction de l'Insee, qui s'est engagée récemment comme le veut la loi à augmenter la part des femmes dans les nominations de cadres dirigeants.

D'autre part, beaucoup de femmes à l'Insee vivent dans le stress lié à la difficulté de concilier la vie professionnelle et familiale.

La réduction des effectifs de l'Insee (« la règle du 1 sur 2 ») accroît le risque de souffrance au travail avec des restructurations internes se préoccupant peu des personnels et des organisations du travail fondamentalement inchangées.

Dans ce contexte, la direction de l'Insee doit prendre des mesures concrètes permettant d'améliorer durablement les carrières et les rémunérations des agents qui appartiennent aux catégories de personnel les plus féminisées, et donc de corriger réellement les inégalités entre les femmes et les hommes.

Nous proposons donc :

- que les **voies d'accès aux concours et promotions** ne soient pas discriminantes et au contraire promeuvent une meilleure reconnaissance de tous les agents hommes et femmes.
- que la mise en place d'une voie d'accès supplémentaire à la catégorie A à travers le **concours interne spécial de B en A**. En effet, les femmes ont plus de difficultés à assumer les deux ans à l'ENSAI.
- que **les droits soient reconnus** pour améliorer le parcours professionnel des femmes (congé maternité, autorisation d'absence pour garde d'enfants,...)

Dans un cadre plus général nous demandons :

- l'attribution du **8ème échelon des C** à toutes celles et tous ceux qui sont bloqué-e-s au 7ème échelon d'AAP 1^{ère} classe pour que leur départ à la retraite soit le moins mauvais possible et plus généralement, **Le déblocage des carrières** et l'augmentation des taux de promotion pour permettre un meilleur accès des femmes aux catégories les mieux rémunérées
- une **carrière linéaire** et la **revalorisation de toutes les grilles indiciaires** (50 points d'indice pour tous)..
- **un statut et une rémunération correcte pour sortir de la précarité** les salariés les plus fragiles, les enquêteurs, qui sont très majoritairement des femmes.

Les enquêtrices et enquêteurs en lutte pour sortir de la précarité

Les enquêtrices et enquêteurs, qui protestent depuis novembre sur les conditions de rémunération de leur futur statut, et sont en grève pour certain-e-s depuis décembre, et d'autres depuis la mi-février, constituent un réseau presque exclusivement féminin.

- Les relevés de prix qui alimentent l'indice des prix sont effectués à 95 % par des salariées ;
- Les enquêtes auprès des ménages, telles que l'enquête emploi (donnant le taux de chômage) ou l'enquête logement, l'enquête loyers et charge etc. sont réalisées par 83 % de femmes.

Un nouveau statut mais toujours la précarité !

Un nouveau statut est en négociation depuis plus de deux ans à l'Insee, visant à enlever un peu de précarité à ce travail en offrant des contrats (CDD et CDI).

Mais le salaire offert correspond à un sous-statut : en effet, il faudrait 18 ans à un-e enquêteur-riche embauché-e aujourd'hui à temps plein, pour atteindre la rémunération touchée par le plus mal payé des fonctionnaires Insee ! De plus, l'Insee a rompu toute négociation depuis le 14 février de façon unilatérale.

Toutes ces luttes s'inscrivent dans la recherche de l'égalité entre femmes et hommes qui sans elles resterait lettre morte à l'Insee !

A Paris, le 8 mars 2012