



# Syndicat national CGT Insee

---

## Pour un plan ministériel ambitieux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Le statut général des fonctionnaires impose le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes**, notamment par l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise qu' « aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

**La fédération des finances CGT porte cette exigence depuis de nombreuses années.**

Ainsi, **elle avait demandé la mise en place d'un groupe de travail « égalité »** dès le comité technique paritaire ministériel (CTPM) du mois de décembre 2007 et avait réitéré cette demande par lettre en octobre 2008. C'est pourquoi, elle a pris acte de la mise en place du comité consultatif pour la diversité et l'égalité en février 2009, et a participé aux différents groupes de travail qui ont suivi.

Lors du groupe de travail du CTPM du 29 janvier 2010, **le secrétariat général de Bercy a rendu compte des différents travaux et a proposé « un plan d'action 2010-2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour les deux ministères de Bercy.**

**De nombreuses revendications portées et défendues par les représentants des personnels CGT ont été reprises dans le document proposé :**

- **Approfondir la connaissance de la situation professionnelle des femmes dans nos ministères.**
  1. Élaborer un Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (RSC) pour les personnels titulaires et non titulaires.
  2. Conduire des enquêtes ciblées pour mieux connaître l'évolution des parcours professionnels (ex-suivi d'une cohorte de lauréats cadre C entrés dans les années 80), ainsi qu'une enquête sur l'influence des charges familiales sur la vie professionnelle.
- **Améliorer le déroulement de carrière.**
  1. Informer systématiquement les agents sur les conséquences des choix faits en matière de temps de travail, temps partiel, congé parental... (conséquences sur les rémunérations, déroulement de carrière, droits à pension etc....).
  2. Renforcer la présence des femmes dans les jurys et leur présidence.
  3. Assurer l'équilibre pour les promotions au choix entre le taux de femmes proposées et le taux de femmes promues.
  4. Favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs. On constate aujourd'hui que plus le niveau hiérarchique est élevé et plus la place des femmes est faible, c'est ce que l'on appelle le « plafond de verre ». L'objectif de progression devra être chiffré.
- **Mettre la formation au service de la promotion des femmes.**
  1. Éviter tous stéréotypes dans les modules de formation.
  2. Rendre la formation plus accessible (ex : un crédit supplémentaire de 7h00 de préparation par concours serait proposé aux agents ayant des charges de famille).
  3. Actualiser l'information sur les agents exclus des actions de formation.
- **Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale**
  1. Aucune absence liée à la maternité et au congé d'adoption ne devra être pénalisante.
  2. Améliorer les conditions du retour des agents après un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental. Un dispositif d'accueil sera mis en place pour informations et formation.
  3. Adopter des chartes du temps.
  4. Renforcer les offres de garde des jeunes enfants (berceaux en crèche).

- **Mener une communication active sur les enjeux liés à l'égalité.**
  1. Alize, Échanges, intranet directionnel.
  2. Actions de proximité.
  3. Campagne spécifique.

**Ce plan s'imposera aux directions nationales et territoriales** et servira de grille de référence pour les CTP, CHS, CNAS, CAP. **Il fera l'objet de points d'étape réguliers**, avec présentation d'un bilan de mise en œuvre aux partenaires sociaux au moins une fois par an.

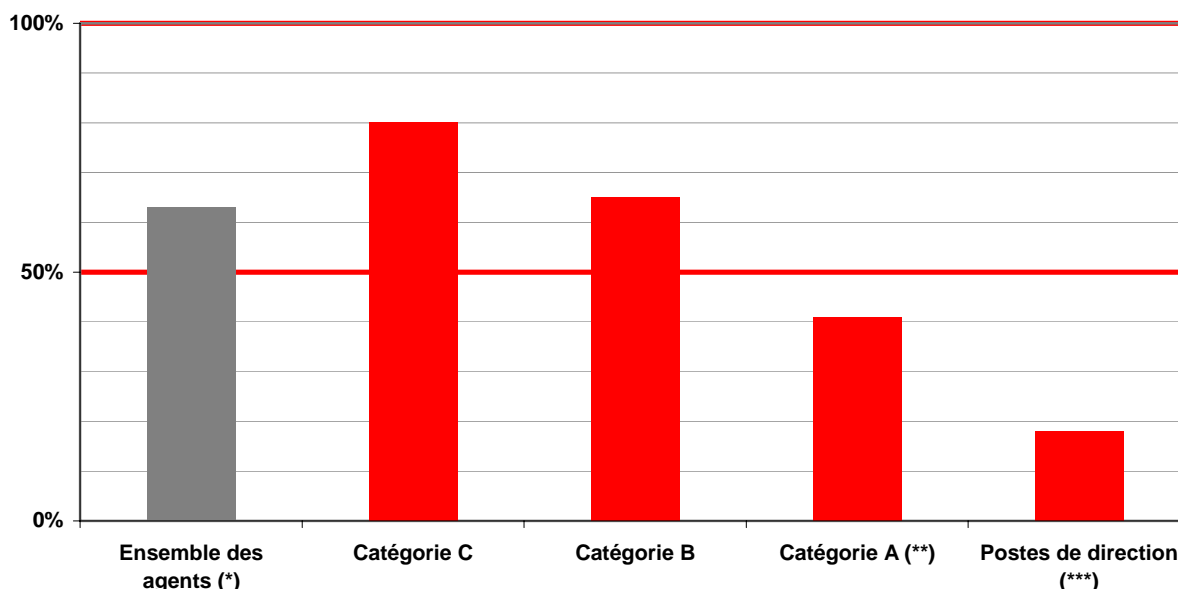
**La fédération des finances CGT a pris acte de ce premier plan qui va dans le bon sens mais considère qu'il doit être encore plus ambitieux** notamment :

- **En proposant une annexe budgétaire traduisant et budgétisant les engagements ministériels et directionnels**, pris dans ce document.
- **En menant une politique sociale de la petite enfance digne de ce nom** afin de répondre aux besoins des agents. Aujourd'hui moins de 3% des demandes en crèche sont satisfaites.
- **En répondant au phénomène « de la dépendance » par l'octroi de droits nouveaux**, prenant la forme de jours d'autorisations d'absence octroyés aux agents ayant des parents dépendants. En effet aujourd'hui ce sont essentiellement les femmes qui s'occupent de leurs parents (dans sept cas sur dix).

**Le syndicat national CGT Insee soutient sans réserve ces revendications !**

## Regard sur la parité à l'Insee ...sans commentaire !

Part des femmes parmi les personnels de l'Insee au 1er janvier 2009



Source : Insee, rapport d'activité 2008 et documents associés, consultables sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

(\*) Hors enquêteurs, non inclus dans les tableaux présentés dans le rapport d'activité.

(\*\*) Les tableaux du rapport d'activité ne distinguent pas les attachés des administrateurs.

(\*\*\*) Membres du comité de direction, membres de l'inspection générale, chefs de départements et d'unités de la DG, directeur et sous-directeurs du PSI, directeurs des écoles et du Céfil, directeurs régionaux (Cf. organigramme de l'Insee mis à jour le 28 octobre 2009).

Paris, le 8 mars 2010