

CTR de l'Insee du 18 septembre 2012

Déclaration des syndicats CGT, CFDT et SUD sur le projet de

« plan d'égalité professionnelle à l'Insee »

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une exigence et un combat que nos organisations syndicales portent depuis de longues années. A l'Insee comme dans le reste de la Fonction publique et du monde du travail, nous ne pouvons en effet que constater que le principe d'égalité affirmé dans la loi reste largement contredit dans les faits.

En ce sens, le « plan d'égalité professionnelle à l'Insee » qui nous est présenté aujourd'hui constitue pour nous une avancée et une première étape importante de la mise en œuvre du plan ministériel qui a donné lieu à un accord signé par nos fédérations en 2010.

Ce projet pour l'Insee a fait l'objet de concertations préalables au sein du groupe de travail que la direction nomme « GT sur la diversité » et que pour notre part, nous continuerons à nommer « GT sur l'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle et la lutte contre les discriminations ». Les mots ont ici leur importance. Si nos syndicats ont participé de façon active et suivie aux discussions de ce groupe, c'est pour faire avancer des propositions concrètes allant dans le sens de la mise en œuvre effective des principes d'égalité et de non discrimination, et non pour obtenir un label purement cosmétique.

Nous pouvons dire que les échanges de ce groupe ont été denses, parfois vifs mais toujours respectueux, constructifs parce que contradictoires.

Le document présenté ici témoigne en partie de ces échanges et nous commencerons par souligner ce qui nous paraît répondre aux revendications et propositions que nos organisations syndicales ont porté au sein de ce groupe :

- En premier lieu, le diagnostic élaboré par la direction sur la situation comparée des femmes et des hommes à l'Insee a été enrichi au fil des discussions et même si nous ne pouvons pas dire aujourd'hui qu'il est complètement « partagé » par nos organisations, les points d'accord ont été suffisamment nombreux pour que nous approuvions la diffusion de ce document dès le début de l'année 2012 ;
- En second lieu, nous avons apprécié de façon positive les engagements pris par la direction pour donner corps à différentes propositions incluses dans le plan ministériel, notamment pour les nominations de femmes aux postes d'encadrement supérieur et la mise en œuvre de l'entretien post-congé.

Plusieurs de nos revendications ont par ailleurs été reprises dans le document présenté, sans qu'elles aient à ce jour été traduites par des actions concrètes. Nous veillerons particulièrement à leur application réelle :

- ainsi, nous avons plusieurs fois souligné la nécessité que le plan d'égalité fasse l'objet d'un suivi régulier et concerté, et que ce suivi s'appuie sur l'élaboration d'un rapport de situation comparée intégrant des données sur les rémunérations ; cette proposition a été reprise dans le plan et nous serons attentifs à ce qu'elle soit effective.
- de même, nous rappelons à chaque discussion du GT notre exigence d'associer le Genes à nos travaux, puisque cet établissement accueille des agents de l'Insee en tant que permanents et assure la formation initiale de nos cadres. Aujourd'hui, même si cette nécessité est rappelée dans le plan, nous n'avons vu aucune traduction concrète de cette association. Pire, nous constatons que depuis le passage du Genes en établissement public, les rares femmes qui y occupaient des postes de haut encadrement ont toutes été remplacées par des hommes.

- s'agissant des carrières des agents, notre attente reste forte pour que soient déclinées en propositions concrètes les préconisations qui visent à améliorer l'égalité et la transparence des promotions et à favoriser la mixité des recrutements par la diversification des filières.

Au-delà des avancées que nous soulignons et des attentes que nous avons formulées et qui semblent avoir été entendues, nous constatons cependant qu'il reste des points de désaccords sur le contenu du plan lui-même mais également sur la politique menée par la direction vis-à-vis du personnel.

- Il est primordial que le « plan égalité » ne serve pas à promouvoir des formes d'organisation du travail susceptibles de nuire au respect de la vie personnelle ou de générer des risques psychosociaux. Nous demandons donc la suppression, dans ce plan, de toutes les mentions relatives à l'évaluation individuelle, ainsi qu'aux différentes formes de travail à distance ou à domicile.
- Par ailleurs, le plan proposé est surtout axé sur les mesures destinées à favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur où elles sont peut représentées, ce que nous considérons comme une nécessité. Mais de notre point de vue, promouvoir l'égalité professionnelle, ce n'est pas seulement « briser ce plafond de verre » c'est aussi « faire décoller le plancher collant ». Cela signifie reconnaître à leur juste valeur le travail et les qualifications des catégories de personnels les plus féminisées. Or, la direction ne peut ignorer les revendications portées par ces catégories de personnel, s'agissant de leurs rémunérations et de leur carrières : le niveau de rémunération proposé aux enquêteurs et enquêtrices dans le nouveau cadre d'emploi n'est de ce point de vue pas à la hauteur; de même, si l'annonce d'un plan de qualification ministériel pour les passages de C en B et de B en A constitue une bonne nouvelle que nous attendions depuis de longues années, il reste encore beaucoup à faire pour assurer de vraies carrières aux agents C et B.

Pour nous, l'égalité est un enjeu important. Nous attendons qu'elle soit réalisée dans les domaines qui touche la vie des agents.

A Paris, le 18 septembre 2012