



Rapporteuse : Denise Paul

Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

La lutte contre les discriminations, et particulièrement celles entre les femmes et les hommes, est au cœur des priorités du nouveau mandat régional 2021-2028. Dans un cadre législatif français qui s'est progressivement renforcé, plusieurs lois récentes ont été structurantes et positives pour l'action régionale :

- La loi "Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" du 4 août 2014 de laquelle découle l'obligation d'établir un rapport annuel et un plan d'actions intégrant la dimension "politiques publiques".
- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui vise à renforcer l'égalité professionnelle et à prévenir les discriminations au sein de la collectivité. La Région a ainsi adopté son premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle et mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes le 9 avril 2021.
- La loi dite "parité dans la fonction publique" publiée en juillet 2023 qui vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans les collectivités territoriales et a introduit, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Conformément à la loi de 2014, cette 8^e édition annuelle du rapport égalité femmes/hommes porte à connaissance à la fois :

- Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, pour chacun des grands thèmes des ressources humaines et les actions correctives initiées pour les résorber.
- Les politiques publiques menées par la collectivité sur la période 2023/2024 pour favoriser l'égalité de genre sur son territoire, ainsi que les orientations pour corriger, en 2025, les inégalités observées.

Ce rapport intègre ainsi, suite à la loi de 2019, le bilan et les perspectives du plan pluriannuel 2021-2024 relatives à l'égalité professionnelle.

Avis du CESER

Le rapport relatif à l'égalité femmes/hommes constitue un outil essentiel pour mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle et pour identifier les axes d'amélioration. Il permet à la Région de rendre compte de ses actions et de sa politique sur le sujet, et de sensibiliser ses agentes et agents aux questions de discrimination et de harcèlement. En cela, ce rapport contribue à renforcer l'égalité et à lutter contre les discriminations au sein de la collectivité.

Le CESER prend acte du rapport égalité femmes/hommes 2024 et apprécie à sa juste valeur la qualité de ce document, qui s'enrichit d'année en année. Il note avec satisfaction la prise en compte des préconisations du CESER, notamment à travers l'intégration de comparaisons chiffrées sur plusieurs années et l'affinement de données genrées dans plusieurs thématiques.

Toutefois, il reste encore beaucoup à faire, notamment sur le sujet de la rémunération et de l'accès des femmes aux postes de direction. Les inégalités persistantes dans l'accès aux postes à responsabilités et, par conséquent, dans les salaires au sein des lycées sont particulièrement préoccupantes. Cependant, le CESER constate que la mise en place du nouveau régime indemnitaire au 1^{er} juillet 2023 tend à atténuer les écarts.

Vote du CESER : adopté à l'unanimité.

Déclarations

Claudine Villain, au nom de la CFDT

La CFDT est en accord avec l'avis rendu par la commission Cadre de Vie-Société sur le rapport portant sur l'égalité femmes/hommes proposé par le Conseil régional.

Pour notre confédération "**le Conseil régional BFC est exemplaire dans ce domaine, c'est même unique dans les Régions de France**". Le fait d'avoir une vice-présidente chargée de l'égalité femmes/hommes est une démonstration de l'engagement politique de la Région. L'investissement pendant le mois de l'égalité chaque année en mars, la création du centre de ressources sur l'égalité en octobre 2024 qui sera suivie par une plateforme numérique, le partenariat dans le centre Émilie Mottet inauguré en novembre 2024 sont des marqueurs importants de l'intérêt porté à l'égalité dans notre région.

Il est à noter que les élus du Conseil régional ont bénéficié de formation ou d'information sur l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions.

Cette action s'inscrit dans un combat qui reste encore à gagner dans toute la société. Si on regarde l'actualité de la semaine passée, on y trouve deux exemples : le durcissement des règles et la réduction des financements de l'Aide Médicale d'État va impacter directement et majoritairement les femmes, les pauvres et les plus faibles. Les évaluations des niveaux en maths et en sciences montrent que la France se situe dans les derniers rangs et cela est dû aux inégalités sociales et aux inégalités entre garçons et filles qui vont s'amplifier tout au long de la scolarité. Ainsi au final les sélections qui ouvrent la voie aux métiers les mieux rémunérés seront réservées majoritairement aux hommes.

Notre CESER pourrait considérer qu'il n'est pas concerné par l'égalité femmes/hommes puisque la parité est presque atteinte dans notre assemblée, que la présidence est occupée par une femme, que les deux vice-présidentes déléguées sont des femmes et que les indemnités versées ne sont pas différentes d'un genre à l'autre.

Mais la CFDT souhaite que notre assemblée aille plus loin. Les Violences Sexistes et Sexuelles font parties intégrantes de l'action pour l'égalité femmes/hommes et à ce titre, le CESER BFC est concerné. À entendre les collègues femmes qui ont siégé en Bourgogne et en Franche-Comté, il y a 15-20 ans, notre assemblée a évolué et les propos ou attitudes sexistes ne seraient plus d'actualité dans nos rangs aujourd'hui.

Comme nul n'est à l'abri de dérapages, il serait de bon ton que notre assemblée bénéficie, de manière préventive, d'une sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles.

C'est une demande forte de la CFDT. Cette formation pourrait être organisée en mars 2025, le mois de l'égalité professionnelle. Nous sommes convaincus que le CESER BFC doit montrer l'exemple et tout mettre en œuvre pour lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles en commençant par une sensibilisation collective.

Marie-Odile Coulet, au nom de la CGT

Le rapport qui nous est soumis présente le bilan et les actions du Conseil régional, en sa qualité d'employeur, en matière d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques et l'écosystème régional dans le contexte réglementaire et législatif existant.

Pour la CGT, la dimension d'égalité effective est une priorité, en particulier l'égalité professionnelle et salariale. C'est une responsabilité sociétale mais pas seulement, ce devrait être aussi une responsabilité sociale et économique. Nous pensons que le Conseil régional doit pouvoir faire plus qu'inciter, il peut et doit aussi exiger, notamment dans une indispensable éco-socio-conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises. Nous rappelons que cette demande n'a rien d'impossible à réaliser puisque des obligations existent pour les entreprises et que cette démarche serait incitative, valorisante, concrète et progressiste.

Avec ces remarques, la CGT votera ce rapport.

Emmanuel Comby, au nom de la FEMA

La Région poursuit une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Cette ambition bien affirmée se développe en entrecroisant un travail de sensibilisation, actions concrètes dans l'organisation du travail et mise en place des politiques publiques.

La rigueur y est nécessaire pour la mobilisation des consciences et des comportements.

- Concernant le travail mené en interne au Conseil régional, il pourrait y avoir dans le prochain rapport un retour sur les traitements consécutifs aux différents signalements, notifiés dans le document actuel. Ces éléments permettront de mesurer l'efficacité de la procédure mise en place.

- En termes de politique publique, il est souhaitable de savoir si la Région conditionne son soutien à une obligation pour les partenaires de développer l'égalité femmes/hommes dans leur activité.

Gaëlle Léville, au nom FO

Principe républicain, l'égalité a pour objet d'organiser une société pour que chacun ait les mêmes droits, c'est-à-dire des droits égaux quelles que soient les différences. Il est notamment question d'un droit égal à la santé et plus généralement, à la dignité. Pourtant, dans l'entreprise, les salariés, majoritairement des femmes, sont trop souvent, dans le cadre de leur travail, susceptibles d'être confrontés à des attitudes ou décisions sexistes, au harcèlement sexuel, voire à des agressions sexuelles. Aux graves atteintes à la santé physique et mentale qu'elles peuvent entraîner, s'ajoutent des conditions de travail hostiles ainsi qu'une précarité renforcée en cas de perte d'emploi. Pour que l'égalité professionnelle devienne une réalité, le combat syndical de Force Ouvrière doit prendre la place qui lui revient dans la lutte contre ces violences.

Au travail, les femmes sont les plus touchées :

1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel et 15% des salariées victimes déclarent, à terme, avoir perdu leur emploi. 73% des femmes devant porter une tenue montrant leur silhouette ont vécu des formes de violence sexiste et sexuelle. 82% des femmes ont déjà fait l'objet d'agissements sexistes ou sexuels.

Mais les hommes sont aussi concernés :

15% des femmes et 9% des hommes ont déjà subi des attouchements ou des tentatives. 23% des femmes et 12% des hommes ont déjà reçu des propositions sexuelles insistantes.

L'égalité femmes-hommes a beau être la grande cause nationale du quinquennat, et les annonces gouvernementales se multipliant, les inégalités salariales et de carrière ne diminuent pas. Les chiffres sont têtus : le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes dans le secteur privé (tous temps de travail confondus) et de 14% dans la fonction publique. Révélateur de l'inégale évolution de carrière, en particulier après la naissance d'enfant(s), les femmes restent minoritaires sur les postes cadres (à 39% dans le privé, 43% dans la fonction publique), alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes. Derrière les effets d'annonce, il y a une absence d'avancées concrètes. FO exige de nouveau une action déterminée des pouvoirs publics et du patronat pour que ce principe constitutionnel d'égalité devienne effectif et restera vigilant dans les entreprises où nous sommes implantés pour faire diminuer toutes ces inégalités et respecter les droits.

En tout état cause FO votera l'avis.

Christelle Faivre et Sandrine Carrette, au nom de Solidaires et FSU

Solidaires et la FSU se félicitent des efforts consentis par la Région pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour autant, les filles ont de meilleurs résultats scolaires, mais ce sont pourtant les garçons qui décrochent les diplômes les plus rentables ou les plus valorisés socialement. Les femmes occupent en majorité des emplois qui prolongent le rôle qu'elles assurent encore bien souvent au sein de la famille. Elles n'ont pas la place qui leur revient dans le monde du travail. Près de la moitié des femmes (47%) se concentre toujours dans moins d'une dizaine de métiers comme infirmières (87,7% de femmes), aides à domicile ou assistantes maternelles (97,7%), agentes d'entretien, secrétaires ou enseignantes. Une revalorisation salariale de ces métiers fortement féminisés conduirait à les reconnaître à leur juste valeur et à attirer dans ces métiers des hommes.

Nous voulons dans toutes les entreprises et administrations :

- La non-discrimination dans le travail reconnue comme principe fondamental.
- Un rapport annuel de situation comparée (au niveau des entreprises et des établissements) et l'obligation de négociation avec la fixation d'objectifs de progression pour l'égalité.
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Des aides à la formation professionnelle avec accès à l'ensemble des formations (en adaptant la proximité, la durée des formations, en remboursant en intégralité les frais de déplacements, les frais de garde occasionnés).

Salaires

Pour Solidaires et FSU, les inégalités salariales sont de trois ordres :

Celles existantes pour un travail à niveau égal, celles liées à la moindre valorisation des métiers "féminins", et celles issues de la structure de l'emploi (la place des femmes et des hommes dans la hiérarchie des métiers et des salaires associés, au sein des entreprises et/ou des secteurs professionnels). Ces inégalités salariales sont inacceptables et nous les combattons en développant des exigences en termes de salaire, de formation et de promotion. Tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27% à celle des hommes. À caractéristiques voisines, un écart de salaire de 9% subsiste entre les femmes et les hommes sans qu'il y ait d'autre explication que la différence de genre. Les femmes cadres du secteur privé ou semi-public gagnent 22,3% de moins que les cadres hommes, les directrices de sociétés 32,9% de moins que les hommes et les cadres dirigeantes 17,6% de moins que les hommes cadres dirigeants.

Dans la fonction publique, pour un travail à grade égal, l'inégalité de rémunération indiciaire stricte, n'existe pas, mais celles relatives aux métiers moins rémunérés (enseignantes, infirmières...), et celles sur la structure de l'emploi, sont bel et bien une réalité (elles sont 59,11% en 2011 dans la fonction publique, mais représentent seulement 27,6% des emplois supérieurs, notamment en raison des carrières interrompues par les congés parentaux, temps partiels...). Conséquence : l'écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes est, dans la fonction publique d'État de 16,2%, dans la fonction publique territoriale de 11,9%, et dans la fonction publique hospitalière de 27,5% (chiffres 2010). Les écarts de rémunération sont également expliqués par les écarts existants sur les primes et les indemnités : elles représentent 16,1% du salaire brut en moyenne des femmes.

Nous exigeons l'égalité salariale au plus vite non seulement pour assurer l'indépendance économique des femmes mais plus fondamentalement parce que c'est une injustice insupportable - tout au long de la période d'activité professionnelle des femmes - qui se perpétue et se renforce à leur passage à la retraite. De plus, les négociations sur l'égalité sont l'occasion de s'opposer fortement aux politiques d'individualisation des salaires de toutes sortes.

Nous revendiquons dans le secteur privé comme dans le secteur public :

- Des mesures concrètes pour faire disparaître les écarts de salaires entre femmes et hommes avec des mesures collectives de rattrapage pour les femmes. Ces mesures concrètes doivent être définies annuellement en s'appuyant sur un bilan égalité salariale donnant les éléments chiffrés des rémunérations par genre, par niveau, par catégorie professionnelle.
- Des objectifs annuels de diminution des écarts.
- Des mesures concrètes de rattrapage lorsque des anomalies sont mises en évidence par le diagnostic. Par exemple : écarts entre les salaires de recrutement ou de positionnement dans la convention collective.
- La continuité des augmentations salariales pendant la période de maternité ou d'adoption, et de congé parental par l'attribution de la moyenne des augmentations générales et individuelles accordées.
- La rémunération complète des congés de maternité et paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant.
- Une analyse des Commissions Égalité Professionnelle des C.E. (et la mise en place de commission dans la fonction publique) sur la formule de travail de valeur égale. Pour nous, il s'agit d'un niveau de qualification et de contraintes égales, imposant un éventuel rattrapage des salaires, qui doit jouer sur le salaire global, et permettrait aussi de revaloriser les métiers fortement féminisés.

- Dans les négociations salariales, des mesures pour les bas salaires, et des mesures d'augmentation en sommes uniformes (et pas en pourcentage qui augmentent le différentiel femmes/hommes, cadres/non cadres...).

Conditions de travail et santé au travail

Les conditions de travail sont de plus en plus détériorées par des horaires élargis ou décalés, par une plus grande flexibilité, par des temps de travail non reconnus ou par la culture imposée du présentéisme, par une intensification de la charge de travail augmentée par la pénurie de personnel et le non remplacement. Cette dégradation constitue un élément essentiel des préoccupations des femmes au travail et des difficultés qu'elles y rencontrent. De plus, demeurent des inégalités face aux conditions de travail qui ont notamment été recensées dans l'enquête SUMER 2010 (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels). Les femmes ont souvent des emplois pénibles et répétitifs, émotionnellement exigeants, des horaires atypiques, précaires avec peu de perspectives d'évolution professionnelle. Elles disposent aussi de moins d'autonomie dans leur travail. D'où des spécificités du travail féminin à prendre en compte.

Nous revendiquons :

Dans les organisations du travail et dans les politiques de prévention, nous revendiquons la prise en compte de toutes les spécificités du travail féminin notamment par :

- La prise en compte par les employeurs de ces questions dans le document unique d'évaluation des risques avec des mesures de prévention qui répondent aux constats et questions soulevées au cours de l'évaluation.
- Des communications et informations régulières des employeurs sur les questions de discriminations.
- La formation de la hiérarchie et des acteurs de la prévention à la dimension genre et aux discriminations.

Les CSE doivent prendre en compte (comme le code du travail et le décret fonction publique le permettent) toutes les spécificités concernant les femmes au travail et notamment :

- Les violences sexistes et le harcèlement sexuel.
- Les questions liées à la maternité en veillant à une prise en charge de protection avec l'avis des femmes concernées.
- L'analyse de la situation des temps partiel (le plus souvent des femmes), les conséquences sur la charge de travail et les conditions du retour à plein temps.
- Dans l'analyse des conditions de travail, les inspections et enquêtes, la prise en compte systématique des inégalités femmes/hommes et des questions de genre.
- Dans la prise en compte de la situation des femmes dans les entreprises de sous-traitance.

Solidaires et la FSU voteront l'avis