



Avis sur le rapport 1-3 de l'Exécutif régional
**Rapport égalité femmes-hommes 2025
et plan égalité professionnelle 2026-2028**

Rapporteuse : Marie-Odile Coulet

Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

La lutte contre les discriminations, en particulier pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, est au cœur des priorités du 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, la nouvelle édition du rapport égalité femmes-hommes porte à connaissance les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité (partie I), les politiques publiques menées par la collectivité sur la période 2024-2025 pour favoriser l'égalité de genre sur son territoire (partie 2), ainsi que les orientations pour corriger les inégalités observées.

Suite à la loi de 2019, le rapport présente le nouveau plan égalité professionnelle 2026-2028, issu du premier plan 2021-2024 et de son évaluation effectuée fin 2024.

Avis du CESER

La qualité du rapport Égalité femmes-hommes 2025 est saluée ainsi que l'effort de transparence et d'accessibilité, notamment à travers l'intégration d'éléments Faciles à Lire et à Comprendre (FALC).

L'externalisation du **dispositif de signalement** au Centre de Gestion du Doubs est considérée comme une démarche pertinente favorisant la libération de la parole.

La baisse du score de **l'index Égalité professionnelle femmes-hommes**, passé sous le seuil des 75 points, est regrettable, sachant que le secteur des entreprises peut montrer des résultats proches de 95 à 100%. Toutefois, le CESER prend acte du biais des indicateurs, dont celui relatif à l'écart du taux de promotion de grade favorable aux femmes en 2024, qui venait rééquilibrer les écarts de rémunération, mais qui, au final, pénalise la notation de la collectivité. Le CESER se positionne en faveur de l'évolution de ces indicateurs de sorte qu'ils participent effectivement à l'égalité professionnelle.

L'égalité salariale demeure un enjeu majeur de l'égalité professionnelle.

Malgré la grille indiciaire de la fonction publique territoriale, les femmes perçoivent une rémunération en moyenne en France de 10,5% inférieure à celle des hommes. En Région, ces écarts de rémunération demeurent et se sont même accentués en 2024 dans les établissements d'enseignements.

Le CESER appelle à un renforcement du travail sur la mixité des métiers, l'évolution et l'accompagnement professionnels et des analyses fines des situations d'inégalités, par métiers et groupes de fonctions similaires. À cet égard, il suivra avec attention l'axe 4 du nouveau plan Égalité professionnelle dédié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il fait part de sa préoccupation sur la **santé au travail**, les données comparatives font apparaître des écarts significatifs entre les femmes et les hommes sur l'absentéisme, notamment au niveau des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les lycées. Son intégration dans le nouveau plan Égalité professionnelle est remarquée.

À la suite, concernant **le handicap**, avec 13% d'agent-es en situation de handicap et une perspective d'augmentation compte tenu du vieillissement des agent-es et de l'usure professionnelle, le CESER interroge la Région sur la mise en place d'outils de prévention suffisants pour anticiper ces évolutions.

Il met en exergue par ailleurs **la monoparentalité**, situation qui concerne majoritairement les femmes et qui impacte l'accès à l'emploi, notamment à taux plein, et aux postes à responsabilités. Sa prise en compte dans l'élaboration d'actions en faveur de l'égalité professionnelle est fondamentale.

Le CESER salue la volonté d'amélioration portée par le nouveau **plan Égalité professionnelle 2026-2028**, qui apparaît plus resserré, plus lisible et opérationnel. L'importance de la communication interne autour de ces dispositifs est soulignée. La mise en œuvre d'un plan égalité, autant ambitieux et opérationnel soit-il, nécessite des moyens dédiés et identifiés.

Vote du CESER : adopté à l'unanimité.

Déclarations

Danièle Gouffon, au nom de la CGT,

La CGT rejoint l'avis sur la qualité du rapport et notamment la volonté du Conseil régional de lutter contre les discriminations.

Nous souhaitons en revanche vous alerter sur le fait que si le dispositif de signalement confié au Centre de gestion du Doubs peut paraître une démarche pertinente, il s'agit de conventionnements avec l'employeur qui délègue ainsi sa responsabilité d'accompagnement et de protection des agents sur cet organisme. Il serait également un leurre de penser que les Centres de gestion sont neutres pour traiter ces dossiers en toute objectivité. Dans le rapport, on constate que seuls 11 dossiers de signalements ont été déclarés sur 4 109 agents de la Région. Ce qui est peu. Est-ce un problème de communication auprès des agents ou le nombre peu élevé de dossiers déposés ont été classés sans suite ?

Nous souhaitons également interpellier sur le nombre important de maladies ordinaires chez les agentes travaillant dans les lycées et un vieillissement de la population notamment féminine.

Le Conseil régional ne doit pas minimiser les compétences du F3SCT (Formation Spécialisée Santé Sécurité au Travail) qui contribue à la protection de la santé physique et mentale des personnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il a toutes les compétences pour s'emparer de ce rapport pour sortir du constat et mettre en place un dispositif de prévention des risques professionnels et lutter contre les RPS (Risques psycho sociaux).

Pour votre information, la CGT rappelle que les femmes travaillent gratuitement depuis lundi.

Ces remarques étant faites, la CGT votera pour cet avis et sera attentive au suivi réel des dossiers et à l'effectivité des mesures de prévention.

Sylvain Comparot, au nom du MEDEF,

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Le MEDEF Bourgogne-Franche-Comté salue la qualité du rapport et l'ambition du nouveau plan.

Nous partageons plusieurs constats du CESER : transparence, simplification et suivi des indicateurs sont essentiels.

Dans les entreprises, l'égalité professionnelle n'est pas un slogan : elle est un facteur de performance et d'attractivité.

Nous apportons deux messages :

- La mixité des métiers doit devenir un enjeu de formation et d'orientation dès le collège, voire de sensibilisation dès le primaire.
- La mobilité et la progression de carrière des femmes nécessitent des solutions concrètes concernant la parentalité et le statut d'aidant actif : garde d'enfants, horaires adaptés, accompagnement. De ce point de vue, ces efforts participeront à tous, hommes comme femmes.

Nous encourageons la Région à faire de l'exemplarité interne un levier d'entraînement pour l'ensemble du territoire. L'égalité, ce n'est pas seulement corriger des écarts. C'est créer les conditions de la réussite pour toutes et tous.

Je vous remercie.