



Rapporteur : Daniel Boucon

Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Cette obligation concerne l'ensemble des Régions depuis le 1^{er} janvier 2017 et doit être présentée préalablement aux débats sur le projet de budget. Cette année, le rapport intervient dans un contexte où de nouvelles lois sont parues : la loi du 03 août 2018 sur les violences sexistes et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La Région Bourgogne-Franche-Comté présente son deuxième rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui débouche sur 15 propositions d'action.

Avis du CESER

Le CESER suit avec attention et intérêt la démarche initiée par le Conseil régional pour l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines qui relèvent de sa compétence et de ses responsabilités.

En premier lieu, le rapport qui nous est proposé prolonge celui de 2017, qui constituait un premier état des lieux et esquissait de premières pistes de travail. Il confirme que le processus n'en est qu'à ses débuts et qu'il sera long et complexe à mettre en œuvre, même si l'Exécutif l'aborde avec détermination.

En interne, les premiers éléments chiffrés, tels qu'on peut les déduire de l'analyse comparée des rapports 2017 et 2018, avèrent entre autres :

- Dans le domaine de l'égalité salariale et dans celui de l'accès aux responsabilités des lignes qui bougent peu et lentement, certes pour des raisons statutaires, mais de toute évidence pas seulement.
- Dans celui de la répartition par sexe de certains modes de travail, une évolution qui paraît plus nette : le recours féminin au temps partiel marque un léger recul, la proportion des hommes adeptes du télé-travail s'accroît.

En externe, le recul est insuffisant pour tirer des conclusions des collaborations que la Région a initiées avec un certain nombre d'organismes ou d'associations qui se consacrent à la promotion de l'égalité femmes-hommes. Pour les mêmes raisons, prendre la mesure de l'impact des dispositions que la Région intègre dans les actions qu'elle soutient est prématuré. Dans les deux domaines, interne et externe, même si les résultats quantitatifs restent modestes, on perçoit un infléchissement, une ébauche de mouvement, encourageants.

Dans sa seconde partie, le rapport énonce pour l'année 2019 un certain nombre de projets qui prolongent, élargissent et approfondissent les réflexions et les actions déjà engagées et en proposent de nouvelles.

Sans perdre de vue les autres composantes, le CESER est particulièrement sensible à deux volets de ce qui s'apparente désormais à un programme :

- Le volet "Ressources humaines" qui en est le point de départ et d'aboutissement.

Il s'agit de l'un des champs les plus complexes de la démarche, et l'un de ceux dont l'enjeu est le plus important. Son évolution donnera l'exacte mesure des progrès accomplis et restant à accomplir.

- Le volet "Analyse et prospective" qui en est la condition de la pertinence et de l'efficacité. Dans ce cadre, le CESER insiste sur l'intérêt et l'urgence du travail prévu avec l'INSEE d'une part, les producteurs d'information fédérés par la Stratégie régionale de la connaissance d'autre part, et les services du Conseil régional, en vue :
 - d'élargir et d'affiner leurs champs d'analyses,
 - d'orienter les travaux d'expertise,
 - de développer les outils statistiques et qualitatifs spécifiques.

Pour étayer les projets et en assurer l'évaluation à partir de données adaptées à la problématique d'inscription dans les faits de l'égalité femmes-hommes.

Enfin, le CESER prend acte de la proposition qui lui est faite d'apporter sa contribution à la réflexion, et se tient disponible pour y répondre.

Vote du CESER sur l'avis : adopté à l'unanimité.

Déclaration de Pierrette Bardey, au nom de la CGT

La CGT apprécie la présentation de ce deuxième rapport concernant l'égalité réelle femmes/hommes rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2017 pour les Régions.

Nous étions intervenus l'année dernière lors de la présentation du premier rapport, en demandant que les années suivantes, le rapport donne des chiffres permettant d'une part, de faire des comparatifs et d'autre part, de mesurer l'impact des mesures prises.

Or, force est de constater que ce rapport 2017 ne compare pas avec les chiffres de l'année précédente et n'évalue pas les impacts des mesures.

En interne pour la collectivité, cela est pourtant prévu dans le Protocole d'accord national sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013 et sa circulaire d'application du 8 juillet 2013 dans la Fonction publique territoriale, qui prévoit la réalisation chaque année d'un rapport de situation comparée.

Nous insistons donc à nouveau pour dire que l'intérêt de ce genre de rapport doit être de comparer les années, de fixer des objectifs chiffrés et de suivre les indicateurs.

Par ailleurs, nous rappelons qu'en 2015, le Conseil régional - à l'époque pour la Franche-Comté - avait signé une convention "Territoire d'excellence vers l'égalité professionnelle femmes-hommes", pour améliorer l'égalité sur la période 2015-2018. Cette convention portée notamment par la structure FETE et l'ARACT, aurait méritée d'être évoquée et analysée dans ce rapport. Or, il n'en est rien ce qui plus que regrettable.

Avec ces réserves, la CGT votera cet avis.

Déclaration de Gilles Desnojean, au nom de la CGT/FO

Je tiens à rappeler que le statut général de la Fonction publique, fort décrié par le gouvernement, assure pourtant l'égalité salariale hommes/femmes pour 5 millions de fonctionnaires. À méditer pour tous ceux qui veulent le supprimer.

Déclaration de Élise Moreau, au nom de la Ligue de l'Enseignement de BFC

Je remercie le Conseil régional pour la précision des chiffres donnés et la transparence de ce rapport, même si les résultats sont encore timides.

La Ligue de l'enseignement de Bourgogne-Franche-Comté soutient la promotion de l'égalité femmes/hommes.

En effet, depuis sa création en 1866, la Ligue de l'enseignement contribue à former des citoyens et des citoyennes conscients et responsables. Elle favorise l'éducation pour tous et combat l'inégalité sous toutes ses formes. Elle met en place des actions de formation et de sensibilisation à la lutte contre toutes les discriminations auprès de différents publics.

Ainsi, je me permets de rappeler qu'il existe 25 critères de discrimination définis par la loi française (art. 225-1 du Code Pénal) dont voici quelques uns : l'âge, l'apparence physique, le handicap (1^{er} critère de discrimination en 2017 selon le rapport annuel du défenseur des droits de l'homme du 11 avril 2018), l'origine, les opinions syndicales, les opinions religieuses, la domiciliation bancaire, l'état de santé... Le Conseil régional et le CESER doivent poursuivre leur engagement dans la lutte contre toutes les discriminations et ne jamais se restreindre à une seule, sous prétexte d'une pression médiatique.

La Ligue de l'enseignement engage vivement le Conseil régional à poursuivre sa démarche de s'appuyer sur le tissu associatif local, et d'appuyer ce même tissu associatif de toutes les manières possibles, afin de sensibiliser, de diffuser et de former les habitants de son territoire aux principes d'égalité, inhérents aux valeurs de la république française.

Le Conseil régional et le CESER sont des instances garantes des libertés fondamentales et des droits de chacun. La promotion de cette égalité est un enjeu social et économique majeur pour notre région, pour construire un "avenir désirable" pour la BFC, selon les termes de notre projet.

Je voterai cet avis de manière positive.