

<p>Rapport 5-5 Avis sur <b>Rapport de situation - Égalité homme-femme</b></p>	<p><b>CESER BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ</b> Conseil économique social et environnemental régional</p>
<p>Commission <b>Cadre de vie et Société</b> Rapporteuse : Manon Comacle</p>	<p>Séance plénière <b>Mardi 14 novembre 2017</b></p>

*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<sup>er</sup> janvier 2017 et le rapport sur ce sujet doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget. La Région Bourgogne-Franche-Comté présente ainsi un premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.*

**En préalable, le CESER observe que le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est un exercice nouveau et obligatoire pour la région Bourgogne-Franche-Comté** dont la rédaction relève de plusieurs directions au sein des services (direction générale des services, direction des ressources humaines, direction culture, sport et jeunesse). Ce rapport est également transversal dans la mesure où il concerne plusieurs directions opérationnelles de la Région selon les actions engagées et/ou envisagées sur le territoire au niveau de la formation professionnelle, des lycées, des pratiques du sport ou encore des programmes européens.

**Cela étant, le CESER suivra avec attention les axes de travail à engager par la Région** pour rehausser le taux d'encadrement féminin dans les lycées et réduire la différence de salaires entre les hommes et les femmes – qui est aujourd'hui en moyenne de 18 % et s'explique notamment par la différence de modes de rémunération entre les filières administratives et techniques.

**Dans la perspective du budget primitif 2018, le CESER souhaiterait avoir davantage d'éléments sur l'impact budgétaire global ainsi que le nombre prévisionnel d'années de rééquilibrage pour permettre un rattrapage total des écarts de salaire horaire net (ou salaire en équivalent temps plein) entre les hommes et les femmes, toutes catégories confondues et tout temps de travail confondus.** Si le CESER a bien noté la mise en place dès 2018 d'un nouveau régime indemnitaire (soit l'ensemble des primes et indemnités pouvant être perçus par les agents en complément de leur traitement indiciaire de base) fondé sur l'exercice des fonctions pour assurer une rémunération égale « à travail égal », **les conseillers s'interrogent et resteront vigilants sur différents aspects tels que :**

- **Les modalités d'action permettant un rééquilibrage effectif des salaires femmes-hommes** sans pour autant aboutir à un nivellement par le bas.
- **Le rééquilibrage concernant les primes** face à l'important décalage constaté ce jour (à titre d'exemple, les hommes ont plus de 4 points d'écarts de primes par rapport aux femmes dans la catégorie A).
- **La prise en compte des interruptions de carrière**, liées notamment aux congés maternité et congés parentaux, et leurs impacts sur l'exercice de l'encadrement pour les femmes.
- Les disparités inhérentes à la fonction publique territoriale, liées aux statuts, qui génèrent des inégalités de fait entre agents au-delà des inégalités de salaire femmes-hommes.

**Par ailleurs, le CESER relève avec satisfaction les actions engagées sur les territoires pour améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes**, telles que le travail réalisé par l'association FETE (Femmes, Égalité, Emploi) ou encore l'action portée par Initiative Doubs Territoire de Belfort (concours de l'entrepreneuriat au féminin en Bourgogne-Franche-Comté). Plusieurs initiatives font ainsi pleinement écho avec un avis du précédent CESER Bourgogne intitulé « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bourgogne ».

**Enfin, les conseillers notent la politique volontariste de la Région pour valoriser et développer la pratique du sport par les femmes.** Ils constatent également avec intérêt le souci de la Région d'aboutir à davantage de prises de responsabilités par des dirigeantes dans des

fédérations sportives où la proportion de femmes licenciées est importante. À cela s'ajoutent aussi des démarches intéressantes pour, a contrario, attirer davantage de jeunes garçons et d'hommes vers des sports essentiellement pratiqués par des jeunes filles et des femmes.

**Vote du CESER** : adopté à l'unanimité.

## Déclaration de Patricia Biasini, au nom de la CGT

La CGT apprécie la présentation de ce premier rapport concernant l'égalité réelle femmes – hommes rendu obligatoire depuis le 1er janvier 2017 pour les régions.

Malgré tout elle s'interroge sur la prise en compte de l'expression des salariés et de leurs organisations syndicales représentatives lors de son élaboration.

Les inégalités salariales demeurent du fait de primes et indemnités différenciées qui renvoient aux inégalités fonctionnelles.

Ces dernières doivent faire l'objet d'une attention particulière au même titre que les interruptions de carrière dues aux congés parentaux...

Pour autant primes et indemnités ne doivent pas être calculées sur le régime plus défavorable existant aujourd'hui.

Dernier point, ce rapport devant être annuel, nous souhaitons pour les années à venir des comparatifs permettant de mesurer l'impact des mesures qui seront prises, nous n'en doutons pas, pour réduire ces inégalités.

Enfin, nous tenons à indiquer que l'ensemble des Organisations Syndicales du Personnel du Conseil régional, annonce une Mobilisation du Personnel les journées des 16 et 17 Novembre 2017. Le Personnel s'indigne des reculs prévus, je cite :

- Hold -up sur les Acquis Locaux.
- Augmentation du Temps de Travail.
- Dégradation de la Vie Personnelle par désorganisation du Temps de Travail.
- Augmentation des Inégalités en Régime Indemnitare entre les plus hauts et plus bas salaires.
- Perte de pouvoir d'achat par toutes sortes mesures.
- Journée de Carence.

Nous souhaitons que le dialogue social avec les Représentants du Personnel puisse permettre aussi de réduire les inégalités Femmes/ Hommes, sans pour autant réduire les acquis sociaux.

La CGT votera cet avis.