CESER BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Séance plénière du mardi 10 novembre 2026

Commission Cadre de vie-Société

Avis sur le rapport I-6 de l'Exécutif régional

Rapport égalité femmes-hommes 2026

Rapporteure : Marie-Josèphe Robardet

Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

En application de la loi du 4 août 2014 intitulée "Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", la Région présente son rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Ainsi, le rapport 2026 présente d'abord le volet interne : la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité (bilan social 2025, baromètre social du siège, index égalité), et l'avancement à six mois du plan égalité professionnelle 2026-2028, adopté fin 2025 (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Il expose ensuite les politiques publiques conduites en 2025-2026 en faveur de l'égalité sur le territoire.

Avis du CESER

Le CESER salue à nouveau l'important travail conduit par la Région : un rapport de qualité, lisible et accessible en "facile à lire et à comprendre", des actions internes concrètes et un engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, dont témoigne la progression de l'index d'égalité professionnelle ou encore le projet du Centre Émilie Mottet.

Il constate cependant que, d'année en année, les mêmes écarts persistent. Les hommes encadrent deux fois plus que les femmes au siège et sept fois plus en lycée. Seules deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations, dans une collectivité majoritairement féminine. Le CESER appelle à dépasser l'argument du "temps long" pour l'effectivité de l'égalité femmes-hommes - car pendant ce temps, les situations d'inégalités perdurent - par des mesures plus volontaristes avec des objectifs ciblés par action (par exemple, la part des femmes parmi les plus hautes rémunérations).

Le CESER note que le plan d'égalité professionnelle fait l'objet d'un suivi aujourd'hui centré sur la mise en œuvre des actions et souhaite qu'il permette aussi d'en mesurer les effets sur la réduction des écarts constatés, au regard de cibles clairement établies. Cette exigence vaut également pour le volet des politiques publiques.

Sur les violences sexistes et sexuelles, le faible nombre de signalements au regard des situations exprimées dans le baromètre social interroge. Le CESER souligne la mise en place de modules de formation sur l'égalité femmes-hommes, notamment pour les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes, et souhaite qu'ils s'adressent à tout le personnel et soient obligatoires pour l'encadrement. Sans remettre en question l'externalisation du dispositif de signalement au Centre de gestion, le CESER insiste sur l'importance d'assurer un recueil de la parole et un accompagnement des personnes concernées par des professionnel·les formés à ces situations.

Sur les conditions de travail, le CESER relève que les maladies professionnelles, qui ne concernent que les agent·es en lycée, touchent majoritairement les femmes et sont principalement liées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Avec le vieillissement des effectifs, l'adaptation des postes et des équipements doit être renforcée. Il invite aussi la Région à mieux connaître la part des temps partiels subis, mais aussi des temps complets, souvent liée au niveau des rémunérations. L'information des agent·es sur les conséquences d'un temps partiel sur leur carrière et leur retraite mérite d'être généralisée.

Le baromètre social fait apparaître des écarts marqués : des femmes plus inquiètes et moins enthousiastes au sujet de l'intelligence artificielle, des encadrantes présentant des signes d'insécurité plus forts. Le CESER rejoint la Région sur la nécessité d'une analyse qualitative pour en comprendre les causes. Il partage aussi le constat d'une faible mobilisation des hommes sur ces questions : l'égalité est une question de société, et leur implication doit être recherchée, y compris par des temps de sensibilisation obligatoires.

Au titre des politiques publiques, le CESER encourage la Région à aller vers les publics éloignés : jeunes hors parcours scolaires, femmes en milieu rural, personnes en situation de handicap, publics précaires. Il l'invite à s'appuyer sur les missions locales, l'éducation populaire et le tissu associatif, en lien avec les travaux en cours du CESER sur le Centre Émilie Mottet.

Le CESER demande enfin la pérennisation des financements des associations engagées pour l'égalité femmes-hommes et des actions de prévention.

Compte tenu de l'évolution rapide de la société sur les questions de l'égalité femmes-hommes, le CESER invite la Région à régulièrement évaluer le besoin en la matière, tant au sein de la collectivité qu'à travers ses politiques publiques, de manière à prévoir et/ou adapter ses interventions.

Vote du CESER : adopté à l'unanimité.

Déclarations

Blandine Alglave, au nom du MEDEF

Madame la Présidente, mes chers collègues,

Le MEDEF partage l'objectif d'une égalité effective entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse des rémunérations, des parcours professionnels, de l'accès aux responsabilités ou des conditions de travail.

L'avis relève des écarts persistants : les hommes encadrent deux fois plus que les femmes au siège et sept fois plus en lycée, et seules deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations. Nous soutenons sa demande : des objectifs ciblés, et une évaluation qui mesure les effets sur les écarts, pas seulement la mise en œuvre des actions. Les entreprises connaissent cette exigence de mesure et de publication des écarts ; c'est elle qui permet de progresser.

Il faut aussi agir sur les causes : l'orientation, la mixité des métiers, l'accès à la formation et les freins à la progression professionnelle. Encourager davantage de jeunes filles à rejoindre les filières scientifiques, techniques et industrielles est un enjeu concret pour notre région.

Nous soutenons également l'attention portée aux troubles musculo-squelettiques et à l'adaptation des postes, ainsi qu'un recueil de la parole et un accompagnement assurés par des professionnels formés pour les situations de violences sexistes et sexuelles.

Notre demande est simple : pour chaque priorité, un objectif, des moyens et un indicateur de résultat. La réussite se mesurera à l'évolution des situations vécues.

Danièle Gouffon, au nom de la CGT

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

Nous souhaitons interpeller sur le nombre important de pathologies et de maladies ordinaires chez les agentes travaillant dans les lycées et un vieillissement de cette population essentiellement féminine.

La CGT souhaite mettre en exergue les compétences de la 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. Elle 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 le plafond de verre, le Conseil régional doit dépasser le constat en construisant et en mettant en œuvre des mesures concrètes en faveurs des carrières des femmes.

De même la Région doit porter ces exigences dans les marchés publics qu'elle ouvre et dans les aides qu'elle accorde.

Ces remarques étant faites, la CGT votera pour l' avis.

Denise Paul, au nom de la CFE/CGC

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La CFE-CGC salue la qualité du rapport présenté par la Région, ainsi que le travail engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de la collectivité que dans les politiques publiques conduites sur le territoire.

Nous souhaitons néanmoins insister sur un point essentiel : si les engagements et les dispositifs progressent, les résultats, eux, restent encore insuffisants.

Comment accepter que, dans une collectivité majoritairement féminine, les hommes occupent deux fois plus de postes d'encadrement au siège et sept fois plus en lycée ? Comment expliquer que seules deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations ?

Ces chiffres ne sont pas anodins. Ils traduisent des inégalités structurelles qui nécessitent des réponses plus volontaristes.

Pour la CFE-CGC, il ne suffit plus de suivre la réalisation des actions inscrites dans un plan d'égalité professionnelle. Il faut désormais mesurer leur efficacité, fixer des objectifs chiffrés et évaluer régulièrement les résultats obtenus. L'égalité doit se traduire concrètement dans les parcours professionnels, l'accès aux responsabilités et les rémunérations.

Nous souhaitons également attirer l'attention sur les conditions de travail des agentes, notamment dans les lycées. La prépondérance des troubles musculo-squelettiques et les conséquences du vieillissement des effectifs imposent une véritable politique de prévention, d'adaptation des postes et des équipements.

La question des temps partiels mérite également une attention particulière. Il est indispensable de mieux identifier les temps partiels subis et d'informer les agentes sur leurs conséquences en matière de rémunération, de déroulement de carrière et de retraite.

Par ailleurs, les violences sexistes et sexuelles doivent faire l'objet d'une vigilance constante. Le faible nombre de signalements ne signifie pas nécessairement que les situations sont peu nombreuses. Il est essentiel de garantir un dispositif de signalement accessible, confidentiel et reposant sur un accompagnement par des professionnels formés. La formation de l'ensemble des personnels, et plus particulièrement de l'encadrement, doit devenir une priorité.

Enfin, concernant les politiques publiques, la CFE-CGC partage la nécessité d'aller davantage vers les publics les plus éloignés des dispositifs : les femmes en milieu rural, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les publics précaires. Cela suppose de s'appuyer durablement sur les associations et les acteurs de proximité, en leur donnant les moyens de poursuivre leurs actions.

Pour conclure, la CFE-CGC considère que l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut pas rester un objectif inscrit dans les rapports et les plans d'action. Elle doit devenir une réalité mesurable dans les conditions de travail, les rémunérations, les parcours professionnels et l'accès aux responsabilités.
Nous voterons favorablement l'avis, et insistons sur la nécessité d'un suivi régulier, assorti d'indicateurs précis et d'objectifs évaluables.
Je vous remercie.