



STRATÉGIE RÉGIONALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapporteuse : Fatim LABIB

**Délibération
Séance plénière du 26 juin 2023**

Le conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L4131-2 et L.4131-3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux organes de direction des régions et au rôle du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4134-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à la composition et au fonctionnement du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4241-1 et L.4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles R.4134-9 et L. 4132-18 alinéas 2 et 3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux modalités de saisine du conseil économique, social et environnemental régional et à l'information du conseil régional des projets sur lesquels le CESER est obligatoirement et préalablement consulté,

Vu le décret n° 2017-1193 du 26 juillet 2017 relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Vu l'avis des 1^{ère}, 3^{ème} et 4^{ème} commissions en date des 13 et 14 juin 2023,

Vu l'avis du Bureau en date du 19 juin 2023,

Madame Fatim LABIB, rapporteure entendue,

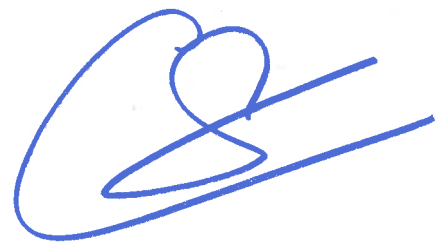
DÉLIBÈRE

Avis adopté à la majorité :

Pour : 92

Contre : 0

Abstention : 2

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a horizontal line and a diagonal stroke.

Le Président du CESER Centre-Val de Loire
Éric CHEVÉE

Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent partout dans le monde et même s'aggravent dans certains pays. L'ONU a déploré, lundi 12 juin 2023 dans son rapport « Briser les préjugés sexistes » le manque de progrès de la culture de l'égalité ces dix dernières années.

Malgré un arsenal législatif étoffé et une sensibilité grandissante des questions des inégalités entre les femmes et les hommes, la situation est préoccupante aussi en France.

Le rapport du HCE (Haut Conseil à l'Égalité) de mars 2023 a livré des constats sévères. Non seulement le sexisme ne recule pas, bien au contraire, il progresse. C'est la preuve que nos sociétés et nos territoires sont toujours à l'épreuve de la culture de l'égalité et du respect mutuel.

L'égalité entre les femmes et les hommes, tout comme la lutte contre toutes formes de discrimination englobe aujourd'hui des domaines multiples. Les enjeux sont aussi bien économiques, sociaux que climatiques, numériques et de transition écologique. En ce sens, le CESE a adopté en mars dernier l'avis « Inégalité de genre, crise climatique et transition écologique ». Ce contexte appelle à davantage d'engagements fermes et de mise en place d'actions concrètes et mesurables.

La stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec sa feuille de route pour les politiques publiques et son plan d'actions pour l'égalité professionnelle dans la collectivité est ambitieuse et proactive. Elle se veut servir l'intérêt général et inscrire des changements systémiques dans les pratiques.

Maturité, méthode et spécificités, telles sont les trois caractéristiques pour qualifier la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Maturité, parce que la Région a inscrit depuis 2004 la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses thèmes de réflexion et d'actions. La signature de la charte

européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale est un autre marqueur de la prise en compte d'un sujet de société qui doit prendre toute sa place sur le territoire régional. « Tous et toutes mobilisé.e.s pour l'égalité », un plan d'actions décliné sur la période 2018-2021, a été une autre initiative de la Région pour donner sens et ancrage à une politique volontariste.

Méthode, parce que la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes est structurée avec une approche intégrée, transversale et sectorielle. Cette méthode exigeante invite à l'écoute et à la contribution de tous les acteurs en même temps qu'elle appelle à un déploiement de moyens adéquats.

DEUX SPÉCIFICITÉS

- L'éga-conditionnalité est un des outils de cette stratégie régionale. Le CESER observera ses modalités de mises en œuvre, ses atouts et ses freins.
- La visibilité budgétaire, parce que la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les

hommes se veut être sectorielle. Il y a alors de la nécessité de compter pour voir. « Une budgétisation sensible au genre » est à l'épreuve de sa réalisation.

LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES

La feuille de route de la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec ses trois orientations, ses six enjeux et ses douze objectifs a été conçue avec le souci d'associer les acteurs. Le CESER Centre-Val de Loire a été associé à différentes étapes de l'élaboration de cette feuille de route.

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, telle qu'elle est définie par le Conseil de l'Europe et inscrite dans la loi du 4 août 2014, a impliqué la Région dans une double démarche : transversale et spécifique. Celle-ci nécessite en effet des incontournables telles que la production de données, la formation et la contribution des acteurs.

La mise en place de l'éga-conditionnalité est une autre composante que la Région a choisi de retenir comme indicateurs de résultats. Il convient néanmoins de veiller à ce que cette disposition :

- Participe à promouvoir toutes les valeurs républicaines et notamment celle inhérente à la laïcité,
- Ne soit pas un frein au soutien de certains secteurs d'activité, là où la mixité demeure difficile à introduire,
- Soit accompagnée de critères lisibles et partagés pour l'ensemble des politiques régionales.

LE VOLET INTERNE

La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes propose et planifie un plan d'actions au sein de la collectivité et le décline en cinq axes. Le fonctionnement et la gestion des ressources humaines est à son tour à l'épreuve des réalités.

Le CESER note principalement pour ce volet trois points :

- La nécessité d'amplifier les temps de sensibilisation et de formation pour tous et toutes. Celles-ci doivent inclure les élus de la

Les trois axes de travail affichent une ambition forte. Elle est à la hauteur des enjeux identifiés à l'échelle régionale en matière d'égalité femmes/hommes.

La feuille de route gagne à être accompagnée de plans d'actions sérieux. Les assises régionales en perspectives seront l'opportunité d'associer à nouveau les acteurs du territoire. Ces derniers, au regard de leurs domaines d'interventions et d'expertises, participeront à rendre effective la stratégie régionale.

La dimension jeunesse a retenu l'attention du CESER. La politique de prévention des violences sexistes et sexuelles en direction des jeunes est priorisée et doit prendre toute son envergure. Le CESER, soucieux d'une politique jeunesse ambitieuse et visible, l'a déjà réaffirmé dans son avis sur le pacte régional 2022-2028 pour les jeunes du Centre-Val de Loire. La pérennisation de la culture de l'égalité ne peut se faire sans prendre en compte la jeunesse.

La feuille de route et ses pistes d'actions sont accompagnées d'indicateurs de suivi et d'évaluation qui devront être précisés davantage.

Le CESER a fait de la culture de l'égalité et du respect mutuel une des priorités dans ses travaux et dans son fonctionnement. Il encourage la Région Centre-Val de Loire à concrétiser cette stratégie ambitieuse et utile.

Région pour que les politiques publiques déployées par la collectivité intègrent systématiquement la culture de l'égalité.

- L'intérêt de réserver une autre place au dialogue social pour associer davantage le personnel à la démarche engagée.
- Le déploiement des moyens humains et financiers suffisants et à la hauteur des enjeux et des objectifs nommés. Une équipe dédiée à la démarche Égalité femmes/hommes est fortement encouragée.

Le rapport de situation en matière d'égalité inscrit dans les obligations de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est considéré par la Région comme un point d'étape pour la stratégie régionale. C'est un autre outil pour mesurer l'impact de la stratégie régionale en matière d'égalité.

La Région Centre-Val de Loire se distingue en matière de culture de l'égalité par une approche volontariste. La stratégie régionale pour l'égalité

entre les femmes et les hommes sera à l'épreuve de son suivi, sa gouvernance et son évaluation.

Aussi, l'ambition poursuivie par la Région ne peut se traduire sans la prise en compte de ces quelques marqueurs : les conventionnements avec éga-conditionnalité, une budgétisation sensible au genre, l'observation et la collecte de données sexuées au service de tous les acteurs du territoire.

*

* *

CONCLUSION

La région Centre-Val de Loire et le CESER sont engagés au service des citoyennes et des citoyens. La participation de tous et de toutes au processus démocratique est subordonnée à la culture de l'égalité et au respect mutuel. Ce sont les facteurs indispensables au changement. Le CESER y attache une importance toute particulière depuis de nombreuses années, et le rapport sur le sexisme ordinaire qui est en cours d'élaboration viendra compléter la liste des nombreux travaux déjà produits sur la thématique de la culture de l'égalité.

INTERVENTIONS DES GROUPES

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 26 JUIN 2023

Avis du CESER relatif à la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2026)

Intervention de M. Rey Julien

Au nom du groupe CFDT

Monsieur le Président du CESER, Madame la vice-Présidente du conseil régional, Madame la rapporteure, chers collègues,

L'avantage d'être au CESER depuis quelques années c'est qu'on peut suivre les sujets sur le long terme. Si on reprend l'intervention de la CFDT du 25 juin 2018 sur le plan précédent nous disions alors :

« La CFDT est depuis toujours attachée à défendre l'égalité sous toutes ses formes, qu'elle touche l'égalité des sexes, le handicap ou la diversité. Plus encore, sans attendre que ces dispositions soient renforcées par différentes lois récentes, la CFDT lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement par le biais de négociation d'accords d'entreprises ou de branches contraignants ». C'est toujours vrai.

La CFDT attirait alors l'attention dans son intervention sur l'importance 1) d'une évaluation sérieuse de ce plan (2018-2021), menée à son issue mais également au fur et à mesure du déploiement des mesures préconisées et 2) du déploiement de moyens adaptés pour que le plan proposé puisse donner sa pleine mesure : nous exprimions alors notre inquiétude car les moyens alloués ou le budget dédié n'étaient pas précisés.

De plus nous estimions que le respect de cette charte devrait être rendu contraignant (via clauses appels d'offres, subventions accordées / événements soutenus par la Région). Nous concluons en estimant qu'une égalité réelle passera surtout par une évolution des mentalités de tous les acteurs concernés.

5 ans plus tard où en est-on ? Est-ce que nous avons assisté à une réelle évolution des mentalités ?

On nous présente aujourd'hui un nouveau plan en 2 volets : 1) RH interne égalité professionnelle et 2) politiques publiques (volet externe), établi en 4 étapes d'élaboration depuis avril 2022 (accompagné par un cabinet expert), une méthode d'approche intégrée et au final une feuille de route égalité comportant 3 axes, 6 enjeux, 12 objectifs avec des zooms sur des secteurs et des enjeux particuliers comme sur les jeunes.

Rien de ceci n'est critiquable si ce n'est la nécessité de mettre en place enfin de véritables critères évaluatifs sur le volet interne et de travailler sur l'éga-conditionnalité, c'est-à-dire mettre en place, dans la transparence, des critères vérifiables et contrôlables de manière incontestables. Ainsi, nous souhaitons que les aides aux entreprises fassent l'objet d'une information de la représentation du personnel et que celle-ci rende un avis sur la bonne mise en œuvre des actions.

Le rapport annuel est ainsi l'occasion de rendre visible le suivi des indicateurs RH interne de la région concernant l'égalité homme/femme. La CFDT a déjà déploré via ses élus la présentation de chiffres erronés, elle rappelle également l'importance de favoriser les carrières des femmes de catégorie B et de renforcer le suivi des agents A+ pour lesquels peu d'information est disponible ainsi que des contractuels.

La CFDT reconnaît un point positif concernant la gouvernance et le suivi de la politique régionale avec la constitution d'un comité de pilotage, la mise en place des assises régionales de l'égalité, rapport annuel Egalité présenté lors du débat d'orientations budgétaires ...

Au final nous partageons l'avis de la rapporteure sur la mise en avant du sujet de l'éga-conditionnalité qui est une vraie avancée même si sa mise en œuvre est complexe et sur le besoin d'évaluation de la politique interne menée par la Région. En effet on ne peut voir que ce qu'on compte.

En espérant que nos points de vigilance et recommandations soient pris en compte, la CFDT votera l'avis.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 26 JUIN 2023

Avis du CESER relatif à la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2026)

Intervention de Monsieur Thierry LEGRAND (rédigée avec Madame Barkaroum REALI)

Au nom du groupe : CFTC

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues,

Force est de constater qu'en 2023 l'égalité entre les genres ne va pas de soi et que le risque que les droits des femmes reculent est bien réel.

Promouvoir la culture de l'égalité, c'est lutter contre le système patriarcal de notre société : cela doit commencer dès le plus jeune âge, entre les filles et les garçons, si l'on veut que les agissements et les comportements des hommes changent vis-à-vis des femmes. Cela passe donc par la construction de comportements non genrés et par la prise de conscience de nos stéréotypes.

Promouvoir l'égalité c'est lutter contre la précarité économique et sociale qui touche davantage les femmes et nuit à leur émancipation.

Promouvoir l'égalité et le respect mutuel, c'est lutter contre les violences faites aux femmes par les hommes. Derrière ces violences qui vont du sexisme ordinaire aux féminicides, il s'agit de comprendre qu'il est question de pouvoir, de domination et de contrôle des femmes par les hommes. Ces violences doivent interroger la santé publique de notre territoire car elles ont des effets sur la santé des femmes en tant que victimes : cela va du stress à la tentative de suicide en passant par des états traumatiques.

Lutter contre les violences faites aux femmes et pour davantage d'égalité, cela passe par des politiques publiques volontaristes pour protéger et faire respecter les droits de ces dernières.

Cela nécessite un budget dédié et des actions fléchées. Les organisations humaines, qu'elles soient des entreprises, des associations ou des collectivités telles que la Région ou le CESER, dès lors qu'elles s'interrogent sur l'égalité des femmes et des hommes, font avancer les droits des femmes et plus largement cela bénéficie aux femmes et aux hommes.

La CFTC approuve les travaux de la Région sur l'égalité à l'interne de la collectivité et à l'externe à travers ses politiques publiques. A l'interne, cela prouve que la Région se veut être un employeur exemplaire. A l'externe, elle peut diffuser la culture de l'égalité à travers ses compétences et ses compétences partagées et ainsi influencer, influencer positivement les acteurs régionaux car les agissements sexistes concernent tous les milieux professionnels et tous les milieux sociaux.

La CFTC salue la volonté d'évaluer cette politique à travers le suivi d'indicateurs et ainsi retravailler la stratégie en fonction des constats et des besoins. La mesure d'éga-conditionnalité est importante dès lors qu'elle fera obligation aux structures qui demandent un financement, de s'interroger sur la place des femmes. Ces évaluations devront faire l'objet d'une large communication aux acteurs de la région. La culture de l'évaluation est elle-même une culture à diffuser car elle est source de transformations.

Pour la CFTC, observer l'intersectionnalité des discriminations est une bonne approche : en effet, être discriminé parce que l'on est une femme, couvre parfois aussi d'autres facteurs de discriminations telle que l'âge, le territoire, la religion ou l'ethnie réelle ou supposée, par exemple.

Par ailleurs, pour ce qui concerne le CESER, la CFTC verrait d'un bon œil que notre institution s'interroge sur la place des femmes. La mandature précédente a instauré la parité dans le bureau, c'est un pas important mais pas suffisant, si les femmes n'ont pas accès à certaines fonctions dévolues pour l'instant, il n'en n'est pas de même pour les hommes. Il serait également intéressant de faire un état des représentations extérieures en nombre et en nature, faites par les femmes et par les hommes. Au-delà d'une question de genre, c'est une question du fonctionnement démocratique de notre institution.

La CFTC approuve grandement cet avis.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 26 JUIIN 2023

Avis du CESER relatif à Stratégie égalité entre les Femmes et les Hommes

Intervention de : Bernard VINSOT

Au nom du groupe : CGT

Madame la Vice-présidente en charge de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et des Formations sanitaires et sociales

Monsieur le Président du CESEER

Madame la Rapporteure

Mesdames et Messieurs les Conseillères et les Conseillers

Cet avis pointe sans détour que la situation est préoccupante et qu'elle se dégrade. Les inégalités H/F perdurent et progressent même dans certains pays. Les préjugés sexistes connaissent un regain depuis une dizaine d'année. La culture de l'égalité est au ralenti.

La Région s'engage dans un plan d'action volontariste visant à faire reculer les inégalités, au niveau des carrières, des salaires, des conditions de vie et de travail.

La promotion de la culture de l'égalité via la sensibilisation et la formation devra contribuer à renforcer des valeurs en perte de vitesse, perte de vitesse qui laisse la porte ouverte aux regains de sexisme de tout ordre et au renforcement des mécaniques de domination systémiques : la valence différentielle des sexes pour reprendre l'anthropologue Françoise Lheritier a pour conséquence une valence différentielle des métiers féminisés, avec des salaires et des carrières dégradés.

Le travail des femmes est lui-même invisibilisé, ainsi que leurs performances, à métier et compétences égales les femmes sont encore rémunérées en moyennes 25% de moins que les hommes.

La maternité est à la fois une injonction sociale et un évènement sanctionné dans le monde du travail par un ralentissement de la progression de carrière

La méthode choisie par la Région est audacieuse : éga-conditionnalité des aides et une budgétisation sensible au genre. Elle signe une ambition certaine que nous ne pouvons que saluer.

Nous ne pouvons pas ne pas rappeler que les femmes sont les premières victimes de la précarité et de la casse des services publics, ainsi une politique en faveur de l'égalité cohérente et sérieuse, passe par le renfort des communs.

Face à l'ampleur du phénomène du sexisme, aux enjeux, car il s'agit de préserver les conditions d'une vie digne et d'égal accès à l'ambition et à l'épanouissement pour toutes et tous, il convient d'être intraitable face aux sexismes et aux patriarcats, fussent-ils non autochtones.

Rappelons que le sexisme c'est le racisme anti-femme, et aucun racisme n'est plus acceptable qu'un autre. Quand on refuse de traiter avec une collègue ou un sous-traitant parce c'est une femme, la lumière rouge doit s'allumer.

Trop de complaisances clientélistes s'observent ici et là face à l'orthodoxie religieuse et au patriarcat oriental.

A l'intersection des luttes, il y a trop souvent un panneau STOP devant les droits des femmes.

De plus, toutes les femmes sont égales en dignité. Il ne peut y avoir un degré infini d'exigence pour les femmes blanches pour lesquelles le sexisme est traquée jusque dans l'orthographe et la grammaire et en même temps la célébration du sexisme religieux pour les femmes orientales.

Nous en appelons les élu-es à se montrer courageux et non complaisants le cas échéant.

Nous voterons l'avis



CESER

Centre-Val de Loire
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional du Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre Lentin . 45000 ORLÉANS . Tél. : 02 38 70 30 39 . Email : ceser@centrevaldeloire.fr
ceser.centre-valdeloire.fr