



CESER
Hauts-de-France

Conseil Économique, Social
et Environnemental Régional

AVIS

LE RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2017

Rapporteure: Anne GEFROY

11 Décembre 2018

Éclairer l'avenir

RESULTATS DE VOTE

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional Hauts-de-France, réuni en Assemblée Plénière le mardi 11 décembre 2018 à Lille, sous la présidence de M. Laurent DEGROOTE, Président,

Vu :

- la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,
- la loi la loi n° 86-16 du 16 janvier 1986 relative à l'organisation des régions,
- la loi n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République,
- la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,
- l'article 250 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (loi Grenelle 2),
- la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,
- la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Sur saisine de Monsieur le Président du Conseil régional Hauts-de-France sur le Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes 2017,

Vu le projet d'avis élaboré par la vice-présidence « La place des femmes et la vie associative »

Après avoir entendu Anne GEFFROY, rapporteure,

Après en avoir délibéré, ADOPTE le présent avis :

CONSEILLERS AUTORISÉS À VOTER (PRÉSENTS ET POUVOIRS) : 123

POUR : 122

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

NE PREND PAS PART AU VOTE : 1

LES CONSEILLERS DE LA VICE-PRÉSIDENCE THÉMATIQUE

Florence DOMANGE, Vice-présidente, tient à remercier pour leur participation et leur disponibilité, la rapporteure Anne GEFROY ainsi que les conseillers de la Vice-présidence thématique « La place des femmes dans la vie associative » :

PREMIER COLLÈGE : ENTREPRISES ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES NON SALARIÉES

- > *OLEKSY Jean-Claude*
MEDEF
- > *RUIN Fany*
CCIR

DEUXIÈME COLLÈGE : SYNDICATS DE SALARIÉS

- > *CROCHU Annabelle*
Syndicat Solidaires
- > *DUFOUR Sylvie*
Union régionale CFDT
- > *LALEUW Suzanne*
Union régionale CFTC
- > *ROUSSEL Angélique*
Union régionale FO
- > *VIS Pascale*
Comité régional CGT

TROISIÈME COLLÈGE : VIE COLLECTIVE

- > *GEFFROY Anne*
Droit des femmes et égalité
- > *LAURY Emilie*
Mouvement de jeunesse et d'éducation populaire
- > *MELIN Michèle*
Sport (CROS)

QUATRIÈME COLLÈGE : PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

- > *MAILLARD-SOBIESKI Juliette*
- > *RAMAN-BEIS Emilie*

CONTEXTE DE LA SAISINE

Par son courrier du 28 novembre 2018, le Président du Conseil régional saisit le CESER et l'invite à rendre ses avis sur :

- **les projets de délibération portant sur le budget primitif de la Région 2019;**
- **le rapport Développement durable de la Région 2017 ;**
- **le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2017.**

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, objet du présent avis, est un document obligatoire prévu par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cet article dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité

propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement au débat sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce document rassemble des informations en matière d'égalité femmes-hommes portant sur les personnels de la collectivité régionale mais aussi sur les actions menées par la Région en ce domaine dans le cadre de ses politiques.

Depuis le début de la mandature du Conseil régional, le CESER n'avait pas eu communication de ce document ou été saisi sur celui-ci.

Le décret 761-2015 du 24 juin 2015 prévoit dans son article 7 que les dispositions relatives à ce rapport sont applicables aux Régions issues de regroupement à compter du 1er janvier 2017. Un rapport sur la situation 2016 a donc été établi.



AVIS DU CESER HAUTS-DE-FRANCE

Projet d'avis du CESER portant sur le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2017

● SUR LA PROCÉDURE

Il convient de rappeler au préalable que les dispositions du décret précédemment cité prévoient une présentation de ce rapport devant l'organe délibérant de la collectivité avant l'adoption du budget. Aucune disposition n'oblige cependant à un débat ou à un vote. Le document n'a donc pas de caractère décisionnel.

Le CESER tient cependant à insister sur son importance dans un contexte national et régional où les enjeux sur ces questions sont particulièrement prégnants. Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est actuellement en cours de négociation au niveau national.

● SUR LA FORME

Le CESER souligne, afin d'éviter toute confusion, la distinction importante entre « **le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** » qui fait l'objet de la présente saisine et « **le rapport relatif à l'égalité professionnelle** » prévu par l'article 51 de la loi du 12 mars 2012.

Ce second rapport appelé aussi rapport de situation comparée s'imposait aux entreprises depuis la loi Roudy de 1983.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes concerne un champ plus vaste puisqu'il porte également sur l'action de la Région en matière de lutte contre les inégalités entre femmes et hommes dans les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Ce rapport présente la situation arrêtée pour l'année 2017 mais le rappel des données 2016 et la présentation des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités permettraient une analyse dynamique.



● SUR LES ATTENTES

... DES INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES ABSENTES DU DOCUMENT.

Si le CESER apprécie la qualité du travail réalisé et les synthèses qui sont présentées, il regrette toutefois l'insuffisance des informations fournies. Plusieurs indicateurs, dont certains sont pourtant prévus par les dispositions réglementaires, ne figurent pas dans le rapport et pourraient utilement l'enrichir.

Ainsi l'article 3 du décret 761-2015 du 24 juin 2015 prévoit que ce rapport doit faire état des données relatives à la formation, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre la vie professionnelle et la

vie personnelle, ... autant de données absentes de ce rapport.

De même, ne figurent pas les bilans des actions annuelles menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les orientations pluriannuelles.

La partie portant sur les politiques menées par la Région sur son territoire en faveur de l'égalité femmes hommes ne comporte pas non plus d'orientations pluriannuelles.

...DES INFORMATIONS DONT SOUHAITERAIT DISPOSER LE CESER SUR LES AGENTS DE LA RÉGION,

Le CESER apprécierait de disposer d'indications par genre sur les interruptions de carrière (liés notamment aux congés maternité, congé paternité et aux congés parentaux), sur la santé des agents (maladies professionnelles, accident du travail...) comme ont pu le faire la Région Pays de la Loire dans son rapport ou le Conseil régional Ile-de-France sur les instances paritaires.

Par ailleurs, il serait très utile de disposer d'indications chiffrées sur les cas de harcèlement sexuels sur le lieu de travail qui ont pu être identifiés que ce soit dans les services, les ports ou les lycées. Le CESER s'interroge également sur l'existence à la Région de démarche de prévention sur le harcèlement, le sexisme ordinaire et les stéréotypes, de sensibilisation des agents à ces questions et sur les mesures existantes pour l'accompagnement des victimes.

...ET SUR LES POLITIQUES RÉGIONALES.

L'action de la Région en matière d'égalité femmes-hommes au travers des politiques qu'elle mène sur son territoire, pourrait, elle aussi, être plus amplement développée dans le document (réelle mixité des filières de formation initiale, des métiers et emplois, véritable déroulement de carrière avec un égal accès aux postes à responsabilité, application du principe : à travail de valeur égale, salaire égal, une organisation du travail ne reposant plus sur une division sexuée).

Ainsi et par exemple, le Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et

d'Internationalisation (SRDEII) adopté le 30 mars 2017 doit conformément à la loi « fixer les actions menées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Des démarches à destination des publics féminins sont prévues et mises en œuvre (plan Starter, plan Emploi...). Il eut été très utile d'en connaître les résultats.

L'assemblée consultative régionale estime qu'il serait également opportun de compléter ce rapport comme en donne la possibilité le décret 761-2015 du 24 juin 2015 d'une « analyse de la situation économique et

sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la région à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de sa politique » comme ont pu le faire les Régions Grand Est et Pays de la Loire dans leurs rapports respectifs.

Sans rentrer dans un inventaire exhaustif des actions remarquables sur ce sujet transverse porté par les acteurs du territoire, la Région gagnerait en efficacité en valorisant les pratiques professionnelles volontaristes mais surtout consolidées par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Cette perspective permet une démarche de valorisation des effets positifs sur les individus et les organisations dans une logique systémique.

● SUR LES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS FIGURANT DANS LE RAPPORT

SUR LES PRATIQUES INTERNES DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Les données figurant dans ce rapport permettent de mettre en évidence un certain nombre de caractéristiques saillantes.

Il y a ainsi plus de femmes que d'hommes parmi les agents de la Région. Au 31 décembre 2017, 55,57% (soit 4 482 personnes) de l'effectif permanent de la collectivité est composé de femmes et 44,43% (soit 3 728) d'hommes.

Dans les services, les femmes sont plus nombreuses que les hommes quelle que soit la catégorie d'emploi. Dans les lycées, il y a 55,22% de femmes mais elles sont surtout représentées dans les catégories C et beaucoup plus faiblement dans les catégories B (12,3%). Ne serait-il pas intéressant de s'interroger sur ce point, les dispositifs de formation et de promotion sont-ils suffisants ?

La répartition des effectifs régionaux par filière et par catégorie laisse apparaître une structuration genrée assez affirmée : la filière administrative est très féminisée (73% des effectifs). A l'inverse la filière technique reste plus masculine surtout dans les fonctions d'encadrement en catégorie A et B (respectivement 65% et 92%).

Le rapport indique que la Région est en règle quant aux modalités de désignations

dans l'encadrement supérieur au regard des dispositions de la circulaire du 11 avril 2016 relative au décret d'application n°2012-601 30 avril 2012 modifié.

Le temps partiel est une modalité de travail à laquelle les femmes ont plus souvent recours : 89,9% des personnes à temps partiel sont des femmes. 53,6% de ces agents sont issus de la catégorie C.

77,1% des personnes travaillant à temps partiel travaillent à 80%.

Le travail à temps partiel ne doit pas être subi par les femmes et contribuer ainsi à accentuer la précarité dans les familles monoparentales. Le temps partiel se décline aujourd'hui en salaire partiel, carrière et retraite partielles.

Il serait intéressant pour les prochains exercices de donner des indications quant à l'utilisation du télétravail.

Il paraît indispensable de mettre en place un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle femmes et hommes.

SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES DU CONSEIL RÉGIONAL

Le rapport rend compte des résultats de plusieurs politiques : programmes européens, formation professionnelle, politique jeunesse, sport, culture, vie associative ou encore dans la mise en œuvre des marchés publics.

Les politiques régionales doivent permettre un égal accès à la qualification et à la revalorisation des catégories professionnelles dites à prédominance féminine.

Ce travail difficile de recensement met en évidence un certain nombre d'engagements remarquables. Les efforts faits en matière de formation professionnelle avec le CORIF (devenu Conseil Recherche Ingénierie et Formation pour l'égalité femmes-hommes) sont à signaler. La formation professionnelle est également fortement mobilisée. Là encore des indications chiffrées et genrées sur les personnes bénéficiant des dispositifs régionaux auraient été appréciées.

Pour les actions en direction de la jeunesse, le CESER déplore que la seule citée soit le partenariat avec un organisme sans que soit précisé quel-le-s en ont été les bénéficiaires. L'évaluation de ce cadre aurait permis de s'assurer d'un accès égal de tou-te-s sur tout le territoire. Il rappelle l'urgence à agir contre le sexisme et en matière d'éducation à la sexualité. Le taux élevé de maternités précoces est un indicateur à suivre. Les violences conjugales doivent être recensées à l'échelle régionale.

La loi Aubry « 3 séances par an de l'école au lycée » est citée mais sans moyens ni formation

spécifique pour les enseignant-e-s. Là encore aucun élément évaluable ne figure dans le rapport qui permettrait de prendre du recul et réorienter les actions.

Les informations sur l'appui aux associations mobilisées sur ces enjeux n'apparaissent pas suffisamment développées. Il nous semble que les moyens financiers alloués à ces associations ont par ailleurs été fortement réduits.

Dans d'autres domaines (programmes européens, prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics) la collectivité régionale applique la réglementation en vigueur. Le CESER s'interroge sur le suivi de ces mesures, sur la vérification de leur bonne application et en particulier sur la mise en œuvre de la clause égalité dans les marchés publics.

Si les efforts faits dans le domaine de la culture et celui du sport sont appréciables, il ressort de toutes ces démarches qu'elles apparaissent comme des mesures ponctuelles et parfois isolées auxquelles il manque une vision globale et régionale de la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes et des moyens financiers alloués. Il paraît en effet indispensable de rassembler ces actions, de les développer et d'en promouvoir de nouvelles dans une stratégie régionale concertée, structurée et pluriannuelle qui permettrait notamment de retrouver un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.




Pour cela le CESER propose :

- de mettre en place le plan d'action pour l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines du Conseil régional Hauts-de-France ;
- de prévoir un nouvel engagement solennel de la Région Hauts-de-France à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (cette charte fondamentale avait été signée par la Région Picardie le 08 mars 2007 et par la région Nord-Pas de Calais le 08 mars 2011) ;
- d'obtenir le label « égalité professionnelle » délivré par l'AFNOR pour les personnels de la Région ;
- de développer un plan d'action pluriannuel régional et transversal pour l'égalité réelle des femmes et des hommes ;
- de désigner un conseiller ou une conseillère régional.e à l'égalité entre les femmes et les hommes qui pourra s'appuyer sur un comité de pilotage où siègeront notamment des représentants ou des représentantes du CESER pour l'aider dans la mise en œuvre de son action tant auprès des agents de la Région, que dans les politiques régionales et encore dans la construction d'un véritable réseau autour de cette thématique avec les autres collectivités de la région.

DÉCLARATIONS DE GROUPES

Éclairer l'avenir



GC MILIEUX ÉCONOMIQUES, ARTISANAT, AGRICULTURE ET RURALITÉ

● AVIS PRÉALABLE À LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL PORTANT SUR LE RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Bien que l'article 61 de la loi du 2014-873 du 4 Août 2014 l'ait rendu obligatoire, c'est la première fois que le CESER est saisi pour émettre un avis sur le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, les Milieux économiques se seraient réjouis de cette saisine si elle n'avait pas été concomitante avec celles concernant le budget 2019 et le rapport de développement durable...

Une fois de plus force nous est faite de constater que ce rapport ne comporte pas les données prévues par les textes et relatives à la formation, aux conditions de travail, à la rémunération, ni à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle....

Dans une Région où 55,57% de l'effectif est féminin, ces données nous semblent essentielles de même qu'il eut été utile de connaître le taux de recours au télétravail. La production de ce rapport est une première étape que nous saluons mais qui ne demande qu'à être améliorée.

C'est pourquoi, les groupes Milieux Economiques, Artisanat et Ruralité soutiennent les recommandations de l'avis qui nous est présenté ce jour et voteront cet avis.

GC INNOVATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

● AVIS PRÉALABLE À LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL PORTANT SUR LE RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes concerne un champ plus vaste puisqu'il porte également sur l'action de la Région en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les politiques qu'elle mène sur son territoire. Ce sujet est transversal et doit nous mobiliser toutes et tous.

Nous avons noté qu'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est actuellement en cours de négociation au niveau national. Sans rentrer dans un inventaire exhaustif des actions remarquables portées par les acteurs du territoire, la Région gagnerait en efficacité en valorisant les pratiques professionnelles volontaristes mais surtout consolidées par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Cette perspective permet de sortir d'une logique de quotas avec une démarche de valorisation des effets positifs sur les individus et les organisations dans une approche systémique. Ainsi, la question de l'égalité femmes hommes interpelle notamment l'Economie sociale et Solidaire. Elle interpelle notre capacité à mettre en conformité nos valeurs, nos aspirations, nos pratiques et nos actes : parité dans nos instances de gouvernance, qualité de l'emploi, égalité salariale et professionnelle... Des évolutions sont d'ores et déjà visibles, même si les marges de progression sont encore nombreuses.

Notons dans ce cadre, que la Région n'a jamais eu connaissance de l'accord UDES sur l'égalité femmes-hommes signé le 27 novembre 2015 avec l'ensemble des confédérations syndicales. Le guide établi permet d'accompagner l'ensemble des employeurs de l'ESS dans la mise en place de leur politique en matière d'égalité femmes hommes. Nous invitons la Région à s'emparer de ce document et de soutenir la démarche notamment de la CRESS et de l'UDES pour améliorer les pratiques dans nos secteurs d'activités mais aussi de le partager avec l'ensemble des employeurs de la région.

Cette déclaration traduit notre volonté de porter ensemble cette question de l'égalité femmes hommes au sein de nos organisations. Il ne s'agit pas non plus de stigmatiser mais, plutôt, de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Le Groupe de Concertation IES votera l'avis.

GC FORCE OUVRIÈRE



● AVIS PRÉALABLE À LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL PORTANT SUR LE RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Force Ouvrière remercie les membres de la vice-présidence « La place des femmes et la vie associative » qui ont dû oeuvrer dans un temps très contraint.

Ce rapport , qui aurait dû déjà être présenté depuis 2017, a juste le mérite d'exister. Il reste très superficiel et bien en deçà de ce que l'on peut attendre d'un tel rapport sur l'égalité femmes-hommes.

Force Ouvrière regrette l'absence totale d'objectif et de politique régionale sur ce sujet et par voie de conséquence, de budgétisation, ce qui empêche d'apprécier l'effort de progression qui doit obligatoirement accompagner ce genre de bilan.

Le manque d'éléments chiffrés sur tous les aspects de l'égalité femmes-hommes ne permet pas une comparaison avec les années précédentes.

Pour Force Ouvrière, l'égalité femmes-hommes est un point essentiel de la vie professionnelle et la qualité de vie au travail.

● AVIS PRÉALABLE À LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL PORTANT SUR LE RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La CFTC prend acte des données issues de ce rapport sur l'égalité entre femmes et hommes dans notre région. Cependant, il en est de l'égalité comme de beaucoup de choses, le diable se cachant comme toujours, dans les détails. Ces détails que ressentent durement les habitants des Hauts-de-France, ce que les données chiffrées ne donnent pas à voir, dépourvues qu'elles sont, de toute humanité.

Ainsi, ce rapport, certainement habité de bonnes intentions (qui comme chacun le sait pavent l'enfer, pour poursuivre la référence diabolique), ne rend pas compte de la fracture territoriale qu'entraînent les décisions purement budgétaires prises par la Région à l'égard de ses agents. Le régime indemnitaire appliqué à ceux-ci, légal mais inique, en est un exemple.

Toujours s'agissant d'égalité au sein du Conseil régional, il sera pertinent à l'avenir de mesurer quels agents doivent se déplacer le plus souvent entre les sites d'Amiens et de Lille. Et, précision utile, de ne pas se contenter du déclaratif pour établir cette statistique mais bien des déplacements effectués.

Les esprits chagrins rétorqueront qu'il ne s'agit pas là d'égalité entre les femmes et les hommes mais entre les agents. Ils ont raison sur la forme, ils se fourvoient sur le fond: l'égalité entre les personnes est globale.

L'égalité entre les femmes et les hommes en est une composante essentielle mais la cause est suffisamment juste pour déplorer qu'elle serve à faire de grandes déclarations de principe qui cachent la forêt des inégalités en général.

La CFTC n'entend pas digresser plus à ce sujet. Elle déplore qu'en 2018, on n'en soit qu'au stade des déclarations sur l'égalité femme-homme, mais se félicite de ce tout petit pas qui servira peut-être de référence à l'avenir. La CFTC engage toutefois le Conseil régional à veiller à l'égalité dans son ensemble, sous peine de voir cet effort louable totalement anéanti par la réalité des inégalités vécues aujourd'hui par les agents au sein de cette collectivité territoriale.

La CFTC votera favorablement cet avis.

GRUPE ASSOCIATIONS, DYNAMIQUES CITOYENNES

● AVIS PRÉALABLE À LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL PORTANT SUR LE RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Comme le prévoit la loi, au moment où l'Assemblée du Conseil régional des Hauts-de-France s'apprête à conduire ses débats budgétaires, les conseillers.eres régionaux sont réceptionnaires d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité Femmes Hommes sur l'année 2017.

Dans le cadre des travaux du CESER, les membres de la vice-présidence thématique « la place des femmes et la vie associative » ont travaillé sur un projet de « rapport avis » relatif à cet inventaire. Notre groupe abonde dans le sens de la vice-présidence.

En complément de cet avis, nous attirons l'attention des membres du CESER, des conseillers.eres régionaux, de Monsieur le Président de Région et de son administration, sur l'importance de mettre en place un diagnostic encore plus précis et encore plus poussé en la matière. Celui-ci pourrait s'enrichir de nouvelles données, pas uniquement quantitatives.

Cet actuel inventaire, plus qu'un rapport, constitué de matière exclusivement chiffrée, dénature les enjeux et la marge de progression à atteindre dans notre Région. Cela limite à coup sûr l'efficacité, in fine, du présent rapport censé mesurer et permettre une évolution positive vers la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

En travaillant sur la mise en avant de témoignages, de remontés de paroles, sous forme d'entretiens menés et collectés par un tiers neutre, ce rapport s'enrichirait d'une matière beaucoup plus concrète, à l'image du fossé qui sépare encore les hommes et les femmes dans la vie quotidienne. Les politiques menées par le Conseil Régional ne peuvent se réduire à une analyse statistique. La lente marche vers l'égalité et la promotion des mêmes droits, pour toutes et tous, mérite un effort, et un travail à la hauteur des enjeux.

Rendre un rapport de qualité, concerté avec les acteurs et actrices d'une région aussi vaste et importante que la nôtre, c'est un challenge qui doit s'entreprendre avec conviction, application et sérieux.

S'acquitter d'un rapport, présenté lors d'une assemblée plénière régionale, sans prêter attention à un contenu finalement peu humanisé en l'état, c'est une démarche qui manque de souffle et d'ambition collective.

Les femmes, mais aussi les hommes de notre région attendent un peu plus. Enfin, et pour conclure, nous appelons de nos vœux la mise en œuvre d'une réelle politique régionale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le groupe de concertation ADC Associations et Dynamiques citoyennes votera le présent rapport avis.

AVIS PRÉALABLE À LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL PORTANT SUR LE RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La CGT revendique l'effectivité du droit de l'Égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes de genre qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être intégrée dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.

Il est nécessaire de s'assurer que la Région dans ses pratiques internes et dans les politiques régionales, agisse en faveur :

- D'une réelle mixité des filières de formation initiale.
- D'une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- De l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;
- D'un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité
- De la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du

principe «à travail de valeur égale, salaire égal»;

- De l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- D'un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- Du droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé;
- Du droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- De la lutte contre les violences faites aux femmes qui passe également par la déconstruction de certains stéréotypes. L'école a un rôle important à jouer. Cela nécessite une formation ambitieuse pour tous les personnels de l'éducation nationale.

Pour cela, le groupe CGT réaffirme la nécessité de disposer de données permettant l'évaluation et la réorientation des actions. Cette possibilité, qui n'a pas été saisie, figure dans l'article D4311-7 du CGCT : « Ce rapport [...] peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la région, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. »

Le rapport égalité femmes hommes 2017 semble répondre à une obligation légale plus qu'à une vraie volonté de réduire les inégalités sur son territoire.

GC CGT (SUITE)



Le groupe CGT soutient les préconisations des rédacteurs de l'avis, qui permettraient d'obtenir un engagement ferme de la Région en faveur de l'égalité femmes hommes.

Le groupe CGT votera l'avis.





CESER
Hauts-de-France

Conseil Économique, Social
et Environnemental Régional

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional Hauts-de-France
151 Avenue du président Hoover • 59555 LILLE Cedex • Tél. : 03 74 27 58 15
Pôle d'Amiens : 15 mail Albert 1^{er} • BP 2616 • 80026 AMIENS Cedex 1 • Tél. : • 03 74 27 58 32



Téléchargez les rapports et avis du Cese Hauts-de-France
sur le site ceser.hautsdefrance.fr

