

## Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine en 2015

Séance plénière du 18 octobre 2017

Le CESER rappelle qu'il est particulièrement attaché à la lutte contre les inégalités femmes-hommes. Il considère les propositions souvent proches des obligations légales. Le CESER sera particulièrement attentif à la mise en œuvre et au suivi des actions envisagées et aux effets qu'elles produiront.

Conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le Conseil Régional a obligation de présenter un rapport sur la situation de la Région en matière d'égalité femmes-hommes.

Le CESER constate avec regret que ce premier rapport est peu lisible s'agissant d'une compilation des informations des trois anciennes régions. Il retrouve également des constats souvent répétés dans les rapports précédents et dans ceux de beaucoup d'organismes.

### Concernant les éléments de bilan

Le CESER estime qu'il est important de pouvoir s'appuyer sur des données statistiques fiables et actualisées en la matière, alors que les données quantitatives et les informations transmises dans le rapport relèvent souvent de données non agrégées des trois ex-régions et font référence à des données nationales qui ne sont pas mises en perspective au regard de la situation régionale.

Les inégalités en termes de salaire demandent une étude approfondie. Si les écarts de salaire entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer en partie par le recours au temps partiel et la surreprésentation des femmes dans des filières moins rémunérées (administrative et sociale), le CESER souhaiterait que cette question soit examinée d'une part en termes de bilan et d'autre part en termes de mesures correctives à apporter. Le CESER restera particulièrement attentif à la poursuite des travaux sur cette question.

D'autre part, les difficultés que rencontre le personnel féminin de catégories B et C sont peu abordées.

Concernant l'obligation légale en matière de taux de femmes dans les emplois fonctionnels, le CESER a bien pris note que cette obligation qui devait s'engager dès 2012 (20% en 2015, 30% en 2017 et 40% en 2018) n'est pas atteinte en 2016 (24%), et ce malgré la forte proportion des femmes de catégorie A dans la collectivité (62 %).

Le CESER précise également que les problématiques de fond ne sont pas explicitement posées tant au niveau du bilan que des actions envisagées, or ce travail de diagnostic et d'élaboration est un préalable indispensable avant toute déclinaison effective que ce soit au niveau des politiques sectorielles ou dans la définition d'un plan de lutte contre les discriminations.

## Concernant les actions envisagées

L'objectif de « garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement » correspond à l'obligation légale. Certaines actions envisagées sont jugées faibles par rapport à cet objectif comme par exemple l'insertion du logo « Egalité professionnelle » sur les offres d'emploi.

Le rapport fait état d'une difficulté plus grande qu'ont les femmes pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. Même si des structures privées pour l'accueil des jeunes enfants peuvent se développer, l'acteur public ne doit pas se désinvestir de cette problématique. Il conviendrait de sensibiliser les entreprises et leurs salariés pour la création de structures au sein même des entreprises et si besoin d'encourager le développement de structures d'accueil inter-entreprises.

Les discriminations sont également croisées et appellent des mesures spécifiques.

La priorité doit être clairement posée en faveur des femmes les plus discriminées dans les domaines de l'orientation scolaire et professionnelle, de l'accès à la formation, à l'emploi et au logement sans omettre la question concernant les violences faites aux femmes.

Le CESER se prononce en faveur de la mise en place d'une commission paritaire dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le CESER suggère au Conseil régional de mettre en place un travail collaboratif avec l'ensemble des partenaires et des associations puisque l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être le fruit que d'une politique concertée à tous les niveaux.

La transversalité de la prise en charge de la question de l'égalité ne doit pas occulter la nécessaire attribution d'un budget conséquent dédié spécifiquement. Il revient à la collectivité de s'assurer de l'adéquation entre le soutien qu'elle affiche en faveur de cette cause et les moyens financiers correspondants pour que son action soit plus efficace et visible.

Le CESER réitère donc sa demande pour la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires à la réalisation de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a conscience des difficultés de l'exercice puisque la question recouvre des domaines variés et relève de problématiques en lien avec les pratiques et les représentations, qui nécessitent du temps pour évoluer.

Il n'en reste pas moins que la question des discriminations touchant les femmes doit être pensée dans une perspective structurelle. Le CESER espère voir se mettre en œuvre prochainement un véritable plan Egalité au sein de la région et en direction des nombreux partenaires concernés par cette question essentielle. Le CESER sera particulièrement attentif aux effets produits en matière de correction des écarts constatés.



---

Proposition de la commission 1 « Développement des personnes  
et des compétences tout au long de la vie »  
Présidente : Evelyne VIDEAU ; Rapporteuse : Houria FALL ABBEST



---

Vote sur l'avis du CESER

« Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine en 2015 »

185 votants  
181 pour  
4 abstentions

Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés

**Jean-Pierre LIMOUSIN**  
Président du CESER de Nouvelle-Aquitaine