

Rapport 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la région Nouvelle-Aquitaine pour l'année 2018

Séance plénière du 15 octobre 2019

Si le CESER note quelques timides avancées dans la politique régionale en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, il souligne encore le chemin restant à parcourir dans ce domaine, qu'il s'agisse de la gestion de son personnel par la collectivité (recrutements, évolutions de carrière, conciliation vie professionnelle / vie privée) ou de l'intégration de ces objectifs dans les politiques sectorielles régionales. Il encourage donc le Conseil régional à intensifier son effort dans ce domaine.

Le CESER rappelle que l'élaboration de ce rapport s'inscrit d'abord en application d'obligations imposées par la loi au Conseil régional (notamment par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes). Il traduit aussi une volonté affichée par la collectivité de mise en œuvre d'une politique transversale dans ce domaine, dans le prolongement de la signature en 2017 par la Région de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et de l'adoption d'un plan d'action pluriannuel pour la période 2018-2021.

Le document soumis à l'examen de l'assemblée présente donc un double exercice, à la fois sur l'évolution de la gestion interne de son personnel au regard des objectifs d'égalité femmes-hommes définis par la loi, et sur la prise en compte dans ses politiques d'intervention sectorielles des engagements visant l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.

Égalité femmes-hommes dans la politique de « ressources humaines » de la collectivité régionale : des avancées qui restent encore modestes

Si la part des femmes reste majoritaire dans l'effectif global des agents de la collectivité (58%), le CESER relève que la part des femmes dans les recrutements opérés en 2018, bien que majoritaire, a eu tendance à baisser par rapport à 2017 (59% contre 62%). De même, leur part dans les effectifs de catégorie A s'est légèrement tassée (61% en 2018 contre 64% en 2017). A l'inverse, leur part dans les emplois fonctionnels s'est légèrement améliorée (44% en 2018 selon le rapport), sous réserve que l'indication affichée dans le projet de délibération (soit le taux de 29%) ne traduise pas une situation à l'inverse dégradée en 2019..

En matière d'évolution de carrière, la proportion des femmes ayant bénéficié d'un avancement en 2018 a progressé (de 13% de l'ensemble de l'effectif féminin à 19%) et elles ont été majoritaires dans les décisions d'avancement cette même année (62%), contrairement à l'exercice précédent. Néanmoins, la CESER note que la part des femmes ayant bénéficié d'une promotion en 2018 parmi celles globalement promouvables est inférieure à celle des hommes. Le CESER invite donc le Conseil régional à un meilleur équilibre dans ce registre, dans la limite des contraintes imposées par les règles de gestion de la fonction publique territoriale.

Si les écarts de rémunération des personnels d'encadrement ne marquent pas de profondes différences entre femmes et hommes en 2018 (sinon un écart positif pour les femmes), il n'en va pas de même pour l'ensemble des agents, en particulier ceux de catégorie A (écart de - 18%). Le Conseil régional évoque des écarts dus notamment à la proportion de femmes travaillant à temps partiel. Le CESER rappelle que ces écarts de

rémunération devraient être calculés sur la base d'équivalents-temps-plein, conformément aux dispositions prévues par les textes.

En matière d'accès à la formation, si les femmes représentent plus de la majorité des agents ayant suivi une formation en 2018, le taux des agents de genre féminin ayant suivi une formation reste en 2018 légèrement inférieur à celui des hommes (29% contre 31%).

Le CESER note avec satisfaction une progression sensible du nombre d'agents ayant suivi une formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations mais cet effectif reste très symbolique eu égard à l'effectif global (25 agents concernés en 2018 dont 21 femmes).

Si la part des agents absentéistes a eu tendance à diminuer aussi bien chez les femmes que chez les hommes en 2018, le CESER constate que plus des trois quarts des agents féminins ont été concernés et que la part des femmes parmi les absents s'est consolidée (près des deux tiers). Le CESER invite le Conseil régional à une analyse plus approfondie sur les raisons de cet écart.

De la même façon, la part des femmes parmi les agents pratiquant le télétravail s'est renforcée en 2018 (80%). Le CESER estime que ce constat n'est pas étranger à l'inégale conciliation entre temps d'activité et temps domestique entre les femmes et les hommes. En attestent les indicateurs relatifs à la parentalité (81% des agents ayant pris des jours de garde d'enfants sont des femmes et la totalité des agents ayant pris un congé parental). Le CESER encourage donc le Conseil régional à développer la sensibilisation et l'information des agents dans ce domaine.

Il approuve l'intention du Conseil régional dans sa volonté d'obtenir la double labellisation égalité et diversité. Il suggère au Conseil régional d'associer étroitement les représentants des salariés à cette démarche de labellisation.

Tout en saluant les orientations de la collectivité, les éléments communiqués témoignent de la persistance de difficultés et d'inégalités qui appellent à être autant que possible corrigées.

Par ailleurs, le CESER invite le Conseil régional à intégrer dans son prochain rapport des indicateurs relatifs à la prise en compte des autres catégories de discriminations (origine, handicap).

Un plan d'action qui reste inégalement déployé dans les politiques d'intervention du Conseil régional

La mise en œuvre du plan d'action à vocation transversale reste encore modeste et l'appropriation des objectifs en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations est très inégale selon les directions opérationnelles de la collectivité. Le CESER considère que l'intégration de ces objectifs passe par leur véritable prise en compte dans les conditions ou critères d'intervention de la collectivité. Il est ainsi révélateur que ces aspects n'aient pas formellement été mentionnés dans le cadre d'intervention parallèlement présenté pour le développement des compétences et de l'emploi. De même, serait-il souhaitable que ces questions soient pleinement considérées dans des démarches de progrès en direction des entreprises (ex : Usine du Futur, sensibilisation à la double labellisation diversité et égalité...).

Ceci ne fait que souligner la nécessité d'un portage au plus haut niveau d'une véritable ambition en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations, qui devrait irriguer l'ensemble des politiques régionales, notamment celles sur lesquelles le Conseil régional dispose d'une pleine compétence.



Proposition de la commission 5 « Vie sociale, culture & citoyenneté »
Président : Alain BARREAU ; Rapporteur : Ahmed SERRAJ

Avec les contributions des commissions :

- 4 - « Economie »

Président : Daniel BRAUD ; Rapporteur : Valérie FREMONT



Vote sur l'avis du CESER
« Rapport 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la région Nouvelle-Aquitaine pour l'année 2018 »

99 votants
99 pour

Adopté à l'unanimité

Dominique CHEVILLON
Président du CESER de Nouvelle-Aquitaine