

## Rapport 2022 Egalité femmes-hommes

### ■ Session du 17/10/2023

### ■ Avis présenté par Mme Danièle PERRET pour la Commission 2 « Santé – Social » au nom du Groupe Egalité Femmes Hommes

*Entendues les interventions de Mme Fanny REYRE-MENARD (Chambre de métiers), M. Yvic KERGOAC'H (CGT), Mme Bernadette GUIHAL (CFDT), M. Olivier MORIN (CPME), Mmes Sophie DESCARPENTRIES (au nom du groupe Environnement qui regroupe FNE, Comité 21, GRAINE, URCPIE, LPO et Marie MEZIERE-FORTIN personnalité qualifiée), Cécile YADRO (MEDEF), Marie-Jeanne BAZIN (CCIR), M. Jean-Pierre LETOURNEUX (au nom du groupe Solidarités regroupant les Acteurs de l'insertion par l'Economie - Associations caritatives - APF - CAF - CLCV - CRSA - FAS - FRCIDFF - Mutualité Française des Pays de la Loire - URAF - URIOPSS), Mmes Marie-Thérèse BONNEAU (au nom du groupe Agriculture qui regroupe les Chambres d'agriculture, la FRSEA et les Jeunes Agriculteurs), Michelle BUREAU (personnalité qualifiée),*

*Entendue l'intervention de Mme Pauline WEISS, Conseillère régionale déléguée à l'égalité hommes - femmes.*

**80 votants : adopté par 78 pour, 1 contre, 1 abstention.**

## 1. Le Contexte

---

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarités, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques entre les femmes et les hommes, articulation des temps de vie, malgré des avancées, la liste des inégalités est encore longue, et la région Pays de la Loire n'échappe pas à cette réalité.

La loi 2014-873 du 4 août 2014 porte de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre les précarités, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité et elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Elle prescrit aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants de présenter **en amont des débats budgétaires un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Ce rapport doit porter sur le fonctionnement de la collectivité en matière d'égalité **et** sur les politiques que la collectivité conduit sur son territoire. « *Il comporte un bilan des actions conduites et fixe des orientations pluriannuelles* » (article 3 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015).

L'article 1<sup>er</sup> de la loi dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ». **L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques régionales.**

**Ce rapport est une opportunité pour la collectivité** ; il lui permet chaque année de diagnostiquer ses forces et ses faiblesses dans ce domaine. Sur ce sujet, évaluer ses politiques publiques est non seulement efficace mais indispensable pour parvenir à l'égalité réelle. **Le rapport doit permettre d'améliorer, en continu, l'intégration de la dimension égalité femmes hommes dans toutes les politiques publiques initiées et pilotées par le Conseil Régional.**

**Le rapport prévu à l'article 61 de la loi doit donc être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, mais également comme une occasion de porter cette question devant l'assemblée délibérante de la collectivité et ainsi de contribuer à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents et plus largement de la population.**

Le CESER rappelle également que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux pour la bonne utilisation des **fonds européens**, réaffirmé pour la programmation 2021- 2027.

## 2. Les constats

---

Depuis le 1er janvier 2016, la loi NOTRe a confié aux Régions, au-delà des prérogatives qu'elles partagent avec les départements (tourisme, sport, culture...), cinq compétences exclusives : transports, lycées, formation professionnelle, aménagement du territoire et environnement et développement économique.

**A travers leurs compétences, les Conseils Régionaux ont une responsabilité particulière dans la prise en compte des questions d'égalité femmes hommes tant en ce qui**

## **concernent les politiques publiques qu'ils conduisent avec leurs Etablissements Publics<sup>1</sup> que du point de vue du fonctionnement de la collectivité.**

Dans son avis 2021, sur le rapport annuel, le CESER pointait les avancées, notamment à travers l'étude commandée par la Région et réalisée par l'INSEE sur les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes en Pays de la Loire. Il saluait également l'engagement de la Région sur cette politique mais il attirait l'attention sur la méthode utilisée pour conduire cette politique et sur le fait que « les actions disséminées sur le territoire ne permettent pas d'avoir une visibilité sur une stratégie cohérente sur l'ensemble de la région ».

Dans le rapport annuel 2022 présenté à la session du Conseil régional d'octobre 2023, la politique intégrée telle que prévue par la loi est, du point de vue du CESER, insuffisamment lisible. Si les actions mises en œuvre sont inventoriées, **leurs effets et leur impact** pour tendre vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes ne sont pas lisibles ni visibles. Le CESER propose pour cela de les mettre en perspective avec les objectifs chiffrés.

### **2.1. Constat sur les politiques publiques**

Le plan d'action de la Stratégie Egalité Civisme Engagement comporte 6 actions spécifiquement dédiées à l'égalité FH ❖ Les Trophées et le Club Joséphine pour valoriser les femmes qui osent et qui s'engagent en Pays de la Loire ❖ La sensibilisation des jeunes à la lutte contre les stéréotypes ❖ La mixité des métiers et le soutien à l'entrepreneuriat féminin ❖ Le soutien aux têtes de réseaux ❖ La lutte contre l'isolement et les violences faites aux femmes ❖ La lutte contre les violences faites aux enfants.

Certaines de ces actions recourent les possibilités énoncées dans l'article 1 de la loi de 2014.

Le CESER regrette que le rapport annuel ne soit pas structuré de la même manière que ce plan d'action. Il craint que cette présentation ne sous-estime considérablement l'impact des actions qu'il finance sur le territoire ligérien.

Comme en 2022, il est formaté à partir de thématiques : lycées, orientation, transports, ... Chaque thématique comporte une partie de données d'analyse générale au regard desquelles sont présentées des actions régionales initiées ou soutenues financièrement par la Région. L'impact de ces actions sur les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas clairement identifié.

A la lecture de ce rapport, le CESER souhaite partager quelques constats :

- Des actions spécifiques qui donnent à voir, dans certaines politiques publiques, un traitement en silo.
- De nombreux partenaires porteurs d'actions « exemplaires ou emblématiques » sont mentionnés sans contextualisation ou objectivation : Les actions sont-elles émergentes ou récurrentes, ponctuelles ou régulières ? Quel est le bénéfice pour le public et éventuellement le territoire ?
- Des actions récurrentes portées par des partenaires réguliers ou par la Région elle-même (précarité menstruelle<sup>2</sup>) sont mentionnées sans indicateurs permettant d'évaluer l'impact sur du moyen ou long terme.

---

<sup>1</sup> Peuvent être cités pour la Région Pays de la Loire les entités liées Solutions&Co, la SEM croissance verte, le CARIF-OREF, ...

<sup>2</sup> La montée en puissance du dispositif est notée avec 71.3% de lycées inscrits mais rien n'est indiqué sur le public touché.

Sur le plan thématique, un foisonnement d'actions intéressantes sont mises en avant. Cependant :

- L'évènement annuel Trophée Joséphine est organisé pour améliorer la visibilité des femmes ligériennes « aux parcours exemplaires ». Le rapport ne présente toutefois pas de données sur l'impact de cet évènement.
- Des études développées sur la thématique Santé sont évoquées mais leurs liens avec les politiques régionales ne sont pas présentés dans le rapport (exemple les productions de l'ORS).
- Des dispositifs qui étaient mis en avant en 2021 comme levier potentiel (les ambassadeurs du civisme), n'apparaissent plus dans le rapport 2022.
- Alors même que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux des fonds européens, mobilisés pour 240 M€ dans le BP2023, l'utilisation de ces fonds par les porteurs de projets et leur impact, direct ou indirect sur l'égalité, n'est pas mise en valeur. Le seul exemple donné dans le rapport (association Ouvre boîte 44) ne rend pas compte de l'ampleur des impacts.
- De façon tout à fait intéressante, la stratégie sciences et société 2023-2028 prend en compte, dans une logique d'intégration, la question de l'égalité, avec un volet évaluation, cela n'est pas valorisé dans le rapport.

Pour le CESER, la politique publique telle que prévue par la loi ne peut pas se limiter, dans sa mise en œuvre comme dans sa valorisation, au soutien d'une série d'actions, fussent-elles exemplaires. Les partenaires rendent compte de l'utilisation des fonds qui leur ont été attribués sur la base de données chiffrées. Certains de ces bilans apportent des renseignements significatifs en termes de genre. Une analyse globale, notamment des expérimentations conduites, permettrait de mieux identifier ce que les politiques publiques régionales amènent à l'amélioration de l'égalité de genre telle que le prévoit la loi.

## 2.2. Des constats sur le fonctionnement de la collectivité

La partie 2 du rapport « Une Région employeur engagée » traite d'abord de l'évolution du bilan statistique entre 2019 et 2022. Le CESER constate que les taux de féminisation par catégorie de salariés restent globalement stables.

- 2019 : Taux de féminisation par catégorie CAT. A 63% CAT. B 71% CAT. C 58%
- 2022 : Taux de féminisation par catégorie CAT. A 65% CAT. B 68% CAT. C 62%

La part des femmes en position d'encadrement progresse sur toutes les fonctions (sauf celle de chef de pôle) entre 2019 et 2023. Les données varient peu dans les lycées.

Concernant les rémunérations, il est rappelé que « Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations du Conseil régional garantissent, à grade, échelon et fonction équivalents, une rémunération égale entre femmes et hommes ». Les écarts existants relèvent des temps partiels majoritairement demandés par les femmes (19.9% des agentes), de l'avancement des carrières et de la sur-représentation des hommes dans les plus hauts grades d'un cadre d'emploi.

Le rapport donne ensuite les éléments de bilan de la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle en faveur des femmes et des hommes adopté en 2020. Pour les 4 axes thématiques, il déroule les données action par action.

Sans prétendre à l'exhaustivité, le CESER relève plusieurs éléments positifs dans ce plan :

- Se doter d'outils statistiques genrés pour suivre ces actions,
- Développer une attention à la mixité dans les parcours de formation,

- Sensibiliser le management à l'accompagnement des salarié.es à temps partiel en termes de charge et de conditions de travail.
- Porter une démarche d'articulation des temps de vie vers les hommes comme vers les femmes permettant un investissement dans la sphère familiale et professionnelle.

Comme en 2021 et 2022, le CESER constate que des axes de progrès ont été intégrés dans ce plan afin de réduire les inégalités femmes-hommes. Le CESER manquant d'information sur les intentions, objectifs, indicateurs et contenu de ce protocole d'accord, il est dans l'impossibilité de pousser plus loin son analyse.

### 3. Les propositions du CESER : Vers une stratégie d'égalité femmes hommes dans les politiques publiques

---

#### 3.1. Une démarche

Une politique transversale, comme celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, est complexe. Montrer la cohérence du projet politique et social reste un exercice délicat pour de nombreuses collectivités territoriales.

La Stratégie Egalité Civisme Engagement, en regroupant 3 thématiques, limite de fait l'ambition régionale. En traduisant sa politique dans une stratégie dédiée, intégrée et pluriannuelle, dotée d'un plan d'action global, la Région améliorerait, non seulement la visibilité de sa volonté mais également les impacts des mesures prises.

Des éléments plaident en faveur de cette mise en œuvre.

Le CESER souligne que **la volonté politique est présente** : une élue déléguée à l'égalité femmes hommes dans les politiques régionales a été nommée, un service est structuré et un personnel recruté en CDI à ce sujet, la mise en place d'un groupe de travail « reporting – évaluation » dans le cadre du projet de transformation de l'administration est aussi un signal positif.

Parmi **les expérimentations qui ont été conduites, certaines produisent des effets qui mériteraient d'être capitalisés et valorisés**. Citons ici l'action portée par une coordination de plusieurs acteurs têtes de réseau (URSF, FR CIDFF, Planning familial) pour des interventions complémentaires dans les IFAS et maintenant dans des lycées. La généralisation sur la région de l'information faite aux jeunes sur l'intégralité d'une classe d'âge, permettrait des progrès significatifs en matière d'égalité.

Par ses compétences et ses relations avec les réseaux d'acteurs, la Région a les moyens d'amplifier ses actions en faveur de l'égalité. Cela permettrait notamment de lever les stéréotypes de genre et de donner aux jeunes, filles et garçons, une vision élargie de leurs perspectives professionnelles.

Pour tendre vers une approche intégrée de la question de l'égalité femmes hommes, et plus largement de la mixité, le CESER propose :

- De formaliser des orientations stratégiques pluriannuelles sur ce sujet. Elles pourraient être déclinées dans toutes les politiques publiques.
- D'amplifier la mission transversale sur l'égalité femmes/hommes.
- D'utiliser le rapport à moyen terme comme un outil d'analyse des finances de la collectivité sous l'angle de l'égalité femmes hommes.

- D'objectiver les inégalités par la production de données genrées, l'analyse des données recueillies par les opérateurs ayant bénéficié de financements dans l'année.

**Soutenue par une communication globale, cette démarche permettrait, comme le souhaite la Région, d'améliorer concrètement la visibilité des femmes dans la société.**

### 3.2. Des moyens

Afin d'améliorer la lisibilité de la politique souhaitée par la Région et de garantir la convergence de l'ensemble des actions vers les objectifs définis, le CESER propose que la Région se saisisse du guide pratique élaboré en 2015 par le ministère des Familles de l'enfance et des droits des femmes en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert<sup>3</sup>.

Pour une plus grande mise en lumière de la politique transversale, il pourrait être envisagé que des arbitrages en faveur de l'égalité ouvrent à des conditionnalités, afin que tous les projets donnant matière à financement soient régis par le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, comme le promeut la loi.

Enfin, en consolidant un budget dans le domaine de l'égalité femmes hommes, la Région valoriserait mieux ses engagements en faveur de l'égalité.

## Conclusion

Si les inégalités entre les femmes et les hommes décroissent, les écarts entre les attendus de la loi et la réalité restent importants tant au plan national que régional.

Pour être plus efficace, l'action de la Région pourrait passer par une politique intégrée à l'ensemble des politiques publiques.

Par ailleurs, la Région, employeur régional de premier plan, est en mesure de jouer un rôle d'entraînement fondamental.

La Région ne détient cependant pas tous les leviers d'action, mais dans son rôle d'animateur, elle peut participer à la diffusion auprès de ses partenaires et plus largement dans la société. Si ce n'est pas de sa responsabilité directe, elle peut contribuer à des améliorations au-delà de son rôle règlementaire.

---

<sup>3</sup> « Réaliser un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes hommes – Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales », Ministère des familles de l'enfance et des droits des femmes en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, 2015 : [guide méthodologique](#)