

Commission « Société, environnement et qualité de vie »

Rapporteuses : Annie GUILLERME et Mireille MASSOT

Avis du CESER sur le dossier du Conseil régional « La politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action »

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Le Conseil régional de Bretagne réaffirme par sa feuille de route « *La politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action* » son action volontariste pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'appuie sur trois grandes orientations :

- veiller, diffuser et rassembler ;
- déployer l'égalité dans toutes les politiques régionales ;
- et agir dans son organisation.

2. Observations du CESER sur les propositions du Conseil régional

Le CESER a pris connaissance avec grand intérêt de la feuille de route pragmatique du Conseil régional pour agir avec d'autres acteurs et actrices en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette feuille de route est un pas de plus dans sa politique volontariste pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Le Conseil régional y présente de multiples engagements faisant de l'égalité réelle femmes-hommes une ambition de tous les instants. Celle-ci repose sur trois grands piliers : veiller, diffuser et rassembler, puis déployer l'égalité dans les politiques régionales et enfin agir dans son organisation.

Parmi toutes ces propositions, notamment pour rassembler et déployer l'égalité dans les politiques régionales, le CESER retient en particulier le dialogue privilégié que le Conseil régional annonce avec l'État par des exemples concrets, dialogue que le CESER a plusieurs fois appelé de ses vœux. En effet, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes reste bien une compétence dans le champ d'action de l'État au travers notamment de l'évolution de l'organisation territoriale actuelle des services publics comme l'indique la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018. La lecture politique systémique et intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est ainsi partagée au niveau régional entre l'État et la Région. Il sera dès lors plus facile de développer des actions concrètes sur les territoires avec tous les autres acteurs et actrices pluriels et parties prenantes de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (acteurs institutionnels, réseaux associatifs...). Il y a donc accord au niveau régional sur l'idée que « *faire de l'égalité, c'est un choix de société* ». Ceci implique, pour être efficace dans un objectif d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, que toutes les politiques régionales soient concernées.

Dans la perspective de rassembler et de déployer l'égalité dans les politiques régionales, le CESER soutient également la volonté du Conseil régional d'impulser et de coordonner la question de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en direction des collectivités territoriales. La démarche Breizh COP, pilotée par le Conseil régional et dont les EPCI, dans leur nouvelle configuration, sont parties prenantes, est un terreau favorable à la promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, facteur d'émancipation culturelle, sociale et économique dans les territoires.

Le CESER adhère pleinement à l'idée que le Conseil régional se donne une priorité majeure tous les 12 à 18 mois « *afin de ne pas s'essouffler dans une course permanente passant de chantier en chantier* » et « *qu'une politique ou un bloc thématique fasse l'objet d'une révision globale avec le regard de l'égalité femmes-hommes* ». Le CESER approuve le choix d'initier le prochain chantier en 2019 sur « *les questions relatives à l'emploi, à la formation et le développement économique qui apparaissent les plus urgentes* ». Dans cette perspective, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa promotion dans toutes ses dimensions deviennent un sujet majeur y compris en tenant compte de la réalité du marché de l'emploi sur les territoires de Bretagne, dont les secteurs dits en tension. Dans ce cadre, le CESER attire l'attention du Conseil régional sur l'importance de ne pas occulter les freins pluriels et spécifiques à l'autonomie des femmes et donc à leur insertion sociale et professionnelle, sachant que les leviers et actions positives à découvrir et à soulever existent, par exemple dans les domaines suivants : santé, mobilité, représentations sur les formations et les métiers, accès aux fonctions de responsabilité, conditions de travail, partage des tâches domestiques, soutien à la monoparentalité, accompagnement des femmes victimes de violences sexistes ou sexuelles...

Enfin, d'une façon plus générale, le CESER de Bretagne exprime toute sa satisfaction concernant la lutte contre les stéréotypes sexués que mène le Conseil régional sur tous les fronts, en alliance avec ses partenaires pluriels faisant notamment partie du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes tenaces sont en effet des vecteurs d'inégalités et de discriminations et donc de blocages dans l'évolution culturelle, sociétale et économique d'une société.

Le CESER apprécie la volonté du Conseil régional, en tant qu'employeur agissant dans sa propre organisation, de développer la culture interne de l'égalité dans sa politique des ressources humaines par la formation de ses agents dans tous les cadres d'emplois et de candidater au renouvellement du label « Egalité professionnelle » pour une troisième période.

Le CESER adhère aussi au principe d'organiser autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, des temps forts permettant de mobiliser les citoyen.ne.s et, par là même, de diffuser la culture de l'égalité. Le Conseil régional de Bretagne a en effet été jusqu'ici très peu présent lors de cette date phare pour la défense des droits des femmes.

Dans le développement de la feuille de route du Conseil régional, le CESER s'interroge sur le projet de lancement d'un « *appel à manifestation d'intérêt* » visant à accompagner des projets œuvrant pour l'égalité femmes-hommes avec un groupe *ad-hoc*, la mise en œuvre de projets, de leur suivi et de leur évaluation avec l'aide d'une communauté de parrains et marraines. Le CESER souhaite avoir des informations complémentaires à ce sujet. Y a-t-il déjà eu des expériences et quels en sont les bilans ? S'agit-il d'un projet expérimental pour la Région Bretagne et quels seront les moyens attribués ?

Les engagements du Conseil régional dans sa « *politique régionale entre les femmes et les hommes en action* » sont nombreux et chacun est important. Cependant, le CESER souhaite suivre plus particulièrement, dans un premier temps, en lien avec le Conseil régional, des actions qui lui paraissent prioritaires car constituant des fondamentaux pour aller encore plus loin, comme :

- la progression des données sexuées au niveau des territoires et des chiffres clés en Bretagne ;
- l'élaboration d'une cartographie « Egalité »
- la question de l'évolution des indicateurs dans le RADD Egalité.

Dans le cadre de la priorité accordée en 2019 aux questions d'égalité relatives à l'emploi, à la formation et au développement économique, le CESER sera attentif au développement du projet, à la méthode adoptée et au périmètre choisi.

Le CESER partage globalement les questions posées par le Conseil régional dans cette vaste feuille de route : comment valoriser ce qui existe dans les territoires ? Comment, dans chaque Pays, faire connaître l'innovation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Puisque le Conseil régional œuvre avec détermination pour mener une politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes depuis 2004, pourquoi ne penserait-il pas à s'engager dans une démarche d'évaluation territorialisée et sectorisée comportant une étude d'impact de son action ? Celle-ci pourrait, dans un premier temps, être ciblée sur un territoire avec la contribution des multiples acteurs et actrices qui font de l'égalité entre les femmes et les hommes un choix de société.

En conclusion, le CESER soutient ce nouveau pas du Conseil régional vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Bretagne mais rappelle qu'il ne pourra, à lui seul, relever ce défi qui nécessite la vigilance constante et la mobilisation continue de l'ensemble des citoyen.ne.s et de la société, notamment en termes d'éducation dès le plus jeune âge, ainsi qu'une meilleure coordination de l'action publique en Bretagne.

Vote sur l'Avis du CESER de Bretagne

La politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action

Nombre de votants : 98

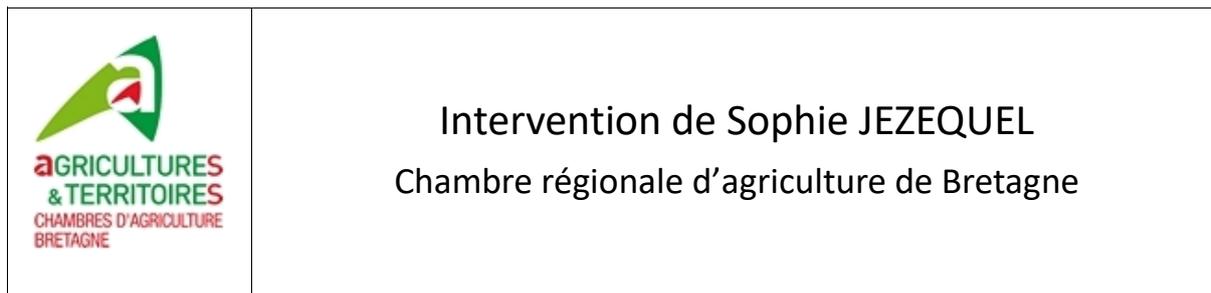
Ont voté pour l'avis du CESER : 98

Sophie JEZEQUEL (CRAB), Edwige KERBORIOU (CRAB), Laurent KERLIR (CRAB), Didier LUCAS (FRSEA), Cécile PLANCHAIS (FRSEA), Henri DAUCE (Confédération paysanne de l'Ouest), Philippe DAGORNE (Par accord CERAFEL-UGPVB-CIL), Olivier LE NEZET (CRPMEM), Philippe PLANTIN (CRMA), Marielle TARTIVEL (U2P), Philippe LE ROUX (U2P), Sylvère QUILLEROU (CNPL), David CABEDOCE (CCIR), Séverine DUDOT (CCIR), Evelyne LUCAS (CCIR), Emmanuel THAUNIER (CCIR), Marie-Christine LE GAL (MEDEF), Annie SAULNIER (MEDEF), Daniel TUNIER (MEDEF), Brigitte LE CORNET (CPME), Régis BOIRON (Centre des Jeunes dirigeants d'entreprises de Bretagne), Martial WESLY (Comité régional de la fédération bancaire française), Bernard LAURANS (Par accord SNCF-SNCF Réseau-EDF-ENEDIS-RTE-ENGIE-La Poste), Jean-Yves LABBE (Bretagne pôle naval), Isabelle AMAUGER (URSCOP), Ronan LE GUEN (Collectif de fédérations d'insertion par l'activité économique : par accord entre la fédération des entreprises d'insertion Bretagne, Chantier école Bretagne, Collectif des associations intermédiaires 29, Fédération des associations intermédiaires 22, Union départementale des associations intermédiaires 56), Jean LE TRAON (IRT B-COM), Anne COUËTIL (Par accord SER-FEE), Anne-Claude LEFEBVRE (Par accord CRITT-Centres techniques de Bretagne), Françoise BOUJARD (CFDT), Michel CARADEC (CFDT), Isabelle CONAN ROUSSEAU (CFDT), Joël DEVOULON (CFDT), Marie-Annick GARAUD LE GARS (CFDT), Norbert HELLUY (CFDT), Marie-Madeleine HINAULT (CFDT), Brigitte LE CLECH (CFDT), Véronique LE FAUCHEUR (CFDT), Thierry LEMETAYER (CFDT), Catherine LONEUX (CFDT), Gilles POUPARD (CFDT), David RIOU (CFDT), Hervé THIBOULT (CFDT), Jacques UGUEN (CFDT), Olivier CAPY (CGT), Nicolas COSSON (CGT), Stéphane CREACH (CGT), Ronan LE NEZET (CGT), Lindsay MADEC (CGT), Jean-Luc PELTIER (CGT), Florence PRIGENT (CGT), Nadine SAOUTI (CGT), Gaëlle URVOAS (CGT), Nadine HOURMANT (FO), Annie KERHAIGNON (FO), Eric LE COURTOIS (FO), Fabrice LERESTIF (FO), Pierrick SIMON (FO), Daniel CLOAREC (CFTC), Viviane SERRANO (SOLIDAIRES), David COCAULT (SOLIDAIRES), Marie-Andrée JEROME-CLOVIS (UNSA), Bertrand LE DOEUFF (UNSA), Jean-Marie BERTHO (CFE-CGC), Jean-Marc CLERY (FSU), Françoise FROMAGEAU (URAF), Annie GUILLERME (FR-CIDFF), Lydée POREE (Planning Familial), Marie-Françoise LE HENANF (FCPE), Laetitia BOUVIER (JA), Filipe NOVAIS (CRAJEP), Jacqueline PALIN (CROS), Jean KERHOAS (Nautisme en Bretagne), Marie-Martine LIPS (CRESS), Marie-Anne CHAPDELAIN (FAS), Marylène SIMON (Par accord URAPEI-CREAI), Marie-Christine CARPENTIER (URIOPSS), Carole LE BECHEC (Réseau Cohérence), Mireille MASSOT (UNAASS), Claudine PERRON (Kevre Breizh), Patrice RABINE (SYNDEAC), David ALIS (Universités de Bretagne), Marine LE GALL-ELY (Universités de Bretagne), M'Hamed DRISSI (Conférence des directeurs des Grandes écoles de Bretagne), Antoine DOSDAT (IFREMER), Patrick HERPIN (INRA), Michel MORVANT (par accord SOLIHA Bretagne et Habitat et développement en Bretagne), Gérard CLEMENT (Par accord entre l'UFC - Que choisir et Consommation, logement et cadre de vie (CLCV)), Anne-Sophie JEGAT (FRGEDA), Suzanne NOËL (EPL Bretagne-Pays de la Loire), Karim KHAN (Par accord UNAT-UBHPA-UMIH-SNAV-FNTV-FVRB-UBGF), Marie-Pascale DELEUME (Eau et rivières de Bretagne), Jean-Yves PIRIOU (Eau et rivières de Bretagne), Sylvie MAGNANON (Bretagne vivante), Jean-Luc TOULLEC (Bretagne vivante), Jean-Philippe DUPONT (Personnalité qualifiée environnement et développement durable), Franck PELLERIN (Personnalité qualifiée), Bernard GAILLARD (Personnalité qualifiée)

Ont voté contre l'avis du CESER : 0

Se sont abstenus : 0

Adopté à l'unanimité



Je m'exprime ici au nom des acteurs du collège 1.

Dans le secteur agricole, l'égalité femmes hommes est loin d'être acquise. Le taux de féminisation de l'agriculture est de 30 % alors qu'il se situe à 48 % en moyenne pour l'ensemble des secteurs d'activité confondus. Le taux de cheffes d'exploitation ou de co-exploitantes tend à stagner à 26 %.

En 2007, à l'occasion de l'Observatoire régional de la parité initié par le Conseil Régional de Bretagne et les services de l'Etat, des agricultrices et des élues Chambres d'agriculture de Bretagne décident de mettre en place un groupe projet régional pour accompagner la visibilité des femmes en agriculture et dans les instances agricoles décisionnelles. L'Egalité est au centre de leurs travaux et actions. Les co-rapporteur-e-s du rapport sénatorial de 2017 « Femmes et Agriculture, pour l'Egalité dans les territoires » citent cette démarche innovante et encouragent le déploiement de cette initiative bretonne à l'ensemble du territoire national.

Ce groupe intitulé « Egalité-Parité : Agriculture au féminin » Bretagne est piloté par la Chambre régionale d'agriculture. Il fédère le syndicalisme, les groupes de développement, RésAgri, MSA et des agricultrices, cheffes d'entreprises agricoles. La Région Bretagne et l'Etat accompagnent et soutiennent ses actions.

Pour les membres du groupe « Egalité-Parité : Agriculture au féminin », l'Egalité est un enjeu citoyen et professionnel pour l'Agriculture d'aujourd'hui et de demain, pour les cheffes d'exploitations, mais aussi pour les salariées agricoles et plus globalement pour les organisations professionnelles.

En effet en Bretagne, près de 50 % des exploitations changeront de main dans les 10 ans. Aujourd'hui, le taux de renouvellement est de 37 % (moyenne 2017). Les besoins en actifs agricoles (salarié-e-s et agricultrices) sont évalués à 1 500 par an. L'attractivité des métiers, les conditions d'accueil, de travail et de formation sont nécessaires pour attirer des publics femmes et hommes d'horizons divers dans les métiers agricoles.

Le décret ministériel de 2012 pour une parité équilibrée pour les élections Chambres d'agriculture a été un premier élan vers plus de visibilité des femmes dans les instances décisionnelles agricoles. L'enjeu de la représentation et de la mixité dans la gouvernance est un principe d'équité qui n'est, malheureusement pas encore généralisé. A ce jour, force est de constater, malgré quelques progrès, que les femmes sont peu présentes dans les instances dirigeantes. L'engagement des femmes (agricultrices ou salariées) dans les organisations professionnelles varie de 0 à 65 %.

Pour 2019, la réduction du nombre de sièges aux élections départementales et régionales des Chambres d'agriculture va engendrer une diminution probable du nombre de femmes élues par collèges. On peut craindre un recul de la visibilité des femmes dans les instances décisionnelles agricoles.

A ce juste titre, nous partageons et validons les propositions de l'action régionale pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Innover, observer, accompagner, diffuser, rassembler et partager une culture commune de l'Egalité femme/homme sont nos ambitions pour l'Agriculture et pour la Bretagne.

Pour la conduite de l'ensemble de ces politiques régionales en faveur de l'Egalité, nous voudrions alerter sur les dispositifs d'accompagnement à mettre en place pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles. Il s'agit d'expérimenter des dispositifs innovants, facilitant le remplacement à la fois dans l'entreprise et aussi dans le cadre privé (garde d'enfants et monoparentalité).

Je vous remercie



Intervention de Lindsay MADEC Comité régional CGT de Bretagne

Le Conseil régional de Bretagne présente des engagements faisant de l'égalité réelle femmes-hommes une ambition de tous les instants. Le CESER retient aussi sa volonté d'un dialogue privilégié avec l'Etat.

La CGT, qui abonde dans le sens de ce travail essentiel, insiste sur le fait que c'est bien l'ensemble de la société qui est interpellé puisque ce droit à l'égalité est inscrit dans notre constitution.

La question se pose dès lors du « pourquoi » une certaine « impunité » sur ce sujet qui, à l'instar de l'éducation, formerait pourtant un couple exemplaire capable en grande partie de guérir bien des maux de la société.

Pour la CGT, une volonté politique forte de remise en cause de tous les blocages de la société est incontournable.

Force est de constater que, dans le domaine du travail, qui devrait être outil d'émancipation, les situations de déséquilibres sont exagérément nombreuses.

La CGT insiste dans son propos sur ce thème du travail trop souvent évacué.

Persistent ainsi la non-reconnaissance et la sous valorisation du travail des femmes.

Moins rémunérées que les hommes pour un même travail, plus précaires aussi, les femmes se heurtent pour les unes aux bas salaires, pour les autres à des stagnations de carrière..., et il n'est pas rare que ces effets soient cumulatifs. Pire encore, certaines sont écartées du travail à cause d'horaires incompatibles puisque les tâches familiales reposent essentiellement sur elles.

Dans les dernières années, au-delà des discours de déclaration d'intention, il est à regretter certains actes qui les contredisent.

Nous en citons juste que deux, mais emblématiques, alors que le gouvernement prétend faire de l'égalité entre femmes et hommes « la grande cause du quinquennat » :

- L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 portant sur « la sécurisation de l'emploi » qui a fragilisé encore plus les femmes à temps partiel.
- Les ordonnances « Macron » qui remettent directement en cause les droits des femmes en créant de nouveaux obstacles à leur parcours.

Pour la CGT, il n'y a rien d'insurmontable. Il est ainsi essentiel de proposer des solutions très efficaces sur lesquelles nous sommes persuadés.es de pouvoir nous appuyer puisque celles-ci émanent du point de vue des salariées elles-mêmes.

Parmi ces propositions, en adéquation avec la réalité pour un avenir permettant le « vivre ensemble » sans déchirements ni sacrifices dans la vie professionnelle et familiale, nous en citons quelques-unes pour répondre aux attentes des femmes en suscitant un vif intérêt pour la société :

- L'instauration plus régulière de la mixité au travail.
- Le conditionnement des aides publiques au principe de l'éco/socio conditionnalité.
- La mise en place d'un système obligeant les employeurs à appliquer la loi.
- Le recours à l'évaluation des politiques d'égalité.
- L'imposition immédiate d'un pourcentage de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunérations.
- L'interdiction des temps partiels imposés à de nombreuses professions exercées par des femmes et la garantie d'un minimum de 24 heures par semaine.
- La garantie d'une articulation vie privée/vie professionnelle.
- La formation de l'ensemble des personnels sur l'égalité professionnelle.
- La garantie de l'égalité des retraites.
- La garantie d'une prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et la protection des femmes victimes.

Ces quelques propositions de la CGT font écho aux trois grandes orientations du bordereau qui nous est soumis puisque le Conseil Régional veut réaffirmer son action volontariste, et, ainsi, je cite :

- *Veiller, diffuser et rassembler ;*
- *Déployer l'égalité dans toutes les politiques régionales ;*
- *Agir dans son organisation.*

La CGT est bien alors dans son rôle de propositions et d'action dans un tel triptyque.



Intervention de Marie-Christine LE GAL Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Bretagne

Je m'exprime au nom des acteurs économiques du collège 1.

Depuis plusieurs années, le Conseil régional de Bretagne porte une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans de nombreux domaines relevant de sa compétence.

Au cœur de cette politique en 2019, le Conseil régional entend mettre la priorité sur les questions d'emploi, de formation et de développement économique.

Cela se traduira par des actions en faveur de la mixité des métiers, de l'entrepreneuriat au féminin, mais également des actions territoriales -à Redon particulièrement- et des actions sectorielles, notamment dans le domaine agricole.

Le MEDEF Bretagne est sensible à ces sujets et agit de longue date, en partenariat avec le Rectorat notamment, pour favoriser toutes les actions de découverte des métiers par les élèves et les étudiants, et casser les codes des représentations de genre.

A titre d'exemple, cette année à l'occasion de la Semaine Ecole-Entreprise, dans les Côtes d'Armor, une visite d'entreprise industrielle sera dédiée à un public de collégiennes, valorisant ainsi des parcours de formation et des métiers pour lesquels elles ne sont pas toujours sensibilisées.

Ces actions appuient également la volonté d'amener les acteurs du service public régional de l'orientation à mieux prendre en considération la question de l'égalité. Nous notons avec satisfaction qu'un appel à manifestation d'intérêt sera prochainement lancé pour accompagner des projets œuvrant en ce sens dans tous les territoires bretons.

Outre ces actions opérationnelles, et de façon plus institutionnelle, la Région entend poursuivre le déploiement du chantier consacré au thème de l'égalité dans le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Nous y souscrivons complètement : le MEDEF Bretagne est signataire du CPRDFOP et a participé activement à sa rédaction.

Enfin, et pour conclure, je rappellerai que dans les prochains mois, suite à la promulgation de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle engageront les entreprises à formaliser toutes les mesures négociées avec les instances représentantes du personnel, en matière d'égalité salarié et de lutte contre les discriminations.

Je vous remercie de votre attention.