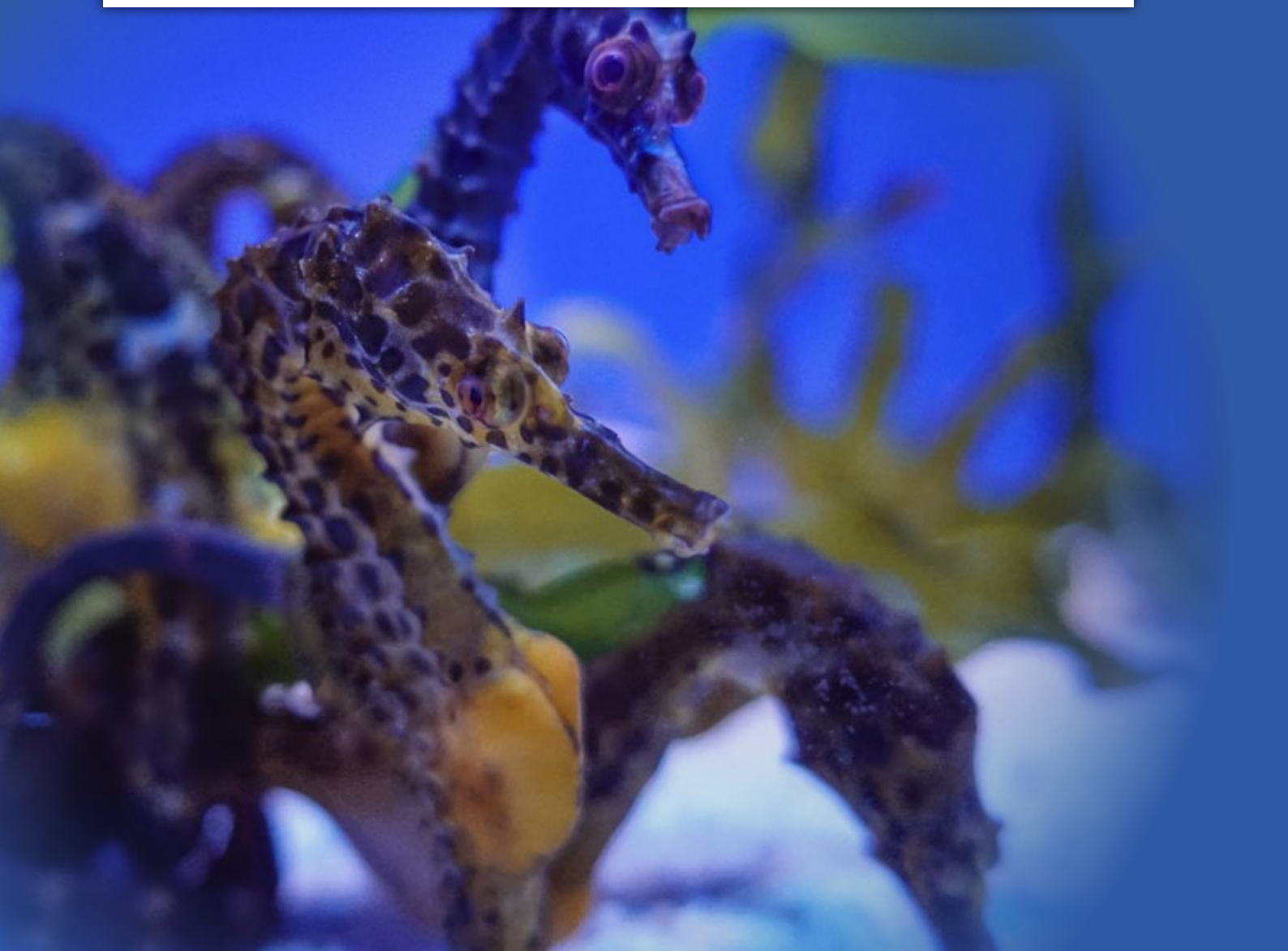




QUALITÉ DE LA VIE, CULTURE ET SOLIDARITÉ

**AVIS SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ET LE RAPPORT 2020
SUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

FÉVRIER 2022

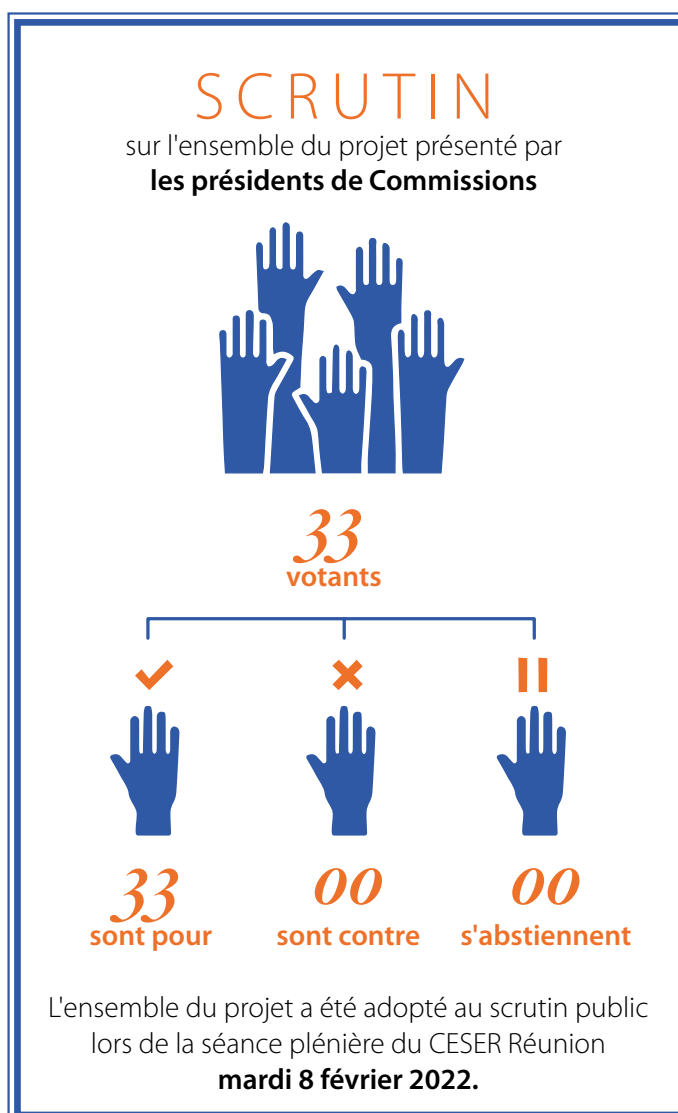


AVIS SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LE RAPPORT 2020 SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Contribution adoptée à l'unanimité des membres présents ou représentés

ONT PRIS PART AU VOTE :

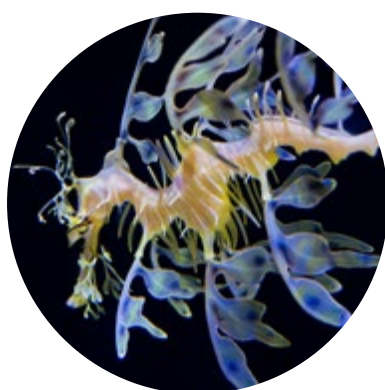
M. Philippe ARNAUD- MARQUIER
M. Hugues ATCHY
M^{me} Shenaz BAGOT
M. Marcel BOLON
M. Marcelino BUREL
M^{me} Monique CAUMES
M^{me} Pascale CHABANET
M^{me} Nicole CHON NAM
M^{me} Karine DEFROMONT
M. Loïc Pierre DÉSIÉE
M^{me} Patricia DOXIVILLE
M. Fabrice HANNI
M^{me} Louise HOAREAU
M. Jean-François LEBIHAN
M. Jean-Marie LE BOURVELLEC
M^{me} Sylvie LE MAIRE
M^{me} Gina LAYEMAR



M^{me} Céline LUCILLY
M. Karl MAILLOT
M. Éric MARGUERITE
M. Frédéric MIRANVILLE
M. Jean-Raymond MONDON
M. Rodolphe MONNERIE
M. Stéphane NICAISE
M. Pierrick OLLIVIER
M^{me} Aude PALANT-VERGOZ
M^{me} Cendrine PEIGNON
M. Alain PUELLE
M. Maryvonne QUENTEL
M. Cyrille RICKMOUNIE
M. Joël SORRES
M. Laurent TURPIN
M. Dominique VIENNE

SOMMAIRE

INTRODUCTION P.7



**I. Remarques sur
« l'égalité femmes/hommes
au sein de la collectivité
régionale »** P.8



**II. Remarques sur « l'égalité
femmes/hommes dans
les politiques publiques
régionales »** P.10



INTRODUCTION

Pour rappel, et contrairement aux années précédentes et en conformité à la loi cadre n°2014-873 du 4 août 2014, le rapport 2019 n'avait pas été transmis au CESER dans le cadre d'une saisine officielle. Néanmoins, le CESER avait pris l'initiative de « s'auto-saisir » et de remettre à la Collectivité un avis. Cette année, la procédure ordinaire est retrouvée, et le CESER s'est bien vu adresser le rapport 2020 dans le cadre d'une saisine par la Présidente du Conseil régional, et comme à l'accoutumée en même temps que celle concernant les orientations budgétaires (OB).

Le rapport 2020, dans son introduction, ajoute un renvoi à la loi plus récente, du 6 août 2019, « *de transformation de la Fonction publique qui prévoit plusieurs mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* ». L'élaboration du rapport 2020 a donc pris en compte cette nouvelle obligation. Il est ainsi fait état dès les premières pages du « *plan d'actions pluriannuel 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » dont la Collectivité s'est dotée, et que le CESER souhaiterait se voir transmettre.

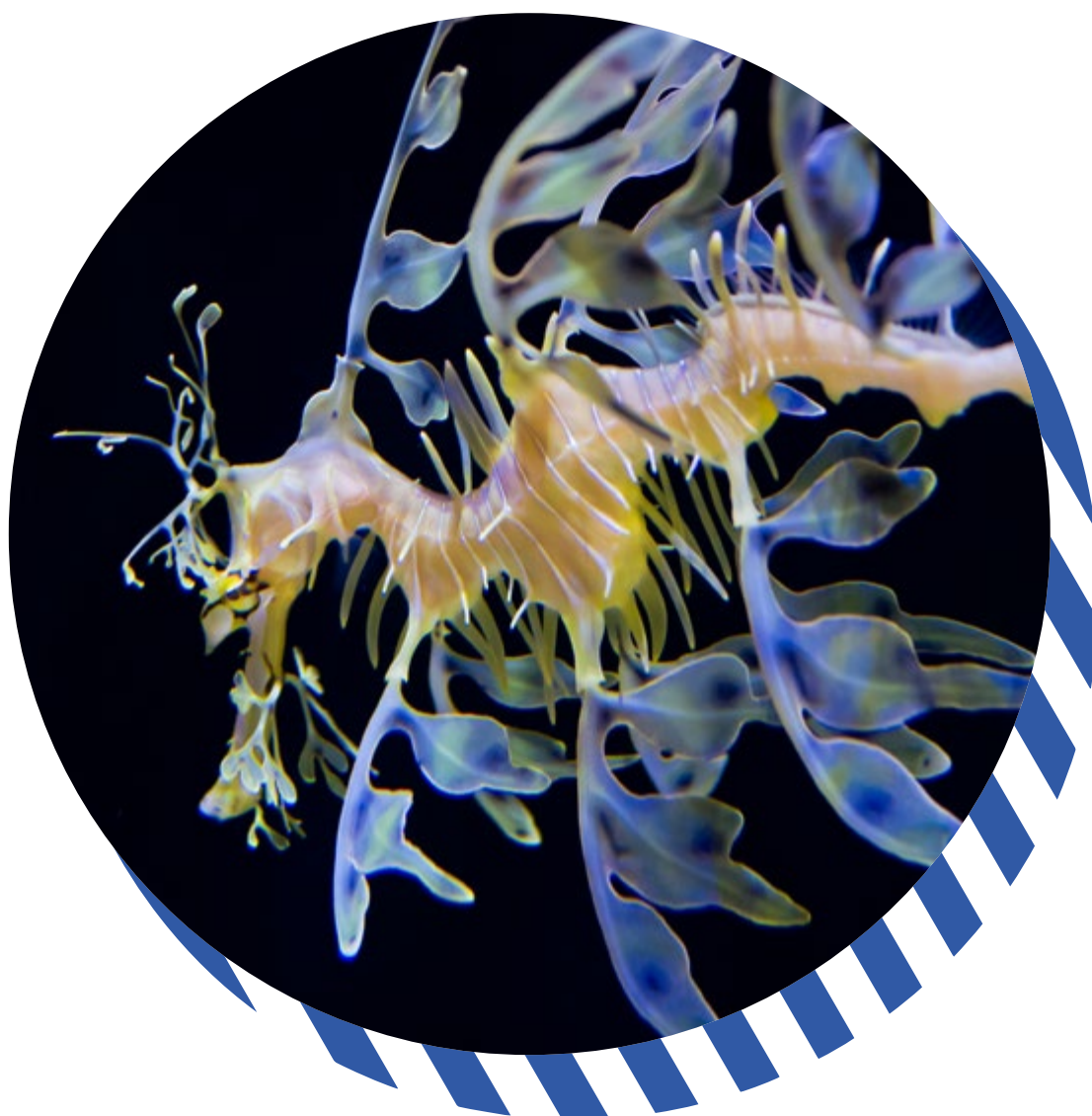
Bien que la visée première de ce rapport annuel soit d'examiner les pratiques de la Collectivité comme employeur d'une part, et dans la mise en œuvre de ses différentes politiques régionales d'autre part, une première partie fait une large place à l'environnement sociétal de l'île et en comparaison avec les situations métropolitaines. Ces données actualisent la photographie des répartitions femmes hommes dans la population, l'espérance de vie, le profil des jeunes — en particulier des Neet¹ —, le niveau de diplôme, les familles, l'emploi et la demande d'emploi, le travail à temps partiel.

Retenons que 31 % des familles réunionnaises sont monoparentales, et que celles-ci sont très majoritairement féminines, et qu'elles sont dominantes, avec les personnes isolées, parmi les foyers bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Plus globalement, « *en 2020, la population des allocataires se compose d'une grande majorité de femmes (64 %)* ». De plus, le travail à temps partiel « concerne 19,80 % des salariés en 2020 et constitue l'un des principaux facteurs d'inégalité des conditions de travail entre femmes et hommes ».

C'est au regard de ces données que la Collectivité régionale fait son introspection comme employeur de près de 3 000 salariés (2 894).

1. Neet : *not in education, employment or training* ; traduit de l'anglais par « des personnes sans emploi, ne poursuivant pas d'études et ne suivant pas de formation ».

I. REMARQUES SUR « L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE »



L'obligation de parité est clairement respectée au sein des élus et dans leurs répartitions dans les instances de la collectivité. La même analyse du côté des instances consultatives régionales met en exergue un déséquilibre au sein du CESER, 20 femmes pour 35 hommes.

Au 1^{er} janvier 2022, il est heureux de constater que l'écart a été en partie diminué pour cette actuelle mandature et les instances du CESER avaient fortement incité les services de l'État afin que cette situation ne perdure et ce au regard de la composition des collèges I et III (donner les chiffres).

En ce qui concerne les salariés de la collectivité, le rapport 2020 fait état du plan pluriannuel (3 ans renouvelables) que la loi lui fait obligation d'élaborer, et qu'elle a adopté en date du 1^{er} juin 2021. Quatre axes structurent ce plan et balisent les rémunérations, l'accès aux différents emplois et grades, l'articulation vie professionnelle et vie privée, la prévention des discriminations, actes de violence et harcèlement.

La part des femmes dans l'effectif paraît stable : elle était de 39% en 2019, pour 39,54% en 2020. Cependant, ce sont elles qui recourent le plus au temps partiel. Le rapport souligne avec justesse que cette donnée appelle une observation plus fine et sur le long terme pour en mesurer tous les effets, en particulier sur le recours au télétravail et sur le déroulement de la carrière. Le CESER encourage cette observation et exprime tout son intérêt pour les résultats qui pourront être collectés. Elle note aussi tout l'intérêt des « propositions d'actions » énoncé en conclusion de l'axe 1.

Sur l'axe 2, de l'égal accès à garantir aux femmes et aux hommes aux grades et emplois, le rapport ne peut que prendre acte du caractère genré des filières : « *Le constat le plus frappant est la sur-représentation des femmes dans la filière administrative et la sur-représentation des hommes dans la filière technique* », et de ce fait « *une faible mixité par filière qui pourrait traduire des stéréotypes* », dont nous pouvons ajouter qu'ils ne sont pas propre

à la collectivité mais bien présents dans l'ensemble de la société. Face à ce constat, la seule proposition avancée est de mener une enquête qui veillerait à donner directement la parole aux femmes « afin de ne plus " parler " à leur place et de connaître leurs besoins et leurs ambitions ». Il est évident que cet éclairage manque et que le CESER encourage la collectivité à y remédier.

L'axe 3 porte un focus sur la mise en œuvre du télétravail et de l'incidence de celui-ci sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Expérimenté depuis 2016, le télétravail a connu une très forte progression avec la crise de la Covid-19². Cette conjoncture que l'on souhaite exceptionnelle rend difficile une appréciation sur le long terme des effets du télétravail, en avantages et inconvénients. Le CESER invite la Collectivité à explorer à nouveau ce champ lorsque nous serons sortis de la crise Covid. Elle devra aussi le faire en évaluant les premiers effets de la mise en œuvre de l'accord du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans la Fonction publique, accord national entre le Gouvernement, les organisations syndicales et les associations de représentants des employeurs territoriaux.

L'axe 4 sur la prévention et le traitement des discriminations et des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes marque l'engagement de la Collectivité à travers d'une part le protocole adopté en 2020 concernant tous ces faits, et d'autre part sa signature le 10 mai 2019 d'une nouvelle convention de trois ans avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Le rappel d'un certain nombre de mesures de prévention et de moyens de signalement reste déclaratif dans la mesure où aucune donnée ne les accompagne pour évaluer ne serait-ce que le nombre de salariés qui pourrait être répertorié comme victimes. Le CESER engage la Collectivité à communiquer sur de telles données.

2. *Coronavirus disease 2019* traduit de l'anglais par « maladie 2019 du virus à couronne ».

II. REMARQUES SUR « L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES RÉGIONALES »

Cette quatrième partie du rapport 2020 s'articule sur les trois axes de la nouvelle mandature, tels que présentés dans les OB 2022. Le corps de texte se rapproche ainsi beaucoup de la rédaction même de ces OB qui donnent le cap de la première année pleine de mise en œuvre du projet de mandature de la nouvelle équipe. De ce fait, cette quatrième partie fait état de beaucoup de constats à partir desquels la nouvelle mandature tentera d'infléchir les réalités actuelles. Il était sans doute trop tôt pour donner à la présentation une forme plus programmatique animée d'interrogations et de mise en perspective dans le sens de l'action souhaitée. Pour l'heure, la CESER conserve ces constats comme état des lieux à partir duquel pourront être évaluées les actions menées par la nouvelle équipe, s'inscrivant sur la durée de la mandature.

ACTION : Agir pour l'égalité femmes hommes

La Commission préconise à la collectivité régionale de se rapprocher du CNFPT³ qui propose une offre de formation renouvelée pour accompagner les collectivités à :

- La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La rédaction du rapport de situation comparée de la situation des femmes et des hommes.

3. <https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/etre-accompagne-ses-projets/grandes-causes/promouvoir-legalite-entre-femmes-hommes/national?geoloc=true>



Directeur de la publication :

Dominique VIENNE.

**Auteur, correcteur,
graphiste et imprimeur :**

CESER Île de La Réunion, février 2022, version 2.1.

Photographes et/ou Illustrateurs :

Unsplash : Yan OTS (p. 1) et David CLODE (p. 5 et 10);

Wikipedia : Sylke ROHRLACH (p. 5 et 6)

et Antoine TAV-BIRCH (p. 5 et 8).

OUVRIR LA VOIE,
ÉCLAIRER LA DÉCISION,
PARTICIPER À L'ACTION PUBLIQUE

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL

73, boulevard du Chaudron
97490 SAINTE-CLOTILDE

Tél. 0262 97 96 30
Fax. 0262 97 96 31

censer@cr-reunion.fr
www.censer-reunion.fr

