



AVIS DU CESER

RAPPORT ANNUEL 2019 SUR LA
SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DU CONSEIL RÉGIONAL

22 juin 2021

AVIS DU CESER SUR LE RAPPORT ANNUEL 2019 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU CONSEIL RÉGIONAL

*Avis adopté à l'unanimité des membres présents et représentés du
Bureau du 22 juin 2021
par délégation de l'Assemblée plénière du 17 février 2021*

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

Alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Le CESER prend acte du rapport annuel 2019 du Conseil régional sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui lui est présenté. Pour rappel, la loi cadre n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que « préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du Conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et hommes intéressant le fonctionnement de la Région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

Le CESER avait été saisi sur les rapports 2015, 2016 et 2017 en même temps que les Orientations budgétaires. Il n'en est rien pour le rapport de l'année 2018.

Le CESER a informé le Conseil régional par courrier daté du 20 janvier 2021, qu'il n'avait pas été saisi sur ce rapport, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2021. Dans son courrier de réponse, le Conseil régional a transmis le rapport annuel 2019, mais en l'absence de saisine formelle, le CESER a décidé de s'auto-saisir afin de remettre un avis sur ce document d'importance participant à la diffusion de la culture de l'égalité au sein de la Collectivité régionale et dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques et interventions. "

Le rapport 2019 présenté par le Conseil régional réalise un état des lieux de la situation en matière d'égalité sur l'île de La Réunion, puis apporte des éléments de contexte sur la situation interne à la Collectivité, avant de dresser un bilan des politiques publiques mises en œuvre au travers de 4 des 7 piliers de la mandature (Pilier 1, Pilier 3, Pilier 5 et Pilier 6). Le CESER rappelle toutefois le caractère transversal de l'enjeu d'égalité qui devrait être appréhendé dans chacune des politiques publiques régionales : social, jeunesse, petite enfance, emploi et insertion professionnelle, développement économique, culture, éducation, sports, sécurité publique, etc.

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

Le rapport comporte un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la Collectivité régionale.

Le CESER note la représentation des femmes dans les emplois fonctionnels de la Collectivité. Elles représentent en 2019 plus du tiers des effectif (39 %¹ des agents titulaires/stagiaires et non titulaires compris) et 46 % du vivier des agents de catégorie A. En revanche, elles ne sont plus que 37,5 % à des fonctions d'encadrement.²

Plusieurs données manquantes ne permettent pas d'apprécier finement la progression des carrières au sein de la Collectivité régionale. Pourtant, le Conseil régional fait un rappel en Préambule de son rapport, ce dernier ayant « pour objectif de montrer les avancées réalisées chaque année et de projeter les nouvelles actions à mener³ ». Or, seule une évaluation de la féminisation progressive (par cadres d'emplois et grades d'emplois) permettrait de visualiser ces avancées.

1 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 13.

2 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 14.

3 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 4.

Les engagements de la Collectivité pour appliquer une politique égalitaire dans le recrutement, à compétences et expériences égales, mériteraient d'apparaître dans ce rapport. La formation continue des agents est une condition à l'évolution des carrières des femmes. Or, en 2019, seules 41 femmes sur 146 agents ont suivi une préparation aux concours et examens d'accès à la Fonction publique territoriale.

Le CESER rappelle l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen qui dispose que « tous les citoyens étant égaux à ses yeux [la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leurs capacités, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Le CESER regrette que ce rapport, portant sur les relations individuelles dans le milieu professionnel, ne produise pas une donnée essentielle: les différences de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité régionale. Pour une analyse pertinente, ces rémunérations devraient être présentées en rémunération nette mensuelle moyenne en équivalent temps plein.

Et ceci, d'autant plus que l'organisation du temps du travail semble genrée : peu d'agents travaillent à temps partiel (3%) mais parmi eux, 58 % sont des femmes⁴. Cette donnée ne précise pas dans quelle proportion ce temps partiel est subi ou choisi. Cette différence majeure de répartition appelle une analyse sur ses causes profondes. Une autre donnée n'est pas renseignée : celle de la répartition sexuée entre les titulaires et les contractuels.

La mise en place d'outils de suivi et de promotion permettrait d'avoir une vigilance accrue pouvant prévenir des discriminations directes et indirectes.

Par ailleurs, le CESER note que le rapport ne comporte aucune donnée détaillée sur les Conseils consultatifs et la parité femmes- hommes à l'œuvre dans ces instances.

Le CESER rappelle que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants devront mettre en place un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les conditions d'élaboration du plan ont été fixées par le décret du 4 mai 2020, qui fixe la date d'élaboration de ce plan au plus tard au 31 décembre 2020. A cet effet, la Collectivité régionale pourrait s'appuyer sur le CNFPT dans l'élaboration de ce plan d'action, au travers de son offre de formation d'accompagnement des collectivités territoriales.

II. REMARQUES SUR LE « BILAN 2019 DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LA RÉGION POUVANT CONTRIBUER A UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »

Le CESER salut l'engagement de la Collectivité pour son soutien à de nombreuses associations dans le champ de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil régional rappelle très justement dans ce rapport que «le chômage des femmes est plus élevé quelle que soit la catégorie d'âge »⁵.Le soutien fait à l'entrepreneuriat des femmes est une des clés de leur indépendance économique. Les 6 engagements⁶ pris dans la convention de partenariat 2018-2020 signée entre l'État, la Caisse des Dépôts et des Consignations et la Région Réunion pour la mise en œuvre du plan d'actions régional en faveur de l'entrepreneuriat au féminin, doivent faire l'objet d'une restitution publique.

4 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 15.

5 Source INSEE 2019, citée dans le Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 8.

6 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 23.

Certains dispositifs portés sur le territoire ne disposent pas toujours de données sexuées, empêchant de dresser un bilan sur les politiques d'égalités (par exemple le dispositif Pass Numérique). Pourtant dans son avis de 2016⁷ et 2017⁸ le CESER avait encouragé le Conseil régional à produire des données et des statistiques fiables, actualisées régulièrement pour nourrir ce rapport, dont des données permettant d'établir des diagnostics sexués. Toujours dans son avis de 2017⁹, le CESER « se félicitait de l'ambition du Conseil régional de sensibiliser, dans le cadre du respect de la loi, les agents et services en charge de la commande publique au sein de la Collectivité ». Le CESER constate l'absence de données sur ce point dans le rapport 2019. Le CESER rappelle que la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que ne pourront pas soumissionner à un contrat de commande publique, les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation pour discrimination et méconnaissance de l'égalité professionnelle ainsi que des personnes n'ayant pas respecté l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle. De plus, l'imputabilité de l'action régionale dans la réussite des parcours de jeunes sportives Réunionnaises n'est pas explicitée.

Dans son étude « La famille monoparentale à La Réunion » de mars 2021, l'Observatoire de la parentalité et la Caf soulignent que l'on retrouve des femmes à la tête de ces familles dans 98 % des cas et que 66 % d'entre elles ont plus d'un enfant à charge. Elles cumulent plusieurs difficultés les exposant aux risques de précarité, de pauvreté et d'exclusion sociale. Le Conseil régional fait le même constat sans proposer dans sa politique volontariste, des mesures d'accompagnement en collaboration avec les acteurs territoriaux de l'action sociale sur ce public cible.

III. PRÉCONISATIONS

Afin de diffuser une culture de l'égalité en interne et dans les politiques menées, le CESER préconise de pratiquer une communication publique sans stéréotype de sexe, à commencer par ce rapport. Les expressions employées telles que « des filières dites masculines »¹⁰ ou « des secteurs typiquement féminins »¹¹ doivent être abandonnées, là où il devrait plutôt être question de l'orientation des jeunes Réunionnais dans leur choix de formation et de carrière.

Le futur rapport 2020 pourrait inclure des analyses tirées de la crise sanitaire en se fondant sur des données territorialisées. Le portrait démographique et social réunionnais pourrait renseigner sur les métiers en première ligne dans la gestion de la crise sanitaire spécifiquement sur le territoire.

Le développement du télétravail devrait aussi être évalué. Dans une certaine mesure, il est un outil permettant une meilleure conciliation du temps professionnel et du temps personnel.

Le CESER porte à l'attention du Conseil régional, l'existence d'une palette d'outils préexistante : le Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales pour réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes¹², le Guide de prévention et de traitement des

7 Avis du Conseil économique, social et environnemental régional sur « le Rapport annuel 2016 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », page 2.

8 Avis du Conseil économique, social et environnemental régional sur « le Rapport annuel 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », page 2.

9 Avis du Conseil économique, social et environnemental régional sur « le Rapport annuel 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », page 3.

10 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 19.

11 Rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil régional, page 22.

12 Centre Hubertine Auclert, *Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée*, 2016

situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique¹³, le Guide pratique à destination des collectivités territoriales consacré à la budgétisation sensible au genre¹⁴.

La diffusion d'une culture de l'égalité s'incarne à tous niveaux par une solidarité et une co-responsabilité de tous : « Se battre est un devoir ; tendre la main aux autres femmes une responsabilité ; convaincre les hommes de la justesse de la cause une nécessité »¹⁵.

13 Ministère de la Fonction publique, Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP, 2017.

14 Centre Hubertine Auclert, *La budgétisation sensible au genre*, 2015.

15 *Une farouche liberté*, Gisèle Halimi [1927-2020] avec Annick Cojean, Grasset, 2020, page 13.