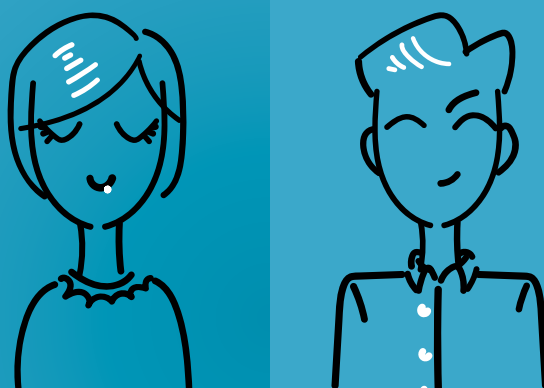


RÉGION
BOURGOGNE
FRANÇHE
COMTÉ

RAPPORT ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES
2022

BILAN
ET PLAN
D'ACTION

Assemblée plénière
du 15 décembre 2022



« La fraternité, c'est faire progresser la compréhension et le respect du principe de laïcité, lutter contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes, encourager la participation des citoyens et des citoyennes. C'est aussi protéger les plus faibles. »

MARIE-GUITE DUFAY
PRÉSIDENTE DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

|||

ARTICLE PREMIER.

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.



= INTRODUCTION =

Fil rouge de son plan de mandat, l'égalité est au cœur de l'action de la Région Bourgogne-Franche-Comté, d'autant que dans un contexte mondial de crises multiples (climatique, sanitaire, économique, démocratique...), les inégalités se creusent et les violences, notamment à l'égard des femmes et des minorités, s'exacerbent.

Des reculs majeurs sont observés partout dans le monde : enfermement des filles en Afghanistan, viols comme arme de guerre en Ukraine et en Ethiopie, restriction voire interdiction de l'interruption volontaire de grossesse aux États-Unis... L'ONU dénonce une régression des droits des femmes dans de nombreux pays et la secrétaire générale d'Amnesty International nous invite à « nous élever et défier cet assaut mondial contre la dignité des femmes et des filles ».

« À toutes celles qui vivent dans l'illusion que l'égalité est acquise et que l'Histoire ne revient pas en arrière, je voudrais dire que rien n'est plus précaire que les droits des femmes. »

BENOÎTE GROULT (1920 - 2016)
JOURNALISTE, ROMANCIÈRE ET MILITANTE FÉMINISTE FRANÇAISE.

En Europe, les conséquences économiques et sociales de la pandémie et des conflits géopolitiques ont interrompu les progrès et aggravé la situation des femmes. En France, la crise du Covid-19 a plus impacté les femmes que les hommes que ce soit en termes d'emploi, de revenus, de santé, de charges familiales ou de violences sexistes et sexuelles, comme en témoignent les chiffres-clés du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Mais dans un contexte national favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes, deux lois récentes ont été structurantes et positives pour l'action régionale :

- La loi « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » du 4 août 2014 de laquelle découle l'obligation d'établir un rapport annuel et un plan d'actions intégrant la dimension « politiques publiques » ;
- Et la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui vise à

renforcer l'égalité professionnelle et à prévenir les discriminations au sein de la collectivité. La Région a ainsi adopté son premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle et mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes le 9 avril 2021.

Dans ce cadre, la Région agit au travers :

- de ses actions internes, en tant que collectivité employeuse de presque 4400 agents et agentes (dont les trois quarts en poste dans les lycées publics) ;
- des politiques publiques qu'elle conduit au bénéfice des habitants et habitantes de Bourgogne-Franche-Comté ;
- des partenariats qu'elle construit, dans un rôle d'animation et de fédération des forces vives engagées.

Conformément à la loi de 2014, cette 6^{ème} édition annuelle du rapport égalité femmes / hommes porte à connaissance à la fois les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité (partie I), les politiques publiques menées par la collectivité sur la période 2021 / 2022 pour favoriser l'égalité de genre sur son territoire (partie 2) et les orientations pour corriger, en 2023, les inégalités observées.

Ce rapport intègre, suite à la loi de 2019, le bilan et les perspectives du plan pluriannuel 2021- 2023 relatives à l'égalité professionnelle.



REPERE : CE QUE DIT LA LOI

n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1

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.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

I. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE - - - - - 9

1.1 SITUATION COMPARÉE - - - - - 9

CARTE D'IDENTITÉ	10
Effectifs	10
Âges	11
Handicaps	12
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	12
Maladie ordinaire	13
Maladies professionnelles	14
Accidents du travail	14
FILIÈRES	14
CATEGORIES HIERARCHIQUES	15
ENCADREMENT	16
CONCILIATION DES TEMPS DE VIE	21
Temps partiel	21
Parentalité	23
Télétravail au siège	25
Compte-épargne temps	27
FORMATION	27
AVANCEMENTS ET PROMOTIONS	28
Avancements d'échelon	28
Avancements de grade	28
Promotion interne	30
RÉMUNERATION	31
Dans les lycées	33
Au siège	35
Ticket mobilité	37

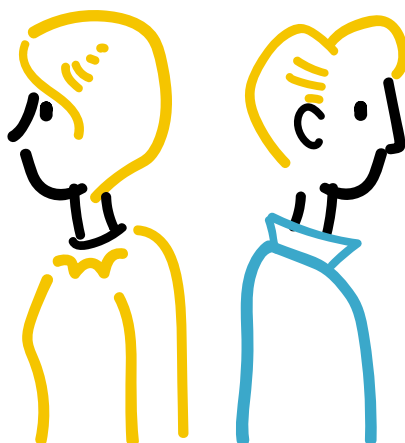
1.2 PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - - - - - 39

Rappel des rôles	40
AXE 1	
S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	42
AXE 2	
LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET AGISSEMENTS SEXISTES	45
AXE 3	
AGIR POUR UN ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI ET UNE PROGRESSION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES	54
AXE 4	
GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.	63
AXE 5	
FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	65
AXE 6	
CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.	68

2. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET L'ÉCO-SYSTÈME RÉGIONAL - - 71

BILAN 2021 / 2022 ET PERSPECTIVES 2023 - - - - - 71

1. L'OBSERVATION ET L'ÉVALUATION GENRÉES, CONDITIONS DE LA RÉUSSITE-	73
L'exemple inspirant de la politique sportive	-74
La formation indicateurs & genre	-76
Les « zones blanches de la croissance »	-77
2. LA FORMATION INITIALE, UN LEVIER PRIORITAIRE POUR AGIR CONTRE LES STÉRÉOTYPES	80
La convention égalité dans le système éducatif 2020 - 2024	-80
Les plans égalité lycée	-80
Les dispositifs internes	-83
Le Printemps de l'égalité	-84
3. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, UN ATOUT POUR ACCÉLÉRER LA MIXITÉ	87
Les actions de FETE	-88
Les masques de réalité virtuelle	-89
« Femmes et microtechniques »	-90
La mobilisation du CESER	-91
4. LA STRATÉGIE ÉCONOMIQUE ET LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	92
La responsabilité sociétale des entreprises	-93
Égalité et mixité dans les SIAE	-95
L'entrepreneuriat des femmes	-95
Le SRDEII 2022-2028	-99
5. UN RÉSEAU RÉGIONAL DYNAMIQUE, ENGAGÉ DANS UN PROJET COLLECTIF INNOVANT	100
Les associations	100
La lutte contre la précarité menstruelle	103
Le futur centre de ressources régional	105





L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE

Cette première partie porte sur le volet interne de l'action régionale.

Seront successivement présentés :

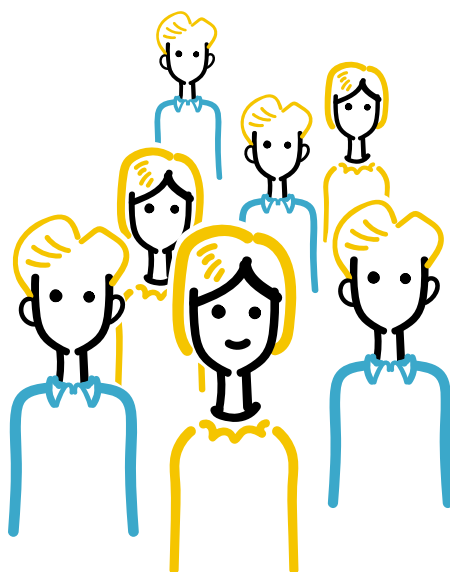
1. La situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionalePage 9
2. Le bilan et les perspectives du plan d'actions égalité professionnelle 2021 - 2023 Page 39

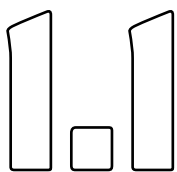


Ce pictogramme renvoie vers le détail d'une action (passée ou à venir) destinée à corriger l'inégalité constatée.



Ce pictogramme souligne une avancée positive en faveur de l'égalité.





L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE

SITUATION COMPARÉE

Le rapport de situation comparée a pour objectif de documenter les inégalités professionnelles entre les agentes et les agents travaillant pour la collectivité régionale, afin de cibler et prioriser les actions à conduire pour les corriger.

REPÈRE : CE QUE DIT LA LOI

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit faire état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter, à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport de situation comparée est un outil qui doit répondre aux trois objectifs suivants :

- Mesurer,
- Comprendre,
- Agir.

Les données présentées sont extraites du bilan social 2021, présenté en comité technique du 10 mai 2022. Les statistiques ont été calculées, sauf indication contraire, sur la base de l'effectif permanent au 31/12/2021.

La présentation s'articule autour des chapitres suivants :

CARTE D'IDENTITÉ - - - - -	10	FORMATION - - - - -	27
Effectifs		AVANCEMENTS ET PROMOTIONS - -	28
Âges		Avancements d'échelon	
Handicaps		Avancements de grade	
SANTÉ ET SECURITE AU TRAVAIL - -	12	Promotion interne	
Maladie ordinaire		RÉMUNERATION - - - - -	31
Maladies professionnelles		Dans les lycées (groupes fonction / régime indemnitaire / rémunération)	
Accidents du travail		Au siège (groupes fonction / régime indemnitaire / rémunération)	
FILIERES - - - - -	14	Ticket mobilité	
CATEGORIES HIERARCHIQUES - - -	15		
ENCADREMENT - - - - -	16		
CONCILIATION DES TEMPS DE VIE -	21		
Temps partiel			
Parentalité			
Télétravail au siège			
Compte-épargne temps			

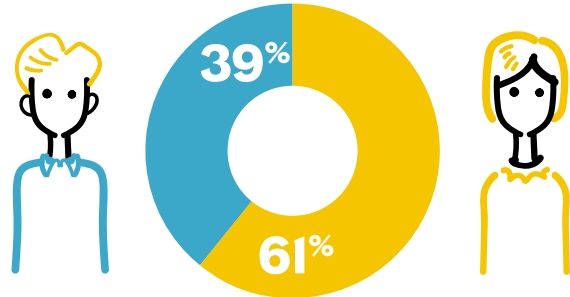


CARTE D'IDENTITÉ

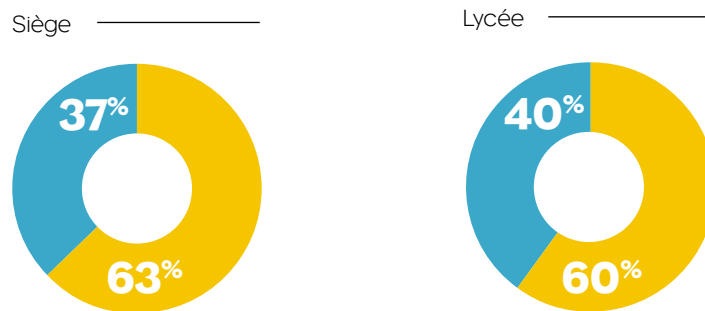
EFFECTIFS

Au 31 décembre 2021, 4384 personnes travaillent au conseil régional, dont presque 72% dans les lycées publics de Bourgogne-Franche-Comté.

L'effectif permanent s'élève à 4 011 agent•es.
Il est composé de 2441 femmes et 1570 hommes.



La proportion de femmes, globalement de 61%, s'élève à presque 2/3 de l'effectif dans les services administratifs (63%).



S'y ajoutent des postes non permanents (remplacements sur postes vacants et renforts, membres du cabinet, apprenti•es ...).

AFFECTATION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% F PAR RAPPORT EFFECTIF F	% H PAR RAPPORT EFFECTIF H
Permanents	2441	1570	4011	61%	39%
Non permanents	242	131	373	65%	35%
Total	2683	1701	4384	61%	39%

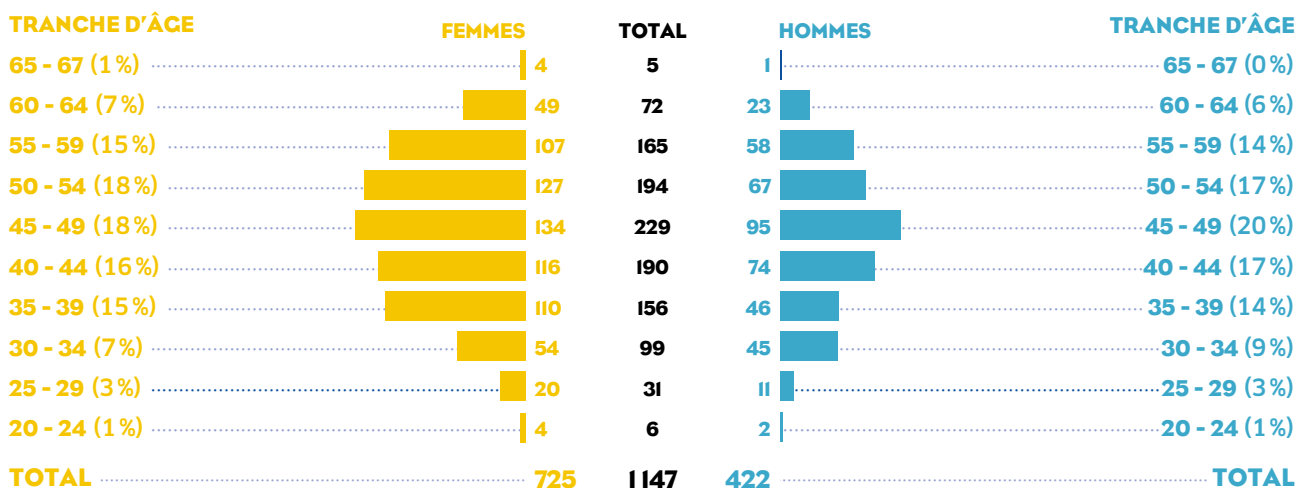
Dans cette population plus précaire des non-titulaires (les non-permanent-es), on constate une surreprésentation de 4 points des femmes par rapport à la moyenne.

ÂGES

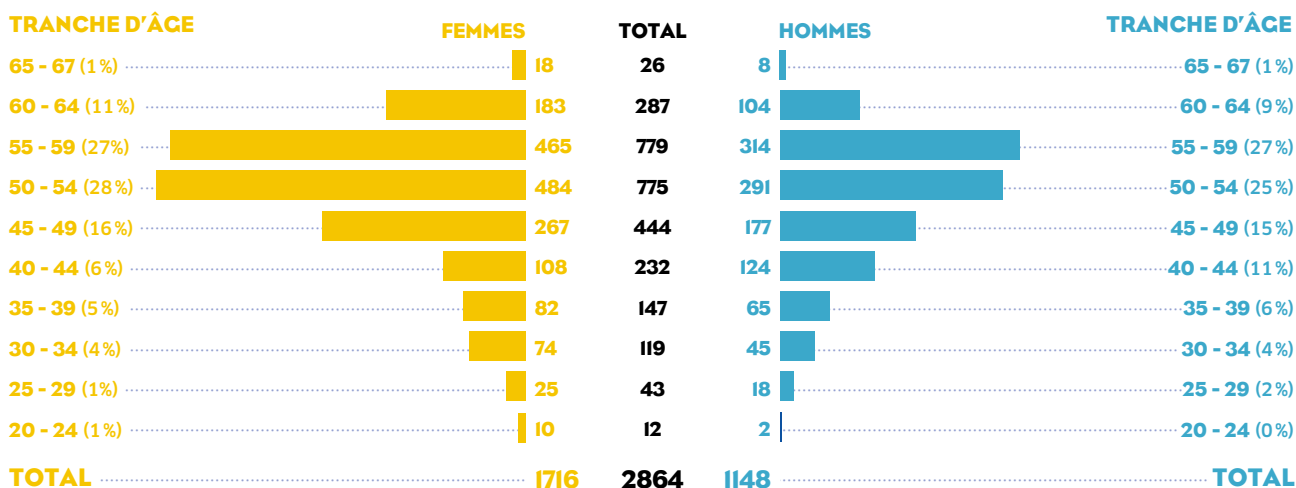
Les âges moyens sont élevés dans la collectivité régionale : 46 ans et 1 mois dans les services administratifs et 50 ans et 9 mois dans les lycées.

Les pyramides des âges ont des profils globalement similaires entre les hommes et les femmes, ces dernières étant légèrement plus âgées en moyenne.

SIÈGE



LYCÉES



On dénombre 379 femmes de moins de 40 ans au global, soit 16% de l'effectif féminin, et 191 dans les lycées (11%).

Dans les établissements scolaires où la pénibilité physique des métiers est plus forte qu'au siège, 1150 femmes et 717 hommes ont 50 ans ou plus. Ce qui représente 67% de l'effectif féminin, 5 points au-dessus de celui des hommes (62%).

On peut aussi constater une augmentation du nombre des agent-es travaillant après 65 ans dans les lycées, qui sont majoritairement des femmes (13 sur 18 en 2020, 20 sur 26 en 2021).

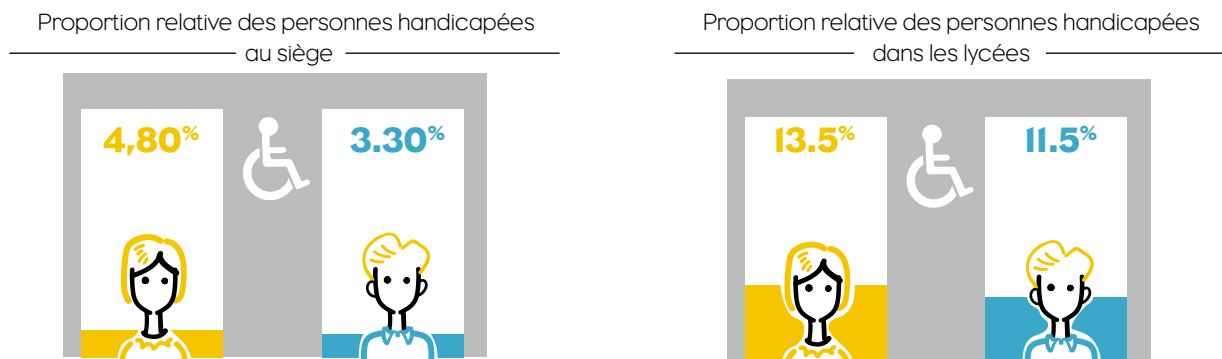
HANDICAPS

Largement supérieur au taux légal obligatoire de 6%, le taux de travailleurs et travailleuses reconnu-es handicapé-es au sein de la collectivité atteint 10% en moyenne.

Ce taux est en augmentation par rapport à 2020 (9%) et repose sur deux réalités bien distinctes :

- 4 % au sein des services administratifs ;
- 13 % dans les lycées.

Parmi les 413 personnes concernées au total, 267 sont des femmes, dont 232 en poste dans les établissements scolaires. Soit un taux de 13,5%, de deux points supérieurs à celui des hommes sur ces sites.



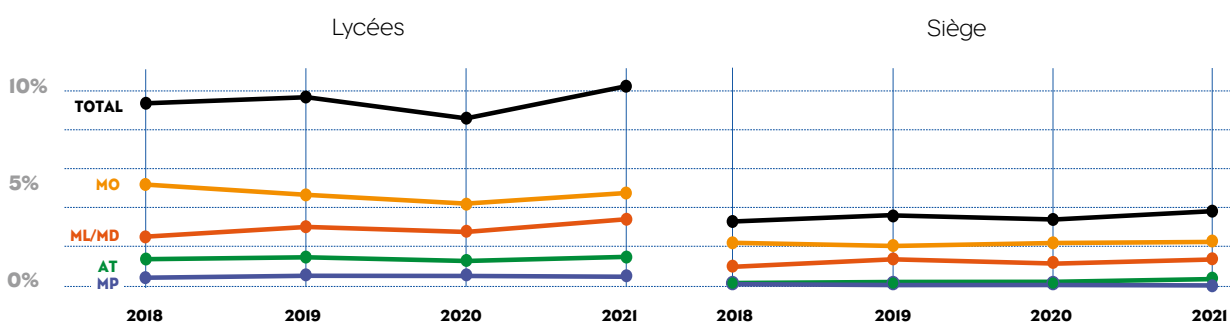
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La maladie ordinaire représente toujours la part la plus importante de l'absentéisme, près de la moitié des jours d'arrêt. Suivent ensuite les longues maladies, puis les accidents de travail et enfin la maladie professionnelle qui concerne en 2021, comme pour les deux années précédentes, uniquement les agent-es des lycées.

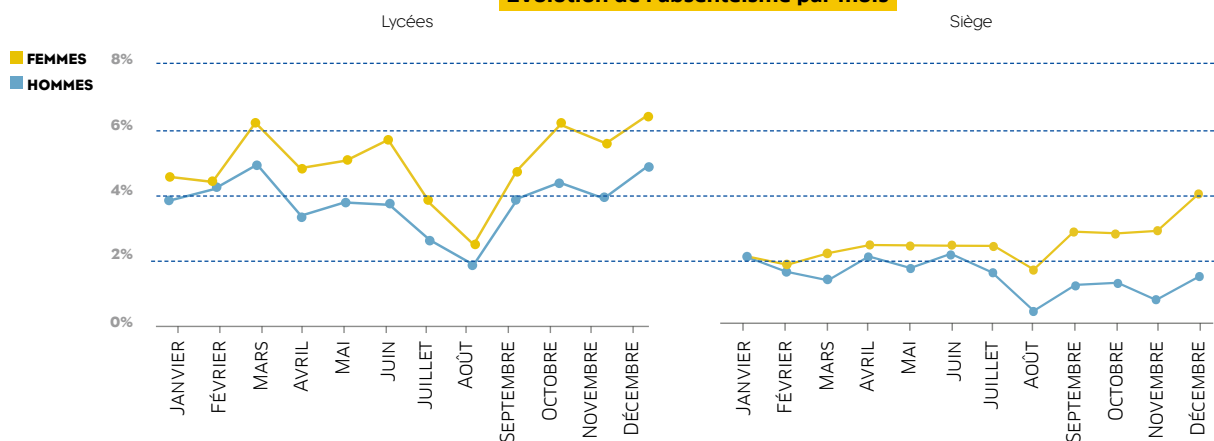
NB : les congés maternité sont exclus de ces chiffres.

Le taux d'absentéisme atteint son plus haut niveau depuis 2018.

Évolution de l'absentéisme annuel depuis 2018



Évolution de l'absentéisme par mois



Des écarts significatifs sont observés entre femmes et hommes, dans tous les sites de travail.

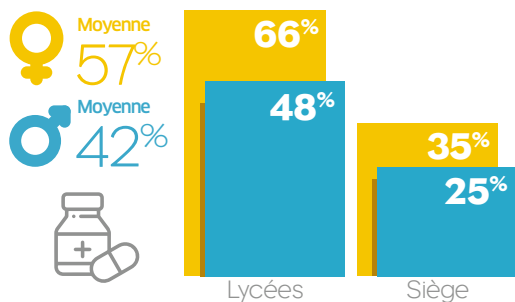
MALADIE ORDINAIRE

	NBRE FEMMES	NBRE HOMMES	TOTAL AGENT-ES	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL AGENT-ES	NBRE JOURS ARRÊT FEMMES	NBRE JOURS ARRÊT HOMMES	TOTAL JOURS ARRÊT	% JOURS ARRÊT FEMMES	% JOURS ARRÊT HOMMES	% TOTAL JOURS ARRÊT
SIÈGE	253	107	360	35%	25%	31%	6836	2230	9066	3%	1%	2%
LYCÉES	1133	555	1688	66%	48%	59%	36162	17382	53544	5%	4%	5%
TOTAL	1386	662	2048	57%	42%	51%	42998	19612	62610	5%	3%	4%

En 2021, 31% des agent-es des services administratifs ont été concernés par un arrêt pour maladie ordinaire et 59% des agent-es des lycées.

Les arrêts de travail pour ce motif varient fortement en fonction du lieu de travail et du sexe, les femmes étant globalement plus touchées que les hommes.

L'écart sexué global est de 15 points (57% chez les femmes vs 42% chez les hommes), Il était de 13 points en 2020 (52% vs 39%).



L'écart entre les femmes et les hommes est de 10 points dans les services administratifs.

Il atteint 18 points dans les lycées, constituant l'un des écarts sexuels les plus marqués du bilan social.

ACTION 3.3.4 du plan égalité professionnelle :

Analyser les visites et restrictions médicales, les reclassements et arrêts maladie de tout type en fonction du sexe (en cours)

Page 62

MALADIES PROFESSIONNELLES

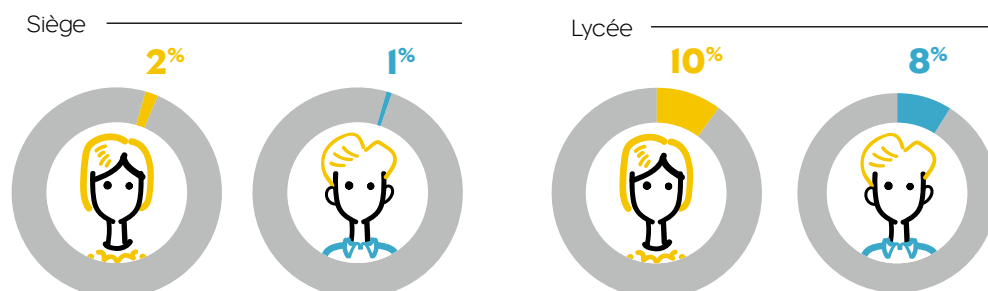
Ces pathologies n'ont touché que des personnels des lycées, principalement des femmes.

En 2021 : 4 hommes et 24 femmes ont été arrêtées pour ce motif.

En 2020, 5 hommes et 10 femmes avaient été concernées.

En 2019, 11 hommes et 29 femmes.

ACCIDENTS DU TRAVAIL



Les accidents touchent principalement les agent•es des lycées, où les métiers sont plus à risques que les métiers du siège.

FILIÈRES

Quatre métiers permanents sur cinq exercés à la Région relèvent de la filière technique et un sur cinq de la filière administrative.

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
FILIERE ADMINISTRATIVE	636	185	821	26%	12%	20%
FILIERE TECHNIQUE	1799	1377	3176	74%	88%	79%
FILIERE CULTURELLE	6	8	14	NS	1%	NS
TOTAL	2441	1570	4011	100%	100%	100%

NS = NON SIGNIFICATIF

La filière technique concentre 79% de l'effectif de la Région, filière où 14 points séparent la proportion d'hommes de la proportion de femmes y exerçant (88% vs 74%).

A l'inverse, dans la filière administrative qui rassemble 20% de l'effectif global, les femmes sont, en valeur absolue, 3,5 fois plus nombreuses que les hommes.

Ces écarts témoignent de la faible mixité de nombreux métiers, à la Région comme dans le reste de la société française.

REPERE : LA MIXITE

Aujourd'hui en France, seuls 15,5% des travailleur•ses exercent un métier « mixte » (au sein duquel les proportions d'hommes et de femmes sont situées entre 40 et 60 %) : un taux très faible, bien qu'ayant doublé depuis le milieu des années 1980. Cette ségrégation professionnelle est liée aux effets d'une persistance de parcours scolaires très différenciés selon les sexes, notamment en raison de stéréotypes de sexes et au fonctionnement du marché du travail.

Ainsi, la politique nationale de mixité professionnelle poursuit plusieurs objectifs :

- Favoriser un choix d'orientation scolaire et professionnelle libre de stéréotypes pour chacun des deux sexes ;
- Déployer une politique de ressources humaines, vectrice de performance économique ;
- Répondre aux besoins du marché du travail dont certains secteurs d'activité sont en tension.

L'objectif de l'Etat est d'atteindre un tiers de métiers mixtes en 2025.

ACTIONS 3.2 du plan égalité professionnelle :

Déconstruire les stéréotypes de genre
(mesure permanente)

Page 57



LE NOUVEAU MAGAZINE INTERNE DE LA RÉGION, UN SUPPORT POUR FAVORISER LA MIXITÉ DES FONCTIONS ET DES MÉTIERS

A la Une du N°1, Amélie Coron, agente de maintenance informatique dans les lycées de Belfort, métier principalement occupé par des hommes.

15

CATEGORIES HIERARCHIQUES

La répartition globale par niveaux hiérarchiques est équivalente pour les femmes et les hommes. Presque 80% de chaque sexe est ainsi affecté en catégorie C.

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
A	314	218	532	13%	14%	13%
B	210	131	341	9%	8%	9%
C	1917	1221	3138	79%	78%	78%
TOTAL	2441	1570	4011	100%	100%	100%

Dans les établissements d'enseignement, la quasi-totalité de l'effectif est en catégorie C et seulement 2 femmes figurent parmi les 26 agent-es de catégorie B.

- Grade B : 2 femmes / 24 hommes ;



- Grade C : 1724 femmes / 1124 hommes ;



Dans les services administratifs, l'effectif est composé pour 46% de catégories A et A+, dans les métiers qui regroupent les plus fortes responsabilités et rémunérations. Plus de la moitié des hommes y sont rattachés (55%), contre seulement 44% des femmes.

A l'inverse, la proportion de femmes est plus importante dans les catégories B et C.

- Grade A+ : 9 femmes / 25 hommes ;



- Grade A : 305 femmes / 193 hommes ;



- Grade B : 208 femmes / 107 hommes ;



- Grade C : 203 femmes / 97 hommes ;



Le décrochage s'observe sur les postes les plus élevés, où seulement 9 femmes figurent parmi les 34 « catégorie A+ » au siège, mais encore plus sur les « catégorie A » où l'écart atteint 6 points (43% des femmes vs 49% des hommes).

ENCADREMENT

395 personnes sont en situation d'encadrement dans la collectivité.

Au siège où l'effectif est à 63% féminin, 52% des encadrant·es sont des femmes.

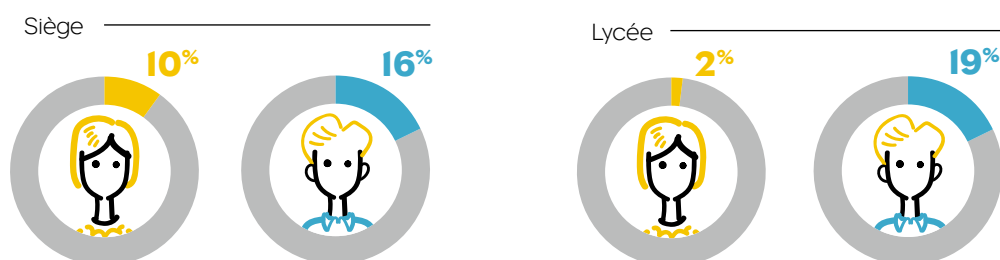
Dans les lycées où l'effectif est à 60% féminin, les équipes de travail sont encadrées à 86% par des hommes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% F P/R EFFECTIF F TOT	% HOMMES	% H P/R EFFECTIF H TOT	% ENCADRANTES / EFFECTIF TOTAL
Encadrant·es siège	72	67	139	52%	10%	48%	16%	12%
Effectif siège	725	422	1147	63%		37%		
Encadrant·es lycées	37	219	256	14%	2%	86%	19%	9%
Effectif lycées	1716	1148	2864	60%		40%		
TOTAL AGENT-ES	2381	1561	3942	61%		39%		

La méthode de calcul vertical fait apparaître un décrochage encore supérieur entre les femmes et les hommes :

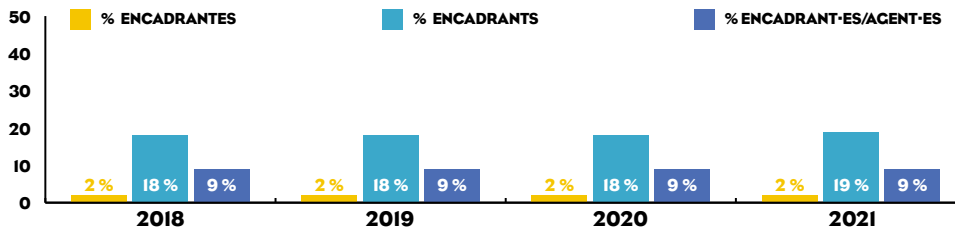
- Au siège, 10% des femmes sont cheffes de service ou directrices alors que 16% des hommes exercent de telles fonctions.
- Dans les lycées seulement 2% des femmes sont cheffes d'équipes, soit 9 fois moins que les hommes (19% d'entre eux encadrent du personnel).

On ne constate pas d'évolution sexuée significative sur les quatre dernières années, ni au siège ni dans les lycées. A noter toutefois que le nombre d'hommes encadrant une équipe est passé de 18% en 2018 à 15% en 2020 et 16% en 2021 au siège.

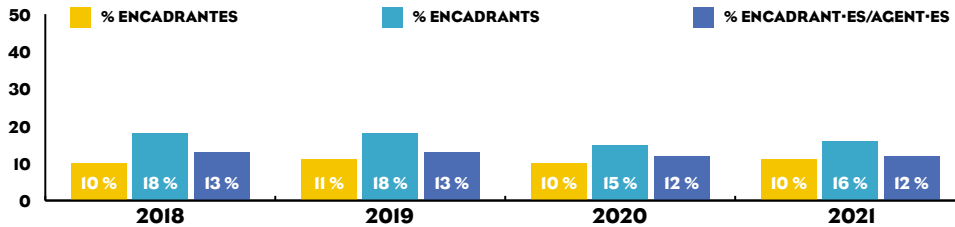


Evolution des effectifs de l'encadrement par année

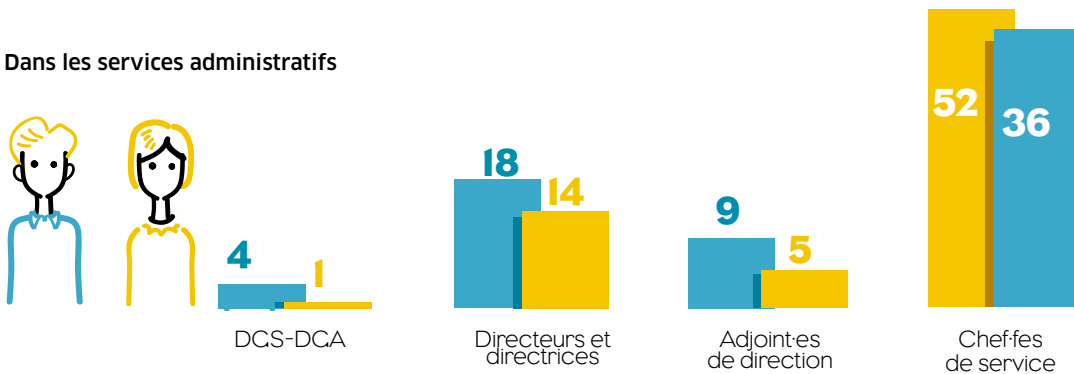
Dans les établissements d'enseignement



Dans les services administratifs



Dans les services administratifs



Globalement l'encadrement du siège est équilibré sur le plan de la mixité, les encadrantes étant même légèrement plus nombreuses que les encadrants. Toutefois, cet équilibre ne se retrouve pas à chaque niveau de la pyramide hiérarchique. Trois encadrantes sur 4 sont cheffes de service quand presque la moitié des hommes en position d'encadrement ont un statut de directeur, de directeur adjoint ou directeur général.

Ce constat témoigne de l'existence, au conseil régional comme dans l'ensemble des organisations et entreprises en France, d'un plafond de verre. Ce mécanisme désigne les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques ; il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière et limite leur accès à des postes à responsabilité.

Ce phénomène agit très directement sur les écarts de revenus entre femmes et hommes, pendant leur vie professionnelle puis à la retraite.

A TITRE DE COMPARAISON ...

Dans son rapport d'information « Parité dans la haute fonction publique », le Sénat invite les pouvoirs publics à « changer de braquet dix ans après la loi du 12 mars 2012 ».



Définition : une primo-nomination est la nomination dans l'emploi de DGS, de DGA ou DGST d'une collectivité d'une agente qui n'occupait pas déjà ces fonctions, soit qu'il ou elle ne travaillait pas dans la collectivité, soit qu'il ou elle y travaillait mais occupait un autre emploi et non un emploi fonctionnel.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat précise que



Le Sénat a adopté 12 recommandations pour renforcer l'accès des femmes à la haute fonction publique autour de 3 axes :

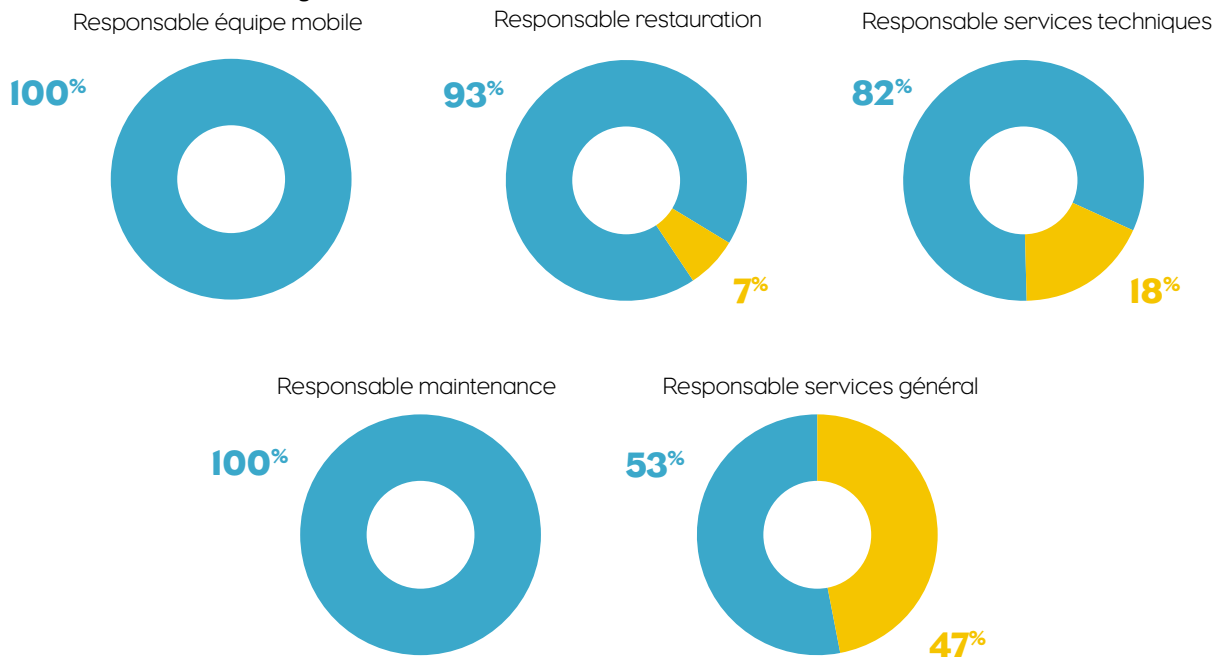
1. Élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer les sanctions ;
2. Accompagner davantage les femmes dans leurs parcours de carrière en construisant une véritable politique des RH dans la fonction publique ;
3. Renforcer la mobilisation autour d'une politique d'égalité professionnelle et salariale ambitieuse dans la fonction publique.

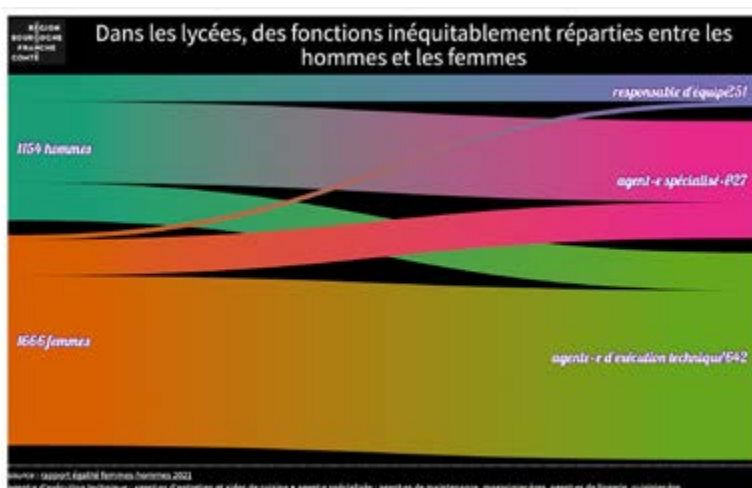
AXE 1.2.1
du plan égalité professionnelle :

Promouvoir une culture de l'égalité dans le management et les relations humaines au sein de la Région (à partir du 2^{ème} semestre 2022)

Page 43

Dans les établissements d'enseignement





Datavisualisation animée présentée par la DéMo / Challenge interne (juin 2022) - Données bilan social 2020



Dans les établissements scolaires publics de la Région, 256 responsables d'équipe - dont 45% sont responsables restauration et 28% responsables de services techniques - encadrent un effectif global de 2864 agents et agentes.

Parmi cette population composée de 1716 femmes, seules 37 d'entre elles encadrent une équipe. Et on constate parallèlement une affectation genrée sur les trois grandes catégories de métiers. 43% des encadrantes en lycée sont responsables de service général (entretien des locaux, accueil...) quand 8% des hommes exercent ces fonctions. Aucune encadrante n'occupe de poste de responsable d'équipe mobile ou de responsable maintenance, à l'image de leur faible présence dans les métiers du bâtiment dans la société.

Et dans les secteurs d'activité pourtant mixtes comme la restauration, les femmes restent peu nombreuses aux postes de cheffes (8 sur 115).

L'augmentation de la part des femmes dans les services techniques (+11% de 2020 à 2021) est corrélée à la baisse de la part des femmes responsables de service général (-12% de 2020 à 2021). Cette bascule vers les services techniques est à noter car le responsable de service technique encadre aussi l'équipe maintenance.

ACTION 3.2.3
du plan égalité professionnelle :

Créer un dispositif de mentorat et d'accompagnement des femmes sur des postes à responsabilité

Page 59



Le 1^{er} juillet 2022, une journée a été organisée pour donner envie aux actuelles cuisinières d'évoluer professionnellement, par exemple pour devenir cheffe de cuisine.



Elodie Biard, Sophie Demoulin, Magalie Heroz et Solange Dunand : quatre cheffes, quatre exemples pour la quarantaine de cuisinières présentes lors de cette première journée dédiées aux femmes en cuisine.

Photo Région Bourgogne-Franche-Comté Xavier Ducordeaux

Une journée aux petits oignons pour nos cuisinières



Quarante cuisinières en poste dans les lycées publics de la Région se sont rencontrées pour la première fois à l'hôtel de Région. Le menu a été apprécié !

Vendredi 1^{er} juillet 2022, ces professionnelles de la restauration ont été accueillies en salle des séances à Dijon par les vice-présidentes en charge de l'égalité et des lycées qui les ont invitées à dépasser le « plafond de verre ». Car on ne dénombre que 8 femmes parmi les 118 responsables d'unité de restauration ! Animée avec humour et bienveillance par Thomas Quentin, facilitateur à la délégation à la modernisation de l'action publique (DéMo), la matinée a été consacrée à des échanges avec quatre cheffes de lycée. Magalie Héroz de Lons-le-Saunier (39), Elodie Biard de Fontaines (71) et Solange Dunand de Chalon-sur-Saône (71) ont témoigné de leur passion pour la cuisine, de leur plaisir d'être au contact des élèves et de leur motivation à travailler en équipe. Sophie Demoulin, ex-cheffe, a décrit l'évolution de son parcours jusqu'à la direction patrimoine et gestion immobilière (DPGI), où elle est désormais experte technique restauration.

« Si vous avez la fibre, lancez-vous ! »

Toutes, maîtresses de leurs menus et de leur cuisine, ont insisté sur

l'envie de progresser, de se dépasser, de relever des défis et exprimé l'épanouissement que leur métier leur procure. Leur conseil : ne jamais baisser les bras, même face aux difficultés, quand le congélateur tombe en panne ou que les absences pour cause de Covid se multiplient. « Si vous avez la fibre, lancez-vous ! » leur a conseillé Sophie.

Les hommes n'aiment pas être dirigés par une cheffe

Organisée par Céline Gauvin, correspondante égalité femmes-hommes à la direction des lycées, avec l'appui de la DRH, de la DPGI et de la DéMo, la réunion s'est poursuivie l'après-midi avec des stands. Autant d'occasions de se renseigner sur les formations, le déroulement de carrière, les nouvelles approches alimentaires ou les logiciels *Easylis* et *Menu'Co*. Parallèlement, sept participantes tes-



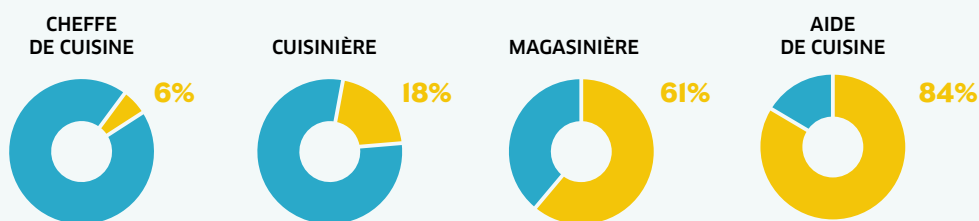
Des cuisinières de la Région réunies pour évoquer leur métier et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

taient un atelier de co-développement destiné à s'entraider. Les plus créatives dessinaient leur portrait idéal d'une cheffe et un autre groupe débattait des stéréotypes. « Dans les brigades, les hommes n'aiment pas être dirigés par une cheffe » est arrivé, à l'issue d'un vote, en tête des croyances les plus sexistes. Dans son rapport d'étonnement, Rose, cuisinière au lycée Marey de Beaune (21) a conclu "On va ressortir plus forte de cette journée".

« On va ressortir plus fortes de cette journée. »

Cette journée aura-t-elle aidé à lever les freins? Rendez-vous l'année prochaine pour le savoir...

Pourcentage de femmes dans les métiers de la restauration dans les lycées publics de Bourgogne-Franche-Comté



Extrait du magazine interne (juillet 2022).

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TEMPS PARTIEL

10% des agent-es de la collectivité travaillent à temps partiel, mais cette moyenne globale dissimule deux situations contrastées :

- Entre les femmes et les hommes, avec un écart de 10 points entre la population féminine (14%) et la masculine (4%) ;
- Entre les services administratifs (14%) et les établissements d'enseignement (8%).

Sur ce deuxième point le contraste s'accroît encore au regard du sexe, avec 20% des femmes du siège à temps partiel contre 11% dans les lycées.

DEFINITIONS

Temps partiel de droit : accordé à la demande du fonctionnaire pour élever un enfant de moins de trois ans, en raison d'un handicap, pour donner des soins à un membre de sa famille.

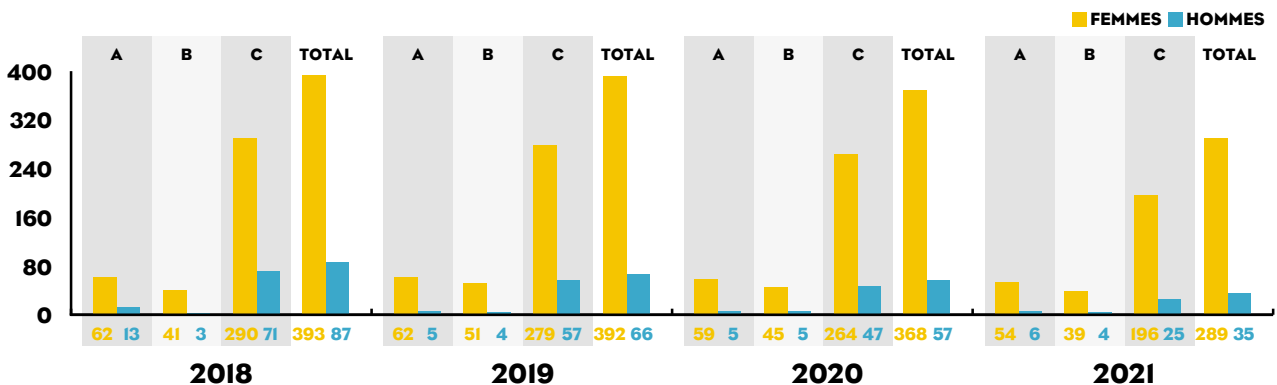
Temps partiel sur autorisation : accordé sous réserve des nécessités de services pour convenances personnelles ou créer / reprendre une entreprise.

Temps partiel thérapeutique : accordé, avec l'appui d'un certificat médical, lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

On observe à la Région comme dans la société française, des différences marquées entre les femmes et les hommes, le temps partiel étant très majoritairement choisi par les premières et le plus souvent « sur autorisation ». La quotité de travail la plus fréquemment demandée est de 80% quel que soit le sexe.

A noter que dans la fonction publique, le temps partiel à 80% est rémunéré à 6/7ème soit 85,71%. Cette mesure favorable à la conciliation des temps de vie bénéficie donc davantage aux femmes.

Évolution du temps partiel par année (en nombre d'agent-es)



On enregistre un autre phénomène, celui de la baisse des temps partiels, pour les femmes comme pour les hommes.

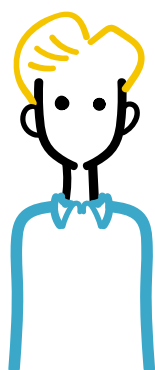
ACTION 4.2.1 du plan égalité professionnelle :

Informers les personnes demandant un temps partiel ou un congé parental sur les impacts salariaux et en matière de retraite (2023)

Page 64



Dans la rubrique « J'ai testé » du magazine interne de la Région, témoignage d'un homme sur les bénéfices du temps partiel (Avril 2022).



Jean

CHARGÉ DE MISSION FORÊTS-BOIS

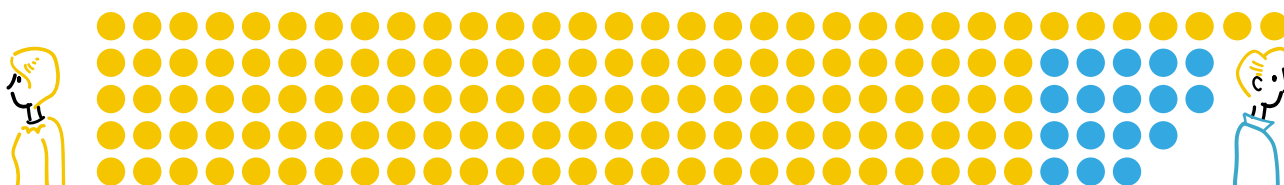
« En 2020 à la Région, 3% d'hommes sont à temps partiel contre 22% de femmes. Et pourtant, Jean a brisé les clichés. Père de deux garçons, il a opté pour le temps partiel lors de la naissance de son premier enfant en 2009 et depuis il y est toujours. « Les gens n'ont pas été surpris que je demande un temps partiel mais ce qui les a étonnés c'est que j'ai continué alors que maintenant mes enfants sont grands (10 et 13 ans). C'est un vrai confort de vie. C'est naturel pour moi, le partage des tâches. J'ai pris cette décision conjointement avec mon épouse pour pouvoir passer du temps avec mes enfants, participer à des activités et surtout me permettre d'avoir une coupure dans la semaine », explique fièrement Jean. Un bel exemple afin de lutter contre les idées reçues. D'ici que cela se propage. »

SIÈGE

Au siège où 86% des agent-es travaillent à temps plein, on mesure un écart de 16 points entre les femmes (80%) et les hommes (96%).

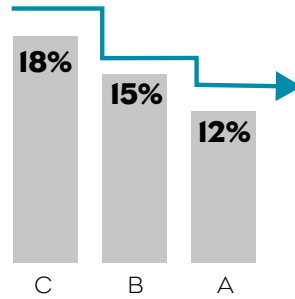
14% de l'effectif global est à temps partiel, mais les femmes sont 12 fois plus nombreuses que les hommes dans cette situation.

Répartition des temps partiels par sexe et catégorie (sur autorisation et de droit) hors temps partiel thérapeutique (qui concerne 10 femmes et 5 hommes)



CATÉGORIE	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TEMPS PARTIEL DE DROIT		
	F	H	TOT	F	H	TOT
A	42	6	48	12	0	12
% P/R F/H/TOT CAT A	13%	3%	9%	4%	0%	2%
B	34	1	35	5	2	7
% P/R F/H/TOT CAT B	16%	1%	11%	2%	2%	2%
C	31	3	34	13	0	13
% P/R F/H/TOT CAT C	15%	3%	11%	6%	0%	4%
TOTAL	107	10	117	30	2	32
% P/R F/H/TOT	15%	2%	10%	4%	0%	3%

On observe une décroissance de la proportion d'agent-es de la catégorie C à la catégorie A.



LYCÉES

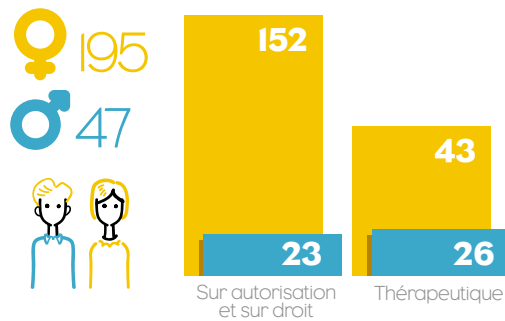
Dans les lycées, l'effectif à temps partiel est presque deux fois moindre qu'au siège (8% vs 14%), et la classification « thérapeutique » pèse proportionnellement beaucoup plus fortement que dans les services administratifs (9% vs 28% dans les établissements scolaires).

24 des 47 hommes à temps partiel le sont pour ce motif.

Si 43 femmes relèvent également de cette adaptation pour raison de santé, elles sont 152 à temps partiel sur autorisation ou de droit, soit presque 7 fois plus nombreuses que les hommes.

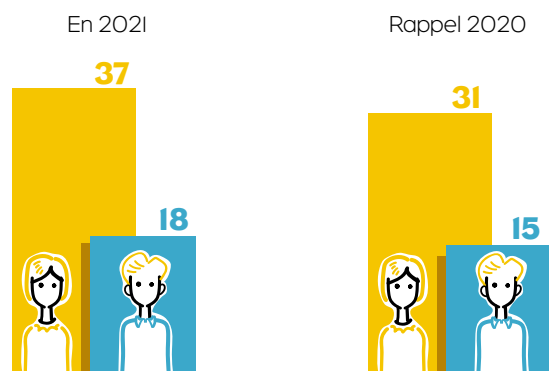
	SUR AUTORISATION			DE DROIT			THÉRAPEUTIQUE			TOTAL tous types de temps partiels		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
B	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2
C	106	12	118	46	10	56	43	23	66	195	45	240
TOTAL	106	13	119	46	10	56	43	24	67	195	47	242
%	54%	28%	49%	24%	21%	23%	22%	51%	28%	100%	100%	100%

Nombre d'agent-es à temps partiel dans les lycées, par type et par sexe



PARENTALITÉ

CONGÉS PARENTAUX



Peu de naissances sont enregistrées à la Région, constat que l'on peut corréliser à l'âge moyen élevé dans la collectivité et à une pyramide des âges vieillissante. On constate néanmoins une évolution positive entre 2020 et 2021.

En 2021, 37 agentes (1,5% de l'effectif féminin) ont bénéficié d'un congé maternité de 106 jours en moyenne.

18 hommes ont pris un congé pour naissance ou adoption de leur enfant, en moyenne de 15,5 jours, durée qui était de 11 jours l'année précédente.

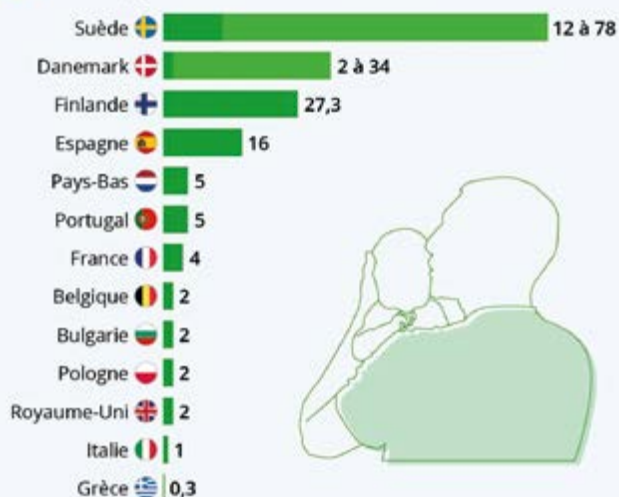
En France, le congé paternité et d'accueil de l'enfant a en effet été rallongé le 1er juillet 2021, passant de 14 à 28 jours. Ce nouveau congé est fractionnable dans les six mois après la naissance, mais il prévoit obligatoirement de prendre sept jours à la naissance de l'enfant, au lieu de trois précédemment. L'objectif de cette mesure d'allongement est de pouvoir créer très tôt un lien fort entre le père et le bébé mais aussi de réduire les dépressions post-partum qui touchent 15% des mères.

A TITRE DE COMPARAISON ...

AU NIVEAU EUROPEEN

Congé paternité : où est-on le plus généreux dans l'UE ?

Nombre de semaines de congé paternité indemnisées dans les pays de l'UE sélectionnés en 2021 *



* Le niveau d'indemnités varie généralement entre 70 % et 100 % du salaire. Dans certains pays, tels l'Allemagne ou la Croatie, il n'y a pas de droit légal au congé paternité, mais le père peut partager un congé parental avec la mère.
Sources : Commission européenne, recherches Statista



statista

Enfin, 4 femmes ont opté pour un congé parental en 2021 (5 femmes + 1 homme en 2020).

ACTION 5.1 du plan égalité professionnelle :

Accompagner la parentalité (2023)

Page 65

TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE

Le télétravail s'applique uniquement aux agent-es des services administratifs, population où 85% de l'effectif télétravaille désormais, contre 9% en 2016.

Cette explosion du télétravail s'explique par :

- l'extension du télétravail à tous les agent-es affecté-es sur un poste dont les missions sont télétravaillables (dispositif existant uniquement sur le site de Besançon auparavant),
- des modalités assouplies pour les encadrant-es, puis l'application d'un forfait pour tous et toutes,
- la crise sanitaire qui a imposé à tous les agent-es du siège de recourir au télétravail et qui leur a appris à travailler autrement,
- le développement des outils informatiques (visio-conférence, accès aux environnements de travail en réseau, équipements en ordinateurs portables ...),
- mais aussi à l'appropriation par tous les agent-es de ce dispositif.

Evolution des taux des personnes en télétravail par rapport aux agent-es par catégorie et par sexe

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FEMMES CAT. A	16%	13%	31%	45%	81%	94%
HOMMES CAT. A	10%	7%	18%	28%	63%	88%
CAT. A - EN TELETRAVAIL	14%	10%	26%	38%	74%	92%
FEMMES CAT. B	5%	8%	29%	39%	69%	97%
HOMMES CAT. B	11%	9%	28%	28%	42%	80%
CAT. B - EN TELETRAVAIL	7%	8%	29%	36%	61%	91%
FEMMES CAT. C	6%	7%	18%	23%	54%	83%
HOMMES CAT. C	1%	1%	4%	5%	13%	28%
CAT. C - EN TELETRAVAIL	4%	5%	13%	17%	40%	65%
FEMMES	10%	10%	27%	37%	70%	92%
HOMMES	7%	6%	16%	22%	45%	72%
TOTAL AGENT-ES EN TELETRAVAIL	9%	8%	23%	31%	61%	85%

La forte progression du télétravail en 2021 s'observe dans toutes les catégories, pour les femmes (92% télétravaillent) comme pour les hommes (72%).

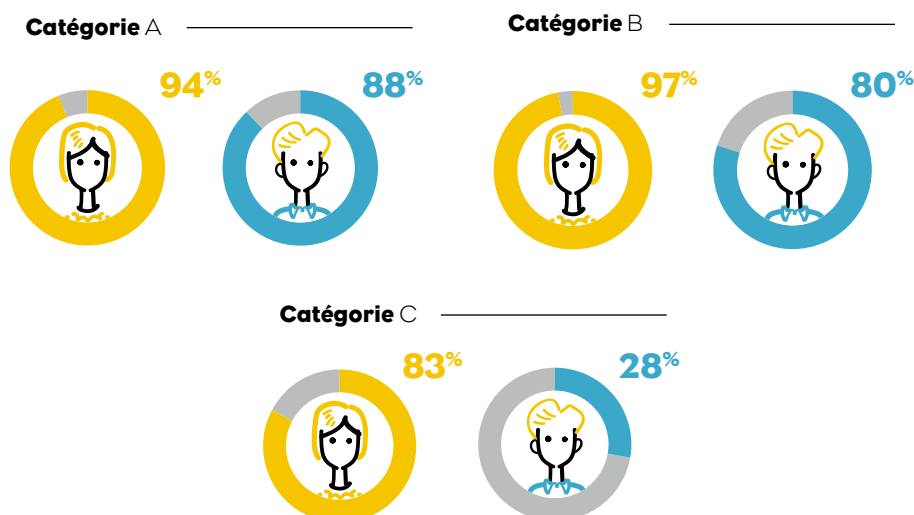
Ces taux étaient respectivement de 70% et 45% en 2020 et de 37% et 22% en 2019.

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
A	295	192	487	94%	88%	92%
B	202	86	288	97%	80%	91%
C	168	27	195	83%	28%	65%
TOTAL AGENT	665	305	970	92%	72%	85%

Néanmoins des disparités plus ou moins importantes sont observables entre catégories et entre sexes. La part relative de télétravailleurs et télétravailleuses décroît de la catégorie A à la catégorie C, passant de :

- 94% à 83% chez les femmes (81% à 54% en 2020)
- 88% à 28% chez les hommes (63% à 13% en 2020).

La faible proportion de télétravail parmi les hommes de catégories C s'explique notamment par l'exercice de métiers techniques, majoritairement occupés par des hommes, et requérant plus de présentiel (ex. personnels de la direction des moyens généraux en charge de la maintenance des bâtiments).



Parallèlement, la différence moyenne entre les femmes et les hommes s'écarte de 6 points en catégorie A pour atteindre 55% en catégorie C. Depuis 2018, l'écart sexué s'est réduit en catégorie A (passant de 13 à 6 points), mais creusé en catégorie B (de 1 à 17 points) et très fortement en catégorie C (de 14 à 55 points).

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS		
DGA	1	1	2	100%	25%	40%
DIRECTEUR	9	16	25	64%	89%	78%
DIRECTEUR ADJOINT	4	7	11	80%	78%	79%
CHEF DE SERVICE	47	28	75	90%	78%	85%
TOTAL	61	52	113	85%	78%	81%

113 des 137 des encadrant·es télétravaillent désormais, soit 81%, contre 65% en 2020 et 48% en 2019.

Une progression significative est enregistrée chez les chef-fes de service où :

- 9 femmes sur 10 télétravaillent (elles étaient 3 sur 4 en 2020)
- et presque 8 hommes sur 10 (54% en 2020).

Dans cette strate, l'écart entre deux sexes se réduit ainsi de 21 points à 12 points.

On assiste parallèlement à une inversion dans la strate de direction, avec une évolution positive des directeurs et directeurs adjoints qui, en proportion, télétravaillent plus que les directrices.

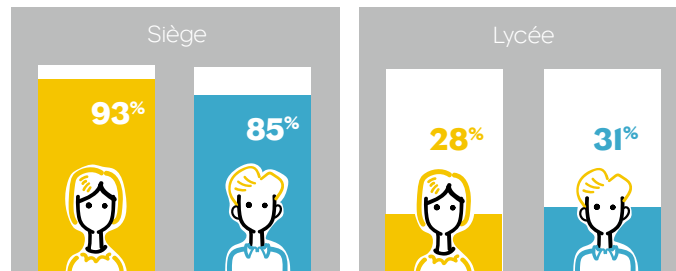


ACTION 5.2.2 du plan égalité professionnelle :

Evaluer l'impact du télétravail sur la conciliation des temps de vie (début 2023)

Page 66

COMPTE-ÉPARGNE TEMPS



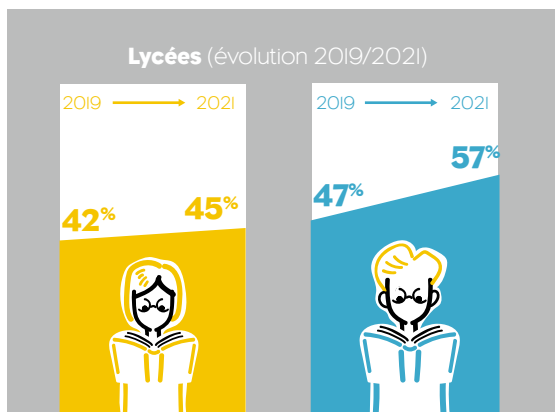
1153 femmes et 718 hommes ont un compte épargne temps, pesant 90% de l'effectif siège et 29% de l'effectif lycée.

C'est en catégorie B que la différence sexuée est la plus marquée, avec 21 points d'écart entre les femmes et les hommes au sein des services administratifs, suivie de la catégorie C avec 16 points de moins chez les hommes.

FORMATION

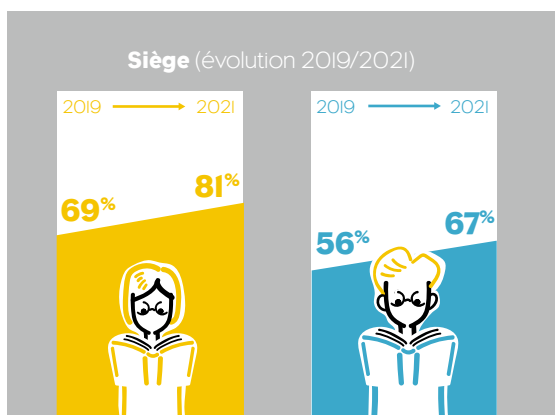
Le contexte de crise sanitaire a, comme en 2020, impacté l'activité formation de l'année 2021. On note cependant, par rapport à l'année d'apparition de la pandémie, une augmentation du nombre d'agent-es ayant suivi une formation comme du nombre de jours de formations suivis.

Les statistiques relatives à la formation révèlent, à l'instar des deux années précédentes, des écarts sexués significatifs, opposés entre lycées et siège où les femmes se forment plus que les hommes, à l'inverse des personnels en poste dans les établissements scolaires.



Dans les lycées, seulement 45% des femmes se sont formées contre 57% des hommes.

L'écart en défaveur des femmes, qui s'était creusé en 2020 passant de 5 à 12 points, est resté à 12 points et n'a pas retrouvé son niveau d'avant la pandémie du Covid-19.



A l'inverse, dans les services administratifs, 81% des femmes ont participé à des actions de formation contre 67% des hommes. On constate un écart sexué significatif en faveur des femmes, de 19 points en catégorie A, 16 en B et 14 au global.

L'écart global retrouve son niveau de 2019, après une année 2020 où le moindre recours à la formation pour les femmes avait été massif : -18% vs -1% pour les hommes.

ACTION 3.3.1 :

Réaliser une analyse genrée sur les stagiaires qui suivent des préparations à concours et des formations d'intégration (2023)

Page 61



AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

AVANCEMENTS D'ÉCHELON

34% des femmes et 38% des hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021, pour un total de 1411 agent·es. Le ratio était inverse en 2020, avec 47% des femmes et 42% des hommes concerné·es.

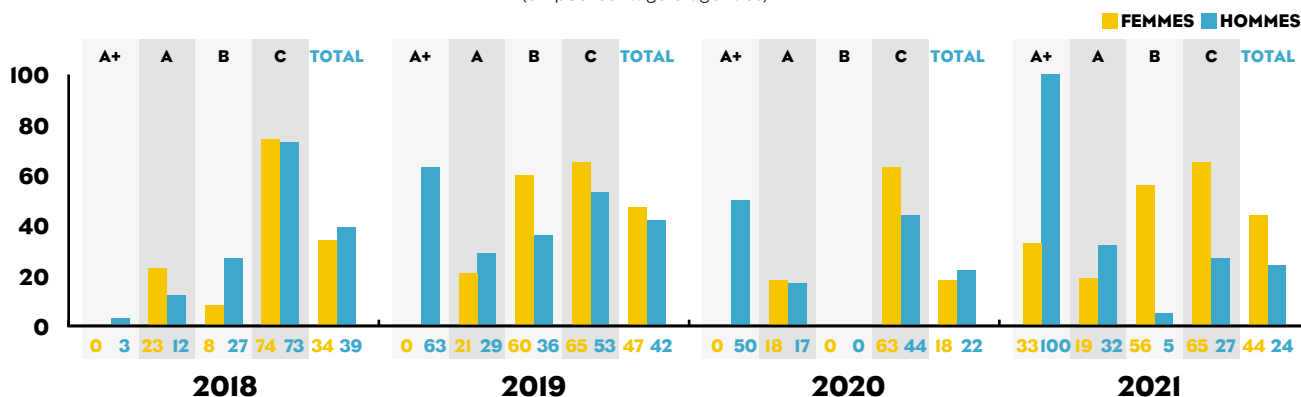
AVANCEMENTS DE GRADE

SIÈGE :

En 2021, 18% des agent·es du siège étaient promouvables, 7% ont été promu·es : 61 femmes et 15 hommes. Cette augmentation concerne surtout les femmes de catégorie B, qui en ont bénéficié pour 18% d'entre elles, ainsi qu'une agente A+, deux catégories qui n'avaient eu aucun avancement de grade en 2020.

Historique avancement grade siège - taux d'agent·es promu·es par rapport aux promouvables

(en pourcentage d'agent·es)



Taux des agent-es promu-s par rapport aux agent-es promouvables

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A+	33%	100%	50%
A	19%	32%	24%
B	56%	5%	45%
C	65%	27%	49%
TOTAL	44%	24%	38%



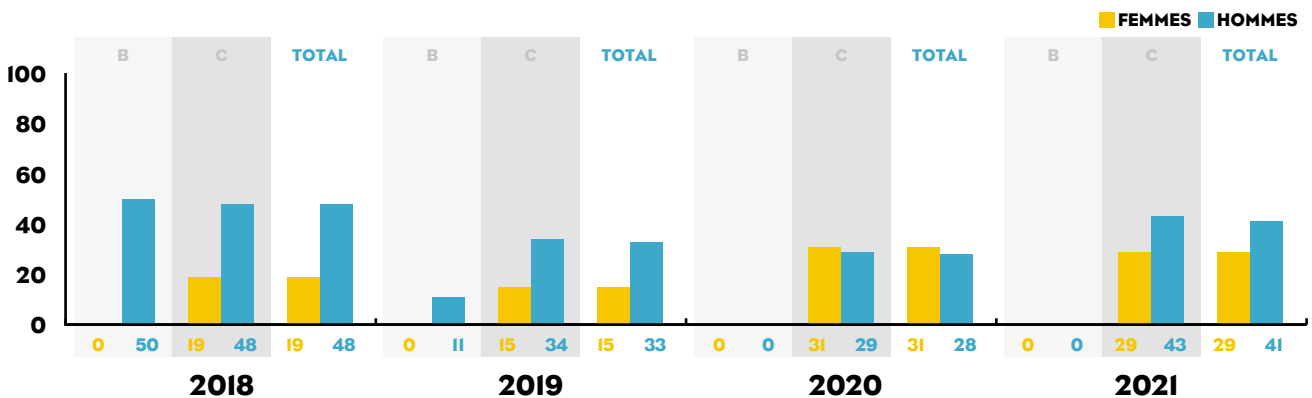
Dans toutes les catégories, l'évolution du taux de promotion des femmes est positif. Et en 2021, les femmes ont été plus promues que les hommes (44% vs 24%). Il faut souligner l'avancement en catégorie A+ cette année pour une femme et un homme.

LYCÉES

Dans la catégorie C, 37% des agent-es étaient promouvables. 12% des femmes (200) et 14% des hommes (152) ont été promu-es.

Historique avancement grade lycées
taux d'agent-es promu-s par rapport aux promouvables

(En pourcentage d'agent-es)



L'année 2020 a enregistré un doublement des avancements de femmes dans les lycées, taux qui s'est stabilisé autour de 30%. Ce phénomène est lié à l'ouverture du grade de principal-e de 1ère classe aux agent-es exerçant des fonctions d'agent-es d'entretien, métier très féminisé (84% des femmes exercent en service général).

A l'inverse, le taux d'avancement des hommes a fortement baissé entre 2018 et 2020, avant de remonter en 2021 sans retrouver le niveau de 2018.



Si l'écart entre les femmes et les hommes reste important, il s'est réduit de 29 points en 2018 à 12 points en 2021.

ACTION 3.3.2
du plan égalité professionnelle :

Analyser la part des femmes et des hommes parmi les personnes promouvables et promues, et proposer des actions correctives en cas d'écart constaté (en préparation de la campagne de promotion 2023)

PROMOTION INTERNE

La promotion interne est un sujet complexe à analyser. Elle est conditionnée par le nombre de postes ouverts, qui est fonction de règles statutaires et est lié aux nominations suite à réussite à concours ou de fonctionnaires extérieurs dans la collectivité. Il y a ensuite des critères réglementaires d'ancienneté à remplir par les agent-es. Enfin, la fonction détenue et l'avis sur la manière de servir en lien avec les évaluations priorisent les agent-es éligibles.

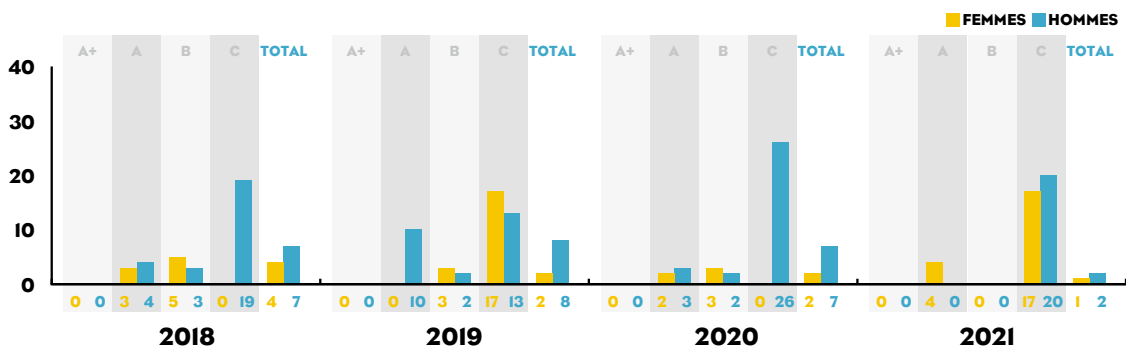
Et si presque 80% des agent-es sont éligibles à une promotion interne, les quotas réglementaires restreints n'autorisent chaque année qu'à environ 1% des personnes éligibles d'être réellement promues à l'issue du processus de sélection.

SIÈGE

Parmi les 488 femmes et 396 hommes promouvables dans l'effectif global de 1199 personnes au siège, 7 femmes et 6 hommes ont pu être nommé-es. Seules des femmes ont bénéficié en 2021 des promotions dans les catégories A et B, les 6 hommes étant promus en catégorie C.

HISTORIQUE PROMOTIONS INTERNES SIÈGE
TAUX d'agent-es PROMUS PAR RAPPORT AUX PROMOUVABLES

(en pourcentage d'agent-es)



LYCÉES

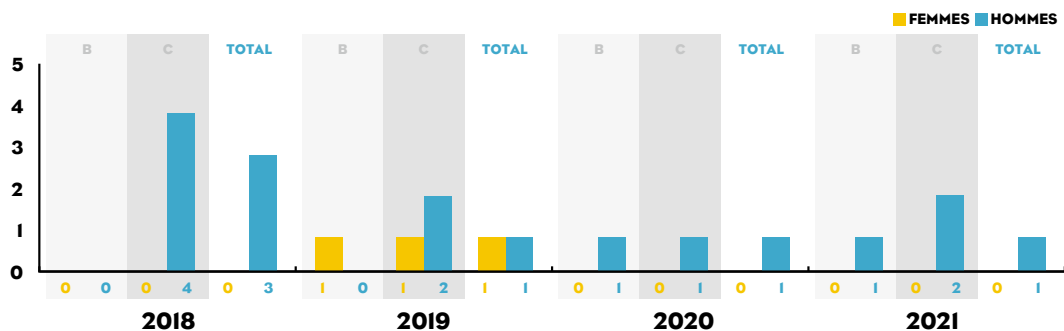
Cette année pour la catégorie B, seuls deux hommes ont été inscrits au tableau et aucune femme comme en 2020. En catégorie C, la promotion a concerné 2 femmes sur 1300 et 13 hommes sur 961.

En 2020, 15 agent-es avaient bénéficié de cette promotion : 3 femmes et 12 hommes.

En 2019, ils avaient été 8 et 14.

HISTORIQUE PROMOTIONS INTERNES LYCEES
taux d'agent-es promus par rapport aux promouvables

(en pourcentage d'agent-es)



RÉMUNÉRATION

A TITRE DE COMPARAISON AU NIVEAU NATIONAL

Chiffres clés du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (édition 2021)

> PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2.12 > Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plus importants dans le secteur privé que dans la fonction publique, se réduisent progressivement

Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé



A la Région, la rémunération des personnels de la Région est composée :

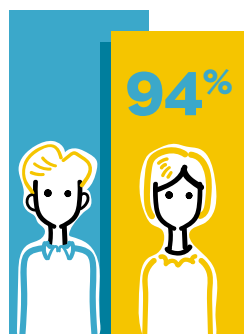
- D'éléments obligatoires, principalement le traitement de base calculé selon la grille indiciaire de la fonction publique territoriale ;
- Et d'un régime indemnitaire, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) appliqué à la Région Bourgogne-Franche-Comté depuis le 1^{er} janvier 2018.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

1. Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part fixe établie par groupe fonction, versée mensuellement ;
2. Et un complément indemnitaire annuel (CIA), variable puisque soumis à l'évaluation de l'agent-e et versé au mois de juin de chaque année.

LYCÉES

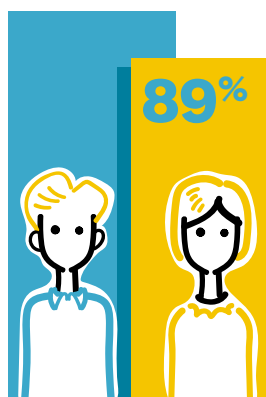
CATÉGORIE	DONNÉES RÉELLES	SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%
B	89%	89%
C	94%	95%
Total	93%	94%



Dans les lycées, les femmes perçoivent en moyenne 94% du salaire moyen des hommes. L'écart se creuse en catégorie B.

SIÈGE

CATÉGORIE	DONNÉES RÉELLES	SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%
A+	85%	87%
A	92%	94%
B	99%	102%
C	94%	97%
Total	87%	89%



Au siège, le salaire des femmes (après neutralisation des temps partiels) représente en moyenne 89% de celui des hommes. Cet écart de rémunération, qui avait déjà baissé de 1 point entre 2019 et 2020, a à nouveau diminué de 1 point entre 2020 et 2021 (86% en 2020).

La catégorie B est la plus égalitaire et les plus grands écarts s'observent en catégorie A+.

ECARTS SEXUES DE RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE DE LA COLLECTIVITÉ POUR LES FILIÈRES ADMINISTRATIVES ET TECHNIQUES UNIQUEMENT

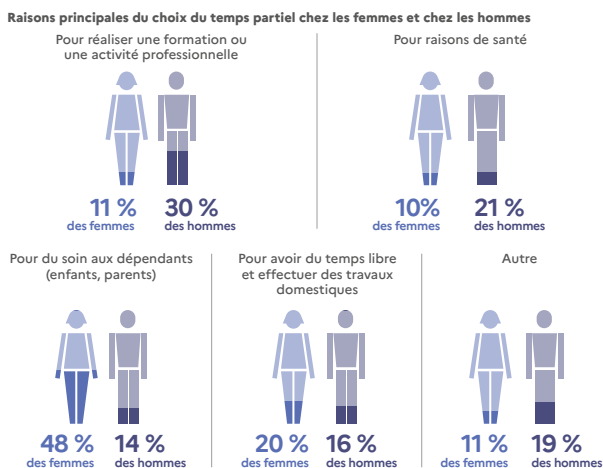
CATÉGORIE ET CADRE D'EMPLOI	FEMMES	HOMMES	SALAIRE F/SALAIRE H
A+	8	13	87%
ADMINISTRATIVE	5	9	93%
TECHNIQUE	3	4	86%
A	302	190	94%
ADMINISTRATIVE	247	113	97%
TECHNIQUE	55	77	95%
B	209	129	100%
ADMINISTRATIVE	190	37	103%
TECHNIQUE	19	92	99%
C	1916	1220	95%
ADMINISTRATIVE	194	26	99%
TECHNIQUE	1722	1194	94%

Quelle que soit la filière, la catégorie B est plus favorable aux femmes et les plus grands écarts s'observent en catégorie A+.

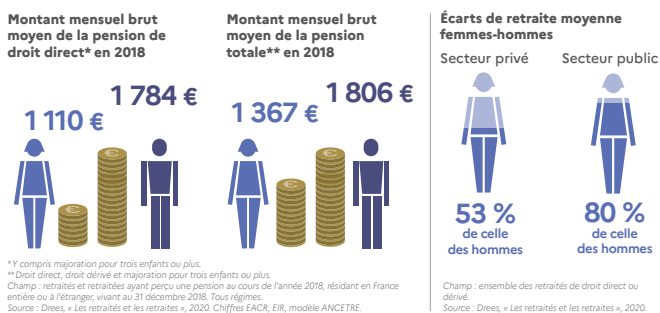
Plusieurs facteurs cumulatifs différencient les femmes et les hommes et agissent in fine sur les niveaux de revenus, systématiquement en défaveur des groupes féminins, principalement :

- La répartition très genrée dans les métiers et les filières ;
- Un moindre accès aux postes à responsabilité et d'encadrement pour les femmes ;
- Un temps de travail rémunéré inférieur à celui des hommes, très souvent lié à la prise en charge familiale.

2.5 > Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel choisi* pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents



3.9 > Les écarts de retraites demeurent importants entre les femmes et les hommes, surtout dans le secteur privé



Le temps partiel, qui génère des salaires partiels et des carrières partielles, est aussi l'un des éléments qui agit sur les différences sexuées des pensions de retraite.

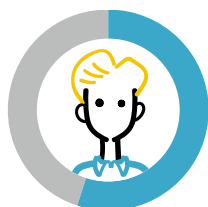
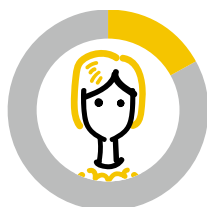


DANS LES LYCÉES

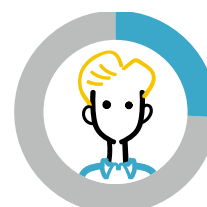
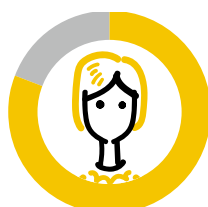
1/ Les groupes fonctions

GROUPE FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
E1 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE À PARTIR DE 21 AGENT-ES	6	74	80	0%	6%	3%
E2/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 10 À 20 AGENT-ES	18	42	60	1%	4%	2%
E3 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 2 À 9 AGENT-ES	13	103	116	1%	9%	4%
E4/ AGENT-E SPÉCIALISÉ	291	626	917	17%	55%	32%
E5/ AGENT-E D'EXÉCUTION TECHNIQUE	1388	303	1691	81%	26%	59%
TOTAL	1716	1148	2864	100%	100%	100%

E4/ agent-e spécialisée



E5/ agent-e d'exécution technique



Une majorité (59%) des agent-es appartient au groupe fonction d'exécution. 81% des femmes y sont rattachées, contre seulement 26% des hommes.

Le rapport s'inverse dans le groupe fonction des agent-es spécialisé-es, avec 17% des femmes et 55% des hommes appartenant à ce groupe E4, et s'accroît dans les groupes supérieurs.

2/ Le régime indemnitaire

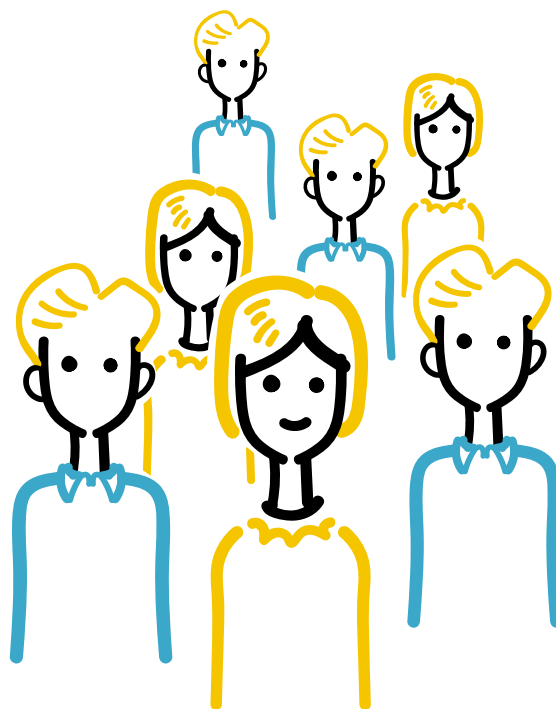
GRUPE FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT
E1 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE À PARTIR DE 21 AGENT·ES	591 €	611 €	609 €	97%
E2/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 10 À 20 AGENT·ES	516 €	524 €	522 €	98%
E3 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 2 À 9 AGENT·ES	472 €	471 €	471 €	100%
E4/ AGENT·E SPÉCIALISÉ	374 €	375 €	375 €	100%
E5/ AGENT·E D'EXÉCUTION TECHNIQUE	359 €	359 €	359 €	100%
TOTAL	365 €	400 €	379 €	91%

Si le régime indemnitaire des femmes représente 91% de celui des hommes de manière générale, il est quasiment équivalent au sein des groupes fonctions sauf pour le E01 et le E02.

L'écart général s'explique par une répartition plus forte des hommes que des femmes dans les groupes fonctions supérieurs.

3/ La rémunération

Dans les lycées, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 93% sur les salaires réellement perçus et 94% avec les salaires des agent·es à temps partiels rétablis à 100% (équivalent à 93€/ mois en moyenne). Cela s'explique par le fait que les hommes occupent relativement plus les postes leur permettant d'accéder à des groupes fonctions et à des grades élevés et donc mieux rémunérés.



AU SIÈGE

1/ Les groupes fonctions

Répartition des effectifs par groupe fonction

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
SA1/ DG ET DGA	1	4	5	0%	1%	0%
SA2/ DIRECTEUR	14	18	32	2%	4%	3%
SA3/ DIRECTEUR ADJOINT	5	9	14	1%	2%	1%
SA4/ CHEF DE SERVICE	52	36	88	7%	9%	8%
SA5/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	17	9	26	2%	2%	2%
SA6/ CHARGÉ DE MISSION/EXPERT DE CATÉGORIE A	230	150	380	32%	36%	33%
SA7/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	1	11	12	0%	3%	1%
SA8/ EXPERT DE CATÉGORIE B	107	120	227	15%	28%	20%
SA9/ INSTRUCTEUR	134	23	157	18%	5%	14%
SA10/ ASSISTANT AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	139	17	156	19%	4%	14%
SA11/ AGENT SPÉCIALISÉ	19	24	43	3%	6%	4%
SA12/ AGENT EXÉCUTION ADMINISTRATIF	6	1	7	1%	0%	1%
TOTAL	725	422	1147	100%	100%	100%

Le groupe fonction « chargé-e de mission » est toujours le plus représenté au siège : 33% des agent-es y sont rattaché-es, 32% des femmes et 36% des hommes.

18% des femmes sont instructrices contre 5% des hommes.

En revanche, 28% des hommes sont dans le groupe fonction expert-e de catégorie B (dont relève le métier d'agent-e de maintenance informatique, principalement occupé par des hommes), contre 15% des femmes. Ainsi, au sein des groupes fonctions relevant de la catégorie B, les hommes sont plus représentés dans le groupe fonction supérieur (SA8), tandis que les femmes sont plus nombreuses dans le groupe fonction inférieur (SA9).

2/ Le régime indemnitaire

salaires à temps partiels rétablis à 100%

GROUPE FONCTION	RI F/RI H
SA1 DGS DGA	79%
SA2 DIRECTEUR OU DIRECTRICE	97%
SA3 ADJOINT-E DE DIRECTION	108%
SA4 CHEF-FE DE SERVICE	92%
SA5 RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	101%
SA6 CHARGÉ-E DE MISSION / EXPERT-E DE CATÉGORIE A	86%
SA7 RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	95%
SA8 EXPERT-E DE CATÉGORIE B	95%
SA9 INSTRUCTEUR OU INSTRUCTRICE	101%
SA10 ASSISTANT-E AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	94%
SA11 AGENT OU AGENTE SPÉCIALISÉ-E	99%
SA12 AGENT-E EXÉCUTION ADMINISTRATIF	104%
TOTAL	79%

Le régime indemnitaire mensuel moyen des agent-es du siège est de 784 €.

Celui des femmes est inférieur de 189 € à celui des hommes, en raison de leur inégale répartition dans les groupes fonctions.



On peut noter que l'écart de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes continue de se réduire ; il était de 24% en 2019, 22% en 2020 et 21% aujourd'hui.

3/ La rémunération

L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes a légèrement diminué entre 2020 et 2021 : le salaire des femmes représente 87% de celui des hommes en 2021 (86% en 2020).

L'écart moyen mensuel entre femmes et hommes est de 313€.

La comparaison par cadre d'emplois permet d'être plus précis dans l'analyse. Comme pour les années précédentes, les femmes perçoivent un salaire plus élevé que les hommes au sein de certains cadres d'emplois : attachées de conservation du patrimoine, rédactrices, techniciennes, adjointes techniques.

Au sein d'un même cadre d'emplois, le salaire des femmes et celui des hommes sont très proches, sauf pour ceux appartenant à la catégorie A+ et les adjoint-es du patrimoine (dont l'effectif est très faible).

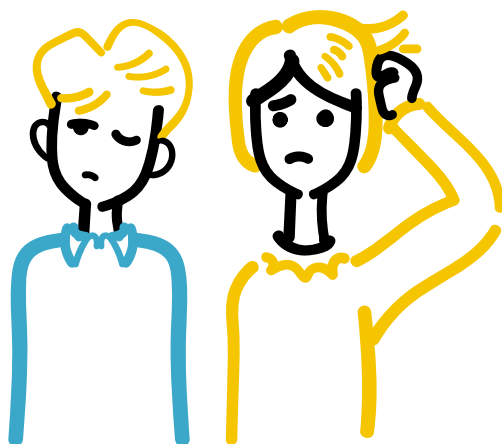
L'impact salarial du temps partiel

Les femmes à temps partiel (soit 20% de l'effectif féminin du siège) perçoivent en moyenne 64€ de moins par mois que les femmes à temps complet, soit -768€ sur une année. Pour les catégories C dont 24% de l'effectif féminin est à temps partiel, la perte annuelle monte à 840€.

ACTION 4.1.4 du plan égalité professionnelle :

Etudier les impacts du temps partiel sur le complément indemnitaire annuel (2023)

Page 63



4/ Les dix plus hautes rémunérations



A la Région, la somme des dix plus hautes rémunérations brutes annuelles s'élève à 987 878 euros et concerne désormais trois femmes. En 2018, une seule femme figurait parmi ces bénéficiaires.

A TITRE DE COMPARAISON ...

AU NIVEAU NATIONAL

Que retenir des dix plus hautes rémunérations dans les collectivités ?

... Nous sommes encore très loin d'une égalité parfaite entre les hommes et les femmes, mais cette année encore, la parité a légèrement augmenté de 0,12 point comparé à 2020, passant de 3,53 à 3,65. En moyenne, 4 femmes font partie du top 10 dans les communes et les intercos, tandis qu'elles ne représentent que 3,8 des hautes rémunérations sur 10 dans les conseils départementaux, 3 dans les régions et seulement 2,7 dans les métropoles.

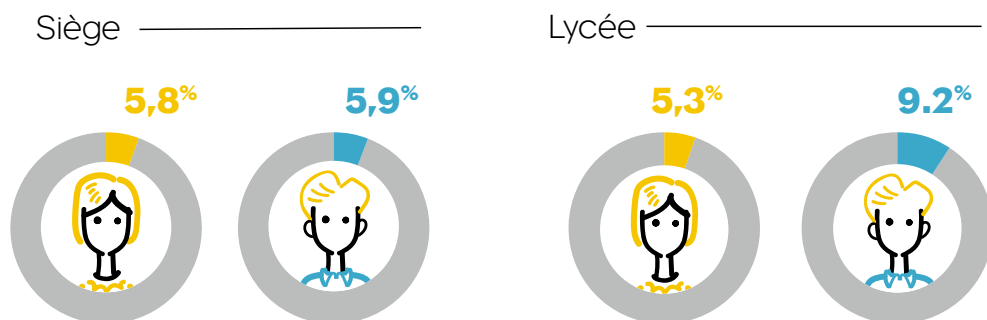
A mesure de la taille de la collectivité, le nombre de femmes dans les plus hauts postes se réduit considérablement. En trois ans, le nombre de collectivités ayant cinq femmes ou plus dans les meilleurs salaires a augmenté de 12 points, passant de 21 % des recensées en 2019 à 33 % des collectivités en 2021.

La Gazette des communes, des départements et des régions (article du 11/07/2022)

TICKET MOBILITÉ

Cette aide forfaitaire de 30 euros par mois, créée en 2019, est accordée aux agent-es dépendant de la voiture pour effectuer leurs déplacements domicile-travail. Plusieurs conditions doivent être remplies pour en bénéficier :

- une distance minimum de 30 kilomètres entre les deux adresses ;
- l'absence de transports publics pour le trajet concerné ;
- et un revenu inférieur à 2 SMIC.

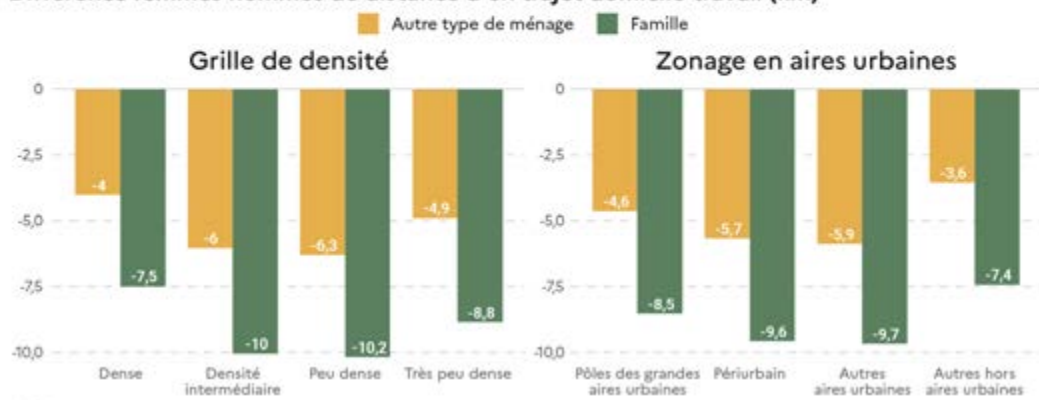


Cette aide récente concerne 133 femmes et 131 hommes.

Un écart est observé dans les établissements scolaires, où 9,2% des hommes perçoivent cette mesure financière et 5,3% des femmes.

Partout, les femmes travaillent plus près de leur domicile que les hommes, surtout quand elles vivent en famille

Différence femmes-hommes de distance d'un trajet domicile-travail (km)

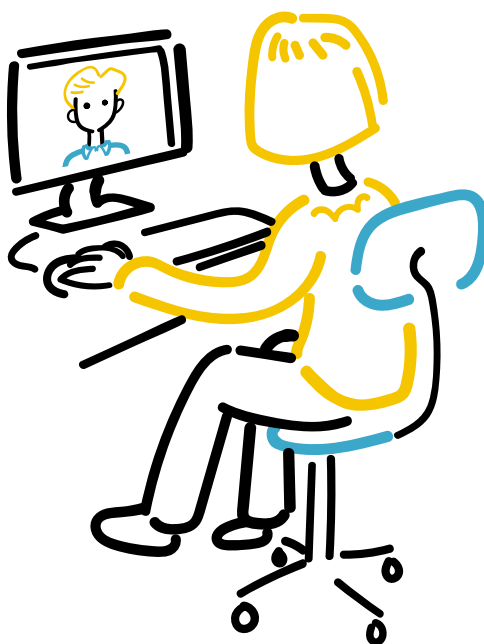


Extrait de la publication : Travailler à côté de chez soi : un déterminant méconnu de l'emploi des femmes (Observatoire des territoires - 2022)
<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr>

Les femmes résident en moyenne plus près de leur lieu de travail que les hommes, à 16 km contre 24 km pour les hommes. Ces différences sont accentuées pour les personnes vivant en famille.

Ces différences de comportements de mobilité peuvent être mises en lien avec le caractère plus souvent « contraint » des mobilités quotidiennes des femmes et leur plus grande implication dans la gestion de la vie domestique. Il en résulte, pour les femmes, une organisation de leurs déplacements plus contraignante, sur le plan des horaires et des localisations, qui peut contribuer à expliquer le choix plus fréquent d'un emploi à proximité de leur domicile.

Il s'accompagne également d'un moindre accès à la voiture : les femmes se rendent plus souvent au travail en transports en commun ou à pied que les hommes (pour 25 % d'entre elles contre 18 % des hommes).



L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE

PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Après la photographie des différences sexuées au sein de la population travaillant au conseil régional, ce deuxième volet constitue la déclinaison opérationnelle du plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région Bourgogne-Franche-Comté, adopté en assemblée plénière (AP) le 9 avril 2021.

Il est issu d'un travail piloté par la délégation à la modernisation de l'action publique (DéMo), réalisé avec l'aide, en 2020 et 2021, d'un prestataire spécialisé en diversité et égalité professionnelle, Altidem, en lien étroit avec la direction des ressources humaines. En termes de concertation, il s'est appuyé notamment sur :

- La tenue de 25 entretiens, impliquant 31 personnes, portant sur la mise en œuvre de la politique de la région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier dans le domaine des ressources humaines et de la communication interne ;
- Une réunion de travail avec les organisations syndicales ;
- Et une réunion de travail avec le réseau des correspondants et correspondantes égalité (Régal).

Autour d'un objectif commun largement partagé, les actions et leur priorisation s'appuient donc sur un diagnostic de la collectivité régionale et prennent en compte la capacité à agir individuelle et collective des pilotes.

Prenant en compte les spécificités de la collectivité régionale tout en respectant le cadre légal imposé, la stratégie proposée s'organise autour des six ambitions suivantes :

AXE 1	
S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	42
AXE 2	
LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET AGISSEMENTS SEXISTES	45
AXE 3	
AGIR POUR UN ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI ET UNE PROGRESSION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES.	54
AXE 4	
GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	63
AXE 5	
FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	65
AXE 6	
CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.	68

Ces six axes se déclinent en mesures, elles-mêmes détaillées en actions opérationnelles, hiérarchisées de 1 à 3 selon leur ordre de priorité. Le plan triennal ayant été adopté en avril 2021, ce calendrier prévisionnel s'inscrit sur des périodes annuelles d'avril à avril.

1	Période avril 2021 - avril 2022
2	Période prévisionnelle avril 2022 - avril 2023
3	Période prévisionnelle avril 2023 - avril 2024

Le renouvellement de ce premier plan d'égalité professionnelle est ainsi prévu en juin 2024.

RAPPEL DES RÔLES

Qui fait quoi en matière d'égalité professionnelle au sein de la Région ?

La présidence fixe les orientations et les objectifs stratégiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les ressources humaines comme pour les politiques publiques.

La direction générale définit et hiérarchise la politique d'égalité professionnelle au sein de la Région.

La direction des ressources humaines décline ces priorités et met en œuvre la politique d'égalité professionnelle au sein de la Région.

La délégation à la modernisation de l'action publique coordonne et anime de manière opérationnelle la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela, elle apporte son soutien de manière transversale à l'ensemble des directions. Elle produit le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et anime le réseau des correspondants et correspondantes égalité femmes / hommes.

Les correspondantes et correspondants égalité femmes / hommes relaient les actions et animent, dans leur direction, la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les représentantes et représentants du personnel contribuent à la définition et la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle, dans le cadre des dispositions du cadre de la fonction publique et de l'organisation des instances.

Quel rôle pour l'encadrement ?

L'encadrement joue un rôle fondamental. Il contribue concrètement à l'égalité professionnelle en cherchant à créer un environnement de travail favorable. Au quotidien, il s'appuie sur des principes essentiels :

- Incarner des formes d'exemplarité au travers de son positionnement et de ses actions.
- Offrir les mêmes possibilités de réalisation et d'évolution professionnelle, sans discrimination, à tous les agent•es au sein de la collectivité.
- Veiller à l'occasion des mobilités, recrutements et accueils de personnes en formation, à varier les profils au sein de leur équipe afin de favoriser une réelle mixité de genre, d'âge, d'origine et tout autre critère défini par la loi, dans le respect du cadre légal.
- Accompagner le retour du congé maternité et/ou d'adoption, en lien avec les personnes en charge des ressources humaines, et encourager les personnes concernées à bénéficier de leur droit au congé paternel ou d'accueil de l'enfant.
- Intervenir face à toute situation de harcèlement et de violences sexistes et / ou sexuelles, conformément au cadre légal et engagements du présent plan d'actions.

Quel rôle pour les personnes en charge des ressources humaines ?

Les personnes en charge des ressources humaines contribuent à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela,

- Elles accompagnent les directions et les cadres dans la mise en œuvre de choix, fondés sur la compétence, dans le

respect du cadre de la fonction publique territoriale.

- Elles participent à la lutte contre les stéréotypes liés au genre, notamment dans l'évaluation des compétences.
- Elles informent les personnels de la Région sur leurs droits en matière d'égalité professionnelle.
- Elles participent à la collecte des données et indicateurs nécessaires au suivi du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

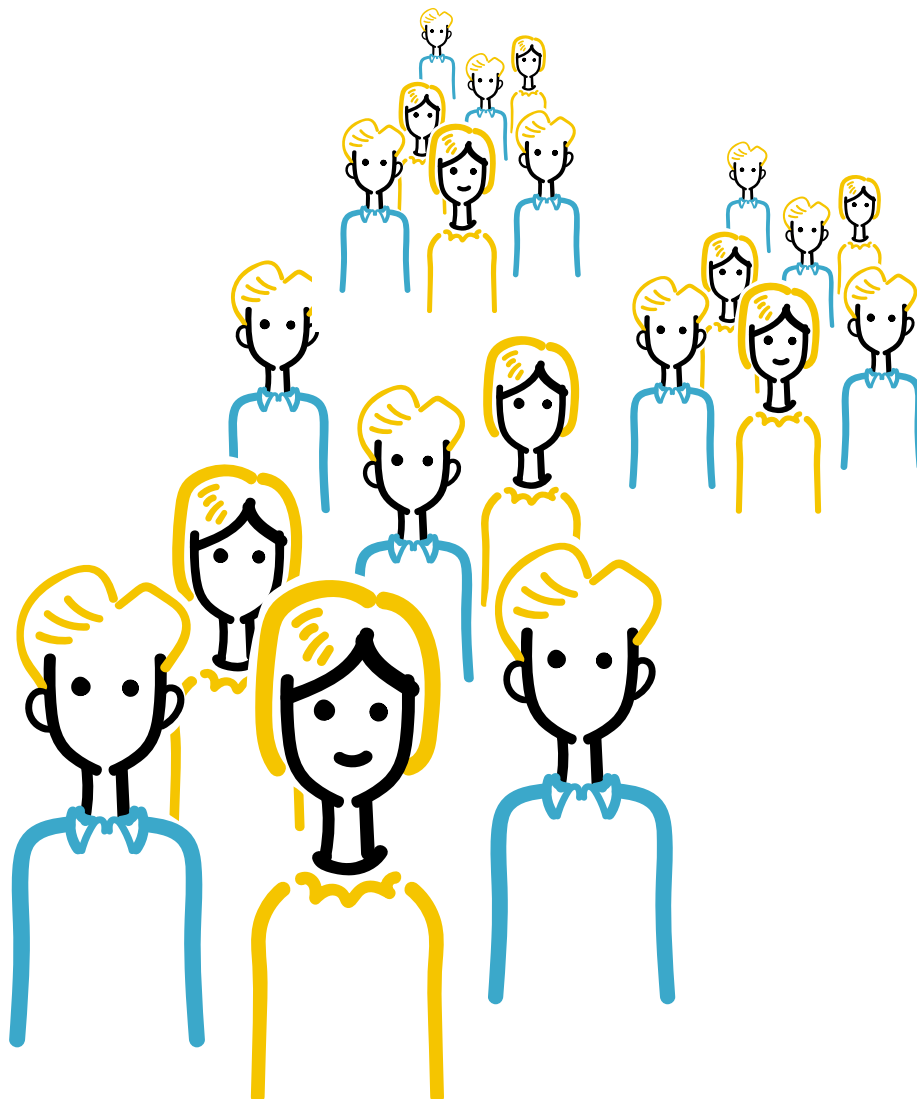
Quel rôle pour les agent•es ?

Chaque personne, quelle que soit sa fonction, peut contribuer au quotidien à l'égalité professionnelle, en :

- Adoptant des comportements de travail respectueux de chacun et chacune.
- Signalant toute situation d'agissement sexiste, de violence sexiste ou de harcèlement sexuel et sexiste, en apportant son soutien à la personne victime.
- Participant aux actions de sensibilisation et de communication interne en faveur de l'égalité professionnelle.

« *Ne pas faire de différences, c'est faire la différence (au sens performance) ».*

GILLES DA COSTA, DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES.



AXE I

S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mesures	Actions	Priorité	Pilote	Avancement
1.1. Mettre en place et faire vivre une comitologie efficace.	1.1.1. Inscription d'un « projet d'ambition régionale » (PAR) dédié piloté par la direction générale.	1	DéMo	Présentation en revue des PAR du 02/06/2022.
	1.1.2. Présentation régulière en réunion d'exécutif de la majorité.	2		A compter du 2ème semestre 2022.
	1.1.3. Installation d'un comité technique avec désignation d'un ou d'une référente coordinatrice à la DRH.	1		CoTech mis en place en avril 2022 après désignation d'une coordinatrice (directrice adjointe DRH).
	1.1.4. Information régulière en commission du dialogue social (CDS).	2		Proposition d'évolution du dialogue social en CDS du 27/09/2022.
	1.1.5. Implication du réseau interne des correspondants et correspondantes égalité femmes / hommes.	1		Sujets relatifs à l'égalité professionnelle régulièrement à l'ordre du jour des réunions trimestrielles.
1.2. Promouvoir une culture de l'égalité dans le management et les relations humaines au sein de la Région.	1.2.1. Implication des encadrantes et encadrants lors des temps collectifs.	2	Siège : DéMo Lycées : DRH	A compter du 2ème semestre 2022.
	1.2.2. Démarche collective et projet participatif de lutte contre le sexisme.	3		2023

Mesure 1.1. Mettre en place et faire vivre une comitologie efficace (actions 1.1.1 à 1.1.5)

Les raisons d'agir

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande une action coordonnée. C'est la condition pour être efficace. Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle précise les rôles et missions dans la définition et la mise en œuvre de cette politique.

L'étude menée en 2013 par le Centre Hubertine Auclert auprès de 30 collectivités locales montre que la mise en place d'instances de pilotage est un facteur clé de succès des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, elle permet de partager des objectifs stratégiques et opérationnels, en allouant des moyens, et structure la politique dans la durée, avec des points de bilans réguliers.

Les objectifs

- Organiser la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Région Bourgogne-Franche Comté.
- Mobiliser les instances dirigeantes (exécutif régional, comité de direction et encadrement).
- Associer les représentant•es du personnel à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions.
- Essaimer la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des directions.

Les actions

1. Inscription en tant que « Projet d'ambition régionale (PAR) égalité professionnelle » avec pilotage en revue des PAR présidé par le directeur général des services (a minima 1/an).

2. Présentation régulière (a minima annuelle) en réunion d'exécutif.
3. Information régulière en commission du dialogue social sur l'avancement global du plan d'actions et / ou des sujets particuliers qui peuvent être liés à l'actualité (a minima 2 /an).
4. Installation d'un comité technique (CoTech) avec désignation d'un ou d'une référente coordinatrice à la DRH.
5. Implication du Réseau des correspondants et correspondantes égalité femmes / hommes sur le volet interne (a minima un sujet relatif à l'égalité professionnelle par semestre, à l'occasion des réunions trimestrielles du Régal).

Pilote

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Les contributeurs et contributrices

Direction des Ressources humaines.

Ensemble des pôles.

Représentant•es du personnel.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de réunions de la revue des PAR consacrées à l'égalité professionnelle.
- Nombre de réunions et de points d'ordre du jour en commission de dialogue social.
- Nombre de réunions et de points d'ordre du jour dédiés au sein du Régal.

Mesure 1.2. Promouvoir une culture de l'égalité dans le management et les relations humaines au sein de la Région (actions 1.2.1 et 1.2.2)

Les raisons d'agir

L'égalité professionnelle demande une implication de l'ensemble des personnels. En effet, elle vise un véritable changement culturel dans la collectivité – et plus largement dans la société – pour définir de nouvelles méthodes de travail et de relations interpersonnelles, au bénéfice des femmes et des hommes.

Pour promouvoir une culture de l'égalité, il est nécessaire de disposer d'outils d'égalité de traitement dans le management et les ressources humaines mais aussi de lutter contre toutes les formes de sexisme conscients et inconscients, en identifiant les comportements ordinaires susceptibles de produire des inégalités.

En engageant une véritable démarche participative, impliquant l'ensemble des personnels, il est possible de favoriser la prise de conscience du besoin d'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi de susciter un engagement individuel à les prévenir.

Les objectifs

- Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en engageant une démarche participative.
- Identifier, collectivement, l'ensemble des leviers permettant d'inscrire, durablement, une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Formaliser, sous une forme à définir, l'engagement collectif et individuel à adopter des comportements non-sexistes dans le management et les relations humaines (charte, guide pratique, etc...).
- Favoriser la prise de conscience et l'exemplarité de tous les managers.

Les actions

1. Sensibilisation des encadrantes et encadrants lors des temps collectifs :
 - Encadrant-es du siège : dans les séminaires, les comités des managers ou les réunions de pôle (a minima 2 / an).
 - Encadrant-es des lycées : via le réseau dédié.
2. Démarche collective et projet participatif de lutte contre le sexisme :
 - Rédaction d'une charte d'engagement, basée sur les enquêtes de perception de l'égalité au sein de la

collectivité, menées notamment au travers du baromètre social ;

- Animation d'un dialogue avec les directions et les personnels pour identifier les messages-clés, susceptibles de susciter la plus large adhésion ;
- Définition et mise en œuvre d'un plan de communication pour faire connaître les engagements de la charte d'engagement.

Pilote

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Les contributeurs et contributrices

Toutes les personnes volontaires au sein de la collectivité.

Les indicateurs de suivi

- Nombre d'interventions relatives à l'égalité professionnelle lors des instances managériales.
- Nombre d'agent•es impliqué•es dans la démarche.
- Réalisation d'une charte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Il faut donc se défaire de l'idée qu'on peut laisser du temps au temps, que les changements viendront progressivement, que la société évolue, lentement mais sûrement... vers le mieux, forcément. Nous avons chaque jour, sur bien d'autres sujets, la preuve du contraire ».

REINE PRAT, INSPECTRICE GÉNÉRALE HONORAIRE AU MINISTÈRE DE LA CULTURE

« Explorer le plafond – précis de féminisme à l'usage du monde de la culture » - 2021

AXE 2

LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET AGISSEMENTS SEXISTES

Mesures	Actions	Priorité	Pilote	Avancement
2.1. Créer et déployer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.	2.1.1. Adoption d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.	1	DRH	Délibération adoptée en avril 2021 suivie de la mise en œuvre des actions 2 à 4 mi 2021. Renouvellement de la convention mi 2022.
	2.1.2. Signature d'une convention avec le centre de Gestion du Doubs.	1		
	2.1.3. Désignation d'une personne référente au sein de l'administration.	1		
	2.1.4. Mise en place d'une instance de coordination interne.	1		
	2.1.5. Coordination avec les autorités académiques (rectorats et DRAAF).	2	DRH	Installation le 17/06/2022 d'un groupe de travail « violences sexistes et sexuelles » dans le cadre de la convention égalité dans le système éducatif.
2.2. Améliorer la qualification des personnes chargées de recevoir et / ou de traiter, en interne, les signalements.	2.2.1. Sensibilisation des encadrant•es et des correspondants et correspondantes égalité.	1	DRH	Formation du Régali le 10/09/2020. Formation de 97 encadrant•es du siège d'octobre 2020 à mars 2021 et de 67 chef-fes d'équipes des lycées en février et mars 2021. Renouvellement à prévoir en 2023.
	2.2.2. Formation de la personne référente et de l'ensemble des personnes impliquées dans le traitement.	1		1er trimestre 2022 : formation de l'ensemble des personnes impliquées dans le traitement. Dernier trimestre 2022 : formation complémentaire de l'ensemble des personnes impliquées dans la cellule de suivi des situations.
2.3. Faire connaître le dispositif de signalement.	2.3.1. Information initiale par le directeur général des services.	1	DRH	Actions toutes réalisées en 2021. Espace « Signalements RH » créé dans l'intranet le 18/06/21. Plusieurs actions de communication, dont un article dans le nouveau magazine interne Com'nous (avril 2022).
	2.3.2. Création d'un espace dédié sur l'intranet, accessible depuis la page d'accueil.	1		
	2.3.3. Rédaction d'un article de lancement dans l'Essentiel.	1		
	2.3.4. Diffusion d'une plaquette d'information à destination de tous les personnels.	1		
2.4. Lutter contre les discriminations, les violences et harcèlements sexistes et sexuels au sein du personnel.	2.4.1. Conception et réalisation d'une enquête initiale de perception auprès des agent•es de la collectivité.	2	DéMo	Questionnement intégré au futur baromètre social (2ème semestre 2022).
	2.4.2. Formation de l'ensemble du personnel aux valeurs de la république et à la laïcité.	2	DRH	- Siège : dernier quadrimestre 2022 - Lycées : début 2023 et fin 2024
	2.4.3 Signature et mise en oeuvre de la charte de la diversité	2	DéMo	Novembre 2022
2.5. Protéger les victimes.	2.5.1 Dépôt de plainte systématique contre les auteurs.	3	DRH	A systématiser par la DAJA à compter de 2023.
	2.5.2 Mise en place de la suspension de fonction.	2		Mis en œuvre par la DRH.
	2.5.3 Protection fonctionnelle aux victimes souhaitant agir juridiquement.	2		Mis en œuvre par la DRH.
	2.5.4 Mise en place d'un dispositif de suivi des personnes ayant saisi la cellule de signalement.	2		Suivi interne à la DRH à compter de 2023.

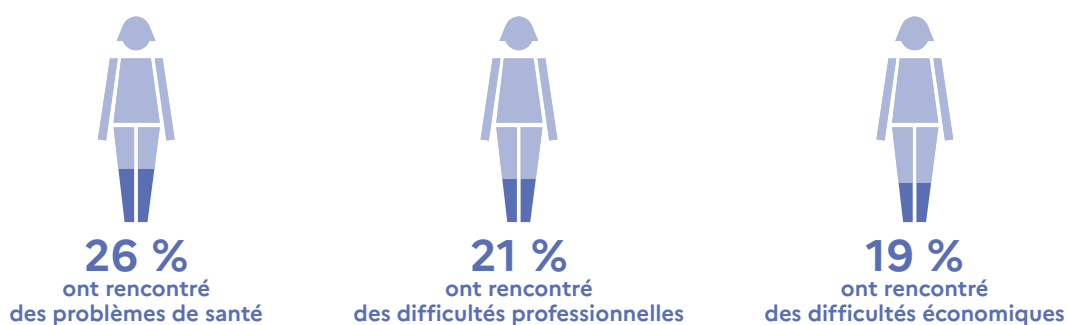
Mesure 2.1. Créer et déployer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (actions 2.1.1 à 2.1.5)

Les raisons d'agir

Selon une enquête du Défenseur des droits, une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au cours de sa carrière. Bien souvent, ce qu'il est convenu d'appeler la « libération de la parole » des femmes et plus généralement de toutes les victimes est plutôt une « libération de l'écoute ».

5.7 > Les violences sexistes et sexuelles au travail ont des conséquences multifformes

Parmi les femmes victimes



Champ : France entière.
Source : Ministère de l'Intérieur, Enquête Cadre de Vie et Sécurité 2019.

La lutte contre le harcèlement, les violences et les agissements sexistes est donc essentielle à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, ces comportements constituent des violences qui portent atteinte à la confiance des personnes et au sentiment de sécurité au travail qui leur est dû. Toute personne qui s'estimerait victime doit pouvoir accéder rapidement et simplement à une écoute et un accompagnement juridique pour qualifier les faits et obtenir une prise en compte de sa situation et, le cas échéant, des sanctions appropriées.

Le cadre juridique et réglementaire

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 a modifié l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 (portant droits et obligations des fonctionnaires) aux termes duquel : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a modifié l'article 6bis de la loi du 13 juillet 1983 en introduisant le principe « d'agissement sexiste » : « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

La loi 2019-828 du 6 août 2019, dite « loi de transformation de la fonction publique » prévoit que chaque employeur public mette en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes.

Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités pratiques de mise en place du dispositif, notamment les obligations de concertation sociale, de recueil et de traitement des signalements, de communication ou encore des possibilités de mutualisation ou de traitement par le centre de gestion.

Quelques définitions utiles (Source et exemples : formation Egae) :

Agissement discriminatoire

« Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Exemples : un collègue qui pose une peau de banane sur le bureau d'un collègue noir, « c'est bien un truc de tapette ça », une remarque humiliante à une personne à propos de son handicap, remarque grossophobe.

La Défenseure des droits précise que pour reconnaître une **discrimination**, 3 éléments doivent être réunis :

- un traitement moins favorable d'une personne ;
- fondé sur au moins un critère précisé par la loi (origine, handicap, sexe, religion, état de santé...). La loi française en définit 25 ;
- et qui correspond à une situation reconnue par la loi telle que l'embauche, le déroulé de carrière, l'accès au logement, à l'éducation, aux services publics, aux biens et services privés ou publics...

Outrage sexiste

« Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Article 621-1 du code pénal.

Exemples : « Encore une qui a ses règles... », « Elle n'a pas un physique à faire ce boulot », « Tiens, tu n'es pas en jupe aujourd'hui ? », « Non, mais toi tu es une femme, tu ne comprends rien », « Pour une nana c'est déjà super d'avoir eu ce poste », « Les femmes c'est la mort de la profession ».

Exhibition sexuelle

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. » Article 222-32 du code pénal.

Harcèlement moral

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Article 222-33-2 du code pénal.

Exemples : propos dévalorisants, mails humiliants, isolement d'une personne, surcharge de travail, consignes contradictoires répétées, sanctions injustifiées.

Harcèlement sexuel

« Aucun.e salarié.e ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». Article L1153-1 du code du travail.

Exemples : « Tu as mal au dos car tu as fait trop de galipettes », « Tu es bandante », « Au concert, tu as montré tes seins ? », « Je n'arrive pas à t'écouter, je suis en train de tomber amoureux », « Pour ton CDI, on peut s'arranger si tu es gentille ».

Harcèlement environnemental (jurisprudence)

Depuis 2017, le fait de tenir dans un open-space des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blague obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ». Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.

Exemples : « X, elle a des gros seins ! », « Tu la trouves baisable ? », « Elle a sûrement dû coucher ».

Agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Article 222-22 du code pénal.

Exemples : main aux fesses, baiser forcé, mains sur les seins.

Viol

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. » Article 222-23 du code pénal.

Exemples : rapport sexuel imposé, fellation forcée.

Les objectifs

- Favoriser la prise de conscience des violences et discriminations vécues par certain•es agent•es et inciter les témoins et les victimes à agir.
- Améliorer les réponses apportées aux situations de discrimination et de violences et harcèlements sexuels et sexistes par une meilleure prise en compte des situations et des besoins exprimés par les agent•es.
- Prendre les mesures adaptées face à toute situation de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes avérés.
- Réduire les conséquences négatives de ces actes sur le déroulement de carrière des victimes.

Descriptif de l'action

1. Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, adoption d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
2. Signature d'une convention avec le centre de gestion du Doubs, l'externalisation du recueil des signalements ayant pour but de faciliter la parole des victimes.
3. Désignation d'une personne référente au sein de l'administration, formée à l'écoute, chargée de piloter le dispositif interne.
4. Mise en place d'une instance de coordination interne, « cellule de signalement » collégiale réunissant a minima une expertise juridique et des connaissances administratives afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents, notamment en termes de soutien social et d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation.
5. Coordination avec les autorités académiques (rectorats pour les lycées de l'éducation nationale et DRAAF pour les lycées agricoles), afin d'articuler les différents dispositifs entre eux et d'harmoniser les pratiques en termes d'autorités fonctionnelle et hiérarchique.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Direction des affaires juridiques et archives (DAJA).

Direction des lycées (pour le lien avec les autorités académiques)

Les indicateurs de suivi

- Nombre et évolution des situations signalées.
- Nombre d'enquêtes internes et proportion par rapport au nombre de signalements.

Mesure 2.2. Améliorer la qualification des personnes chargées de recevoir et / ou de traiter, en interne, les signalements (actions 2.2.1 et 2.2.2)

Les raisons d'agir

Le traitement des situations de discrimination et des situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels suppose la mise en œuvre de nombreuses compétences, notamment pour recueillir la parole des victimes et des témoins mais aussi pour qualifier les situations et proposer la bonne orientation.

La convention avec le centre de gestion du Doubs prévoit que les situations relevant potentiellement d'une discrimination ou d'un harcèlement sexiste et sexuel soient communiquées à l'administration afin de faire l'objet d'une enquête interne et que des mesures soient prises si la situation est avérée.

La multiplicité des personnes susceptibles d'avoir à agir collectivement pour traiter les signalements suppose le partage de connaissances communes et une harmonisation des modes d'intervention.

Le cadre juridique et réglementaire

La loi ne fixe aucune obligation pour les intervenant•es. Cependant, la formation des personnes en charge de l'écoute et du traitement des signalements participe à l'obligation de moyens que tout employeur peut être amené à justifier pour prévenir les risques professionnels.

Les objectifs

- Sensibiliser l'ensemble des encadrant•es et des correspondant•es égalité.
- Partager un cadre de référence commun entre les différents acteurs et actrices du traitement des discriminations et des situations de violences et harcèlements sexistes et sexuels.
- Développer, en interne, la compétence juridique des professionnel•les des ressources humaines et de toute personne appelée à être saisie d'un signalement.
- Harmoniser les rôles et intervention du centre de gestion du Doubs, de la personne référente pour l'administration et des différents intervenant•es.

Descriptif des actions

1. Sensibilisation des encadrant•es et des correspondant•es égalité.
2. Formation de la personne référente et de l'ensemble des personnes impliquées dans le traitement.

Pilote

Direction des ressources humaines

Les contributeurs et contributrices

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Centre de gestion du Doubs

Les indicateurs de suivi

- Nombre de personnes sensibilisées.
- Nombre de personnes formées à l'écoute et au traitement des signalements.
- Nombre et évolution des signalements en interne et au centre de gestion du Doubs.

Mesure 2.3. Faire connaître le dispositif de signalement (actions 2.3.1 à 2.3.4)

Les raisons d'agir

Le dispositif de signalement des discriminations et des situations de violences et harcèlements sexistes et sexuels, mis en œuvre avec le centre de gestion du Doubs, est un dispositif nouveau, ouvert à l'ensemble du personnel de la collectivité.

Il est nécessaire de faire connaître largement cette nouvelle procédure pour que chaque personne concernée puisse trouver des réponses rapides lorsqu'elle se trouve confrontée, comme victime ou comme témoin, à une situation qui relève de sa compétence.

Les objectifs

- Faire connaître le dispositif de signalement à l'ensemble du personnel.
- Améliorer l'efficacité de l'intervention de l'administration face à une discrimination ou une situation de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle.

Descriptif des actions

1. Information initiale par le directeur général des services affirmant la responsabilité et l'engagement de l'employeur.
2. Création d'un espace dédié sur l'intranet, accessible depuis la page d'accueil, mis à jour en tant que de besoin.
3. Rédaction d'un article de lancement dans l'Essentiel, la lettre d'information du personnel.
4. Diffusion d'une plaquette d'information à destination de tous les personnels, siège et lycées.

Pilote

Direction des ressources humaines

Les contributeurs et contributrices

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de communications sur la mise en place du dispositif de signalement.
- Nombre de consultations de l'espace dédié sur l'intranet.



Ouverture en 2021 sur l'Intranet du personnel d'un espace dédié précisant les définitions, la procédure et les contacts, complété par des informations régulières.

Ici l'article publié dans le N°1 du magazine interne (avril 2022).

Dispositif de signalement des violences et discriminations



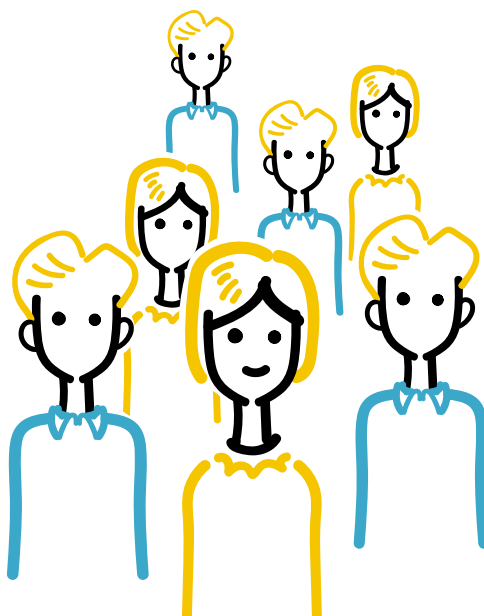
Faites appel à lui si vous estimez être victime ou témoin, au travail, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste.

Ce signalement peut être réalisé auprès du centre de gestion du Doubs (CDG25) par un formulaire dédié accessible sur intranet ou par téléphone.

Un entretien vous sera proposé pour vérifier sa bonne compréhension ou recueillir des informations complémentaires. Vous pourrez également être orienté vers un accompagnement médical ou psychologique si vous le souhaitez.

Contact : signalement@cdg25.org / 03 81 99 36 36.

Plus d'informations sur intranet à la rubrique signalements RH.





ACTION 2.4.1. CONCEVOIR ET RÉALISER UNE ENQUÊTE INITIALE DE PERCEPTION AUPRÈS DES AGENT•ES DE LA COLLECTIVITÉ.

Les raisons d'agir

Lors de l'élaboration du plan d'actions 2021-2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est apparu un manque de connaissance sur la situation réelle des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein de la collectivité. Si le taux faible de signalements traduit peut-être des bonnes pratiques dans ce domaine, il peut également indiquer une « invisibilité » du phénomène ou une méconnaissance des dispositifs et voies de recours.

En mesurant régulièrement la perception des agent•es en matière de discrimination, de violences et harcèlements sexistes et sexuels, il est possible d'objectiver la situation et d'apporter des réponses plus adaptées.

Régulièrement renouvelée ou intégrée comme un indicateur du baromètre social, la mesure de la perception permet également de mesurer l'efficacité de l'action de lutte contre les discriminations et les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Enfin, y compris pour les personnes qui ne souhaitent pas répondre, le questionnaire de perception communique largement l'importance que la Région accorde à ces thématiques.

Le cadre juridique et réglementaire

Les enquêtes de perception s'inscrivent dans un cadre juridique contraignant. Il n'est pas nécessaire pour ce type d'étude de faire appel à un « tiers de confiance » (comme c'est le cas pour les mesures de diversité dans les organisations). En revanche, il est recommandé de consulter les représentants et représentantes du personnel, de ne pas rendre obligatoire la réponse au questionnaire et d'en assurer un traitement anonyme.

Les objectifs

- Affirmer l'importance accordée par la collectivité à ces questions.
- Disposer d'une connaissance partagée des phénomènes de discrimination et de violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein de la collectivité.
- Améliorer les réponses apportées par une meilleure prise en compte des situations et des besoins exprimés par les agent•es, quel que soit le sexe des personnes, dans le traitement des situations.
- Assurer un même traitement des situations quel que soit le genre de la personne mise en cause ou qui saisit.
- Disposer d'un point 0 qui permettra d'évaluer, ultérieurement, l'efficacité de la politique de lutte contre les discriminations et les violences et harcèlements sexuels et sexistes.

Pilote

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Les contributeurs et contributrices

Direction des ressources humaines.

Groupe de travail « baromètre social ».

Les indicateurs de suivi

- Taux de réponses initial au questionnaire de perception des discriminations, des violences et harcèlements sexuels et sexistes.
- Evolution de ce taux dans la durée.



ACTION 2.4.2. FORMER L'ENSEMBLE DU PERSONNEL AUX VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET À LA LAÏCITÉ.

Le cadre juridique et réglementaire

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République prévoit que tous les agent-es des collectivités soient obligatoirement formé-es aux valeurs de la République et au principe de laïcité d'ici 2025.

Les objectifs

- Acquérir des points de repères historiques en lien avec les valeurs de la République et le principe de laïcité.
- Connaître les références juridiques de base sur les valeurs de la République et le principe de laïcité.
- Être en mesure d'appliquer ces notions dans sa pratique professionnelle au quotidien.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les indicateurs de suivi

Nombre d'agent-es formé-es.



ACTION 2.4.3. SIGNER ET METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Les raisons d'agir

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations. Levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité se veut source de performance économique et sociale.

Fédératrice, la Charte de la diversité encourage l'organisation à s'engager et à impliquer l'ensemble de son écosystème afin de contribuer à la richesse de la société. Articulée autour de 6 articles, elle vise à un management inclusif et respectueux des différences individuelles.

Les objectifs

- Sensibiliser et former aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision.
- Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses.
- Communiquer sur l'engagement de la collectivité afin d'encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentant-es du personnel.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les indicateurs de suivi

Nombre d'actions mises en œuvre.

Mesure 2.5. Protéger les victimes (actions 2.5.1 à 2.5.4)

Les raisons d'agir

Dans son enquête sur le harcèlement sexuel au travail de mars 2014, le Défenseur des droits souligne les conséquences sur les victimes : « Si les situations de harcèlement ne sont pas neutres sur le plan personnel, 33 % des femmes déclarant des atteintes à leur santé physique ou mentale, elles ont surtout des conséquences concrètes sur leur emploi : blocage de carrière (28 %), non renouvellement de contrat (14 %), démission à la demande de l'employeur (9 %), mutation (7 %) ou refus d'embauche (5 %). »

Aussi la protection des victimes, pendant les procédures mais aussi au-delà, est-elle indispensable à leur reconstruction personnelle et professionnelle.

Les objectifs

- Garantir la santé et la sécurité de tous les personnels.
- Affirmer la solidarité de l'institution envers les victimes déclarées.
- Inciter les victimes, potentielles ou muettes, ainsi que les témoins à réagir.
- Aider les victimes à se reconstruire et poursuivre leur parcours professionnel.

Descriptif de l'action

Dans sa délibération du 9 avril 2021, l'exécutif régional a pris des engagements complémentaires aux exigences de la loi, dans le sens de la protection des victimes :

1. Dépôt systématique de plainte, indépendamment des recours juridiques engagés par les victimes, contre les auteurs de violences et de harcèlements sexistes et sexuels qu'il s'agisse d'agent•es de la région ou de tiers.
2. Mise en œuvre de la suspension de fonction prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires, permettant d'éloigner provisoirement du service l'agent•e titulaire ou contractuel, auteur présumé d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.
3. Protection fonctionnelle aux victimes de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste ou de discrimination souhaitant agir devant les juridictions pénales ou administratives.
4. Mise en place d'un dispositif de suivi des personnes ayant saisi le dispositif d'écoute pour vérifier qu'elles ne subissent pas de préjudice dans leur carrière à la suite de cette saisine (promotion, accès à la formation...).

Pilote

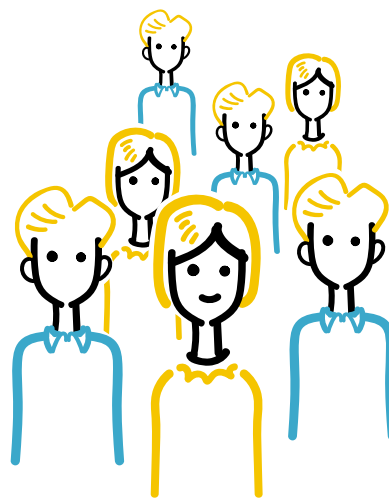
Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Direction des affaires juridiques et des archives.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de plaintes déposées.
- Nombre de suspensions de fonction déclenchées.



AXE 3

AGIR POUR UN ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI ET UNE PROGRESSION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES.

Mesures	Actions	Priorité	Pilote	Avancement
Mesure 3.1. Renforcer l'égalité professionnelle dans le recrutement.	3.1.1. Formation de l'ensemble des recruteurs, recruteuses et membres de jurys au cadre juridique de la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes de genre dans l'évaluation des compétences.	2	DRH	DRH : fin 2022. Encadrant-es siège : début 2023. Encadrant-es lycées : 2023.
	3.1.2. Veille sur la mixité des jurys de recrutement.	3		Mise en place d'un indicateur en 2023.
	3.1.3. Mise en place et suivi des indicateurs sexués pour l'ensemble des étapes de recrutement, permettant de vérifier l'absence de rupture d'égalité de traitement.	3		Fin 2022 : élaboration des indicateurs. A partir de 2023 : suivi et analyse.
	3.1.4. Communication, dans l'ensemble des annonces et postes à pourvoir, sur l'engagement à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	2		A partir de l'automne 2022.
3.2. Déconstruire les stéréotypes de genre.	3.2.1. Organisation d'actions internes pour faire évoluer les représentations genrées de nombreux métiers.	1	DéMo	Constitution d'une égalithèque avec prêts d'ouvrages depuis 2020. Création de l'escape game Pandemix dédié à la mixité des métiers. Rédaction d'articles dans l'intranet et dans le magazine Com'Nous (femme AMIR, homme à temps partiel, etc).
	3.2.2. Incitation à développer la mixité des équipes à l'occasion des mobilités internes, dans l'ensemble des catégories.	3	DRH	2023 (dont actions dans le domaine de la santé / sécurité).
	3.2.3. Création d'un dispositif de mentorat et d'accompagnement des femmes sur des postes à responsabilité.	1	Direction des lycées	Journée « Aux petits oignons pour les cuisinières de la Région » le 01/07/2022.
	3.2.4. Poursuite et engagement de nouveaux partenariats afin de faire évoluer le regard sur les métiers et accentuer la politique régionale en faveur de la mixité.	3	Pôle économie emploi formation	Implication dans la démarche de FETE sur l'égalité dans le secteur de l'insertion par l'activité économique engagée en 2019. Partenariat avec Halte Discriminations.
3.3. Analyser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion professionnelle.	3.3.1. Réalisation d'une analyse sexuée sur les stagiaires qui suivent des préparations à concours et des formations d'intégration.	3	DRH	A partir de 2023.
	3.3.2. Analyse de la part des femmes et des hommes parmi les personnes promouvables et promues, et proposition d'actions correctives en cas d'écart constaté.	2		En préparation de la campagne de promotion 2023.
	3.3.3. Neutralisation du temps partiel dans les conditions d'accès aux fonctions d'encadrement.	2		2ème semestre 2022.
	3.3.4. Analyse sexuée des visites et restrictions médicales, des reclassements et des arrêts maladie de tout type.	2		En cours. Densification progressive des statistiques sexuées dans le bilan social.

Mesure 3.1. Renforcer l'égalité professionnelle dans le recrutement (actions 3.1.1 à 3.1.4)

Les raisons d'agir

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche. Le recrutement doit répondre à un principe d'égalité de traitement tout en permettant de choisir les meilleures compétences pour la collectivité. L'employeur doit être en capacité de démontrer l'objectivité de ses choix mais aussi les moyens mis en œuvre pour garantir la non-discrimination à toutes les étapes du recrutement.

Le recrutement est une activité importante mobilisant de nombreuses personnes au sein de la collectivité. Associant les cadres et les personnes en charge des ressources humaines, il suit un processus défini et s'appuie sur des outils prédéfinis d'identification des besoins et des compétences.

La constitution du jury et/ou du comité de sélection constitue également un moment clé. Au-delà du cadre légal et réglementaire, la mixité des instances de recrutement peut avoir un effet positif sur l'évaluation des compétences et montrer aux candidat·es - et cela dès le premier contact avec la collectivité - que l'égalité professionnelle est intégrée à tous les niveaux de l'organisation.

Le cadre juridique et réglementaire

Le cadre général du droit de la non-discrimination est défini dans la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal. Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite « Le Pors », rendu applicable aux agent·es non-titulaires par l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

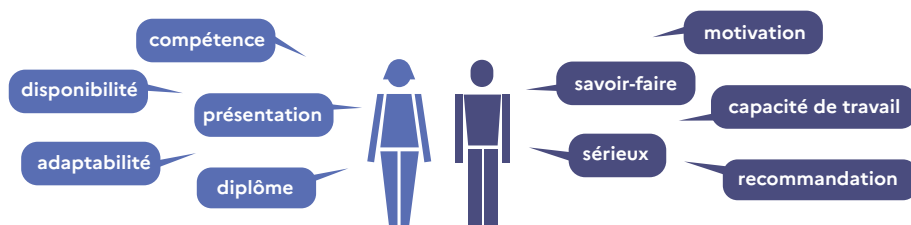
L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit que la composition des jurys et comités de sélection doit être équilibrée entre femmes et hommes.

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté précise que la présidence des jurys et des comités de sélection doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

La circulaire du 3 avril 2017 rappelle ces obligations à l'ensemble des versants de la fonction publique.

2.18 > Les critères de sélection associés au recrutement sont différents pour les femmes et pour les hommes

Critères de sélections les plus souvent associés au recrutement des femmes et des hommes



Chiffres-clés du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (édition 2021)
Extrait de



ACTION 3.1.1. FORMER L'ENSEMBLE DES RECRUTEURS, RECRUTEUSES ET MEMBRES DE JURYS AU CADRE JURIDIQUE DE LA NON-DISCRIMINATION ET À LA PRÉVENTION DES STÉRÉOTYPES DE GENRE DANS L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES.

Les objectifs

- Renforcer la professionnalisation des personnes chargées de recruter.
- Mieux connaître le cadre juridique de la non-discrimination et de l'égalité professionnelle dans le recrutement.
- Appréhender, collectivement et individuellement, l'impact des représentations et des stéréotypes dans le recrutement.

Le descriptif de l'action

- Déploiement d'une formation d'une journée à destination de l'encadrement et des équipes de recrutement du siège.
- Déploiement d'une formation d'une journée pour les établissements scolaires à destination de l'encadrement et des gestionnaires.
- Analyse de l'évolution des pratiques suite à ces formations.

Les formations se tiendront en présentiel de façon privilégiée, des modalités distancielles pouvant être proposées selon l'évolution des mesures sanitaires.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de personnes formées.
- Taux de satisfaction des personnes formées.



ACTION 3.1.2. VEILLER À LA MIXITÉ DES JURYS DE RECRUTEMENT.

Les objectifs

- Objectiver le niveau de parité dans les jurys de recrutement.
- Tendre, en tant que de besoin, à l'amélioration de la mixité des jurys de recrutement.

Le descriptif de l'action

- Création et suivi d'un indicateur « mixité des jurys ».

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Ensemble des directions participant aux jurys.

Les indicateurs de suivi

- Niveau de mixité des jurys.



ACTION 3.1.3. METTRE EN PLACE ET SUIVRE DES INDICATEURS SEXUÉS POUR L'ENSEMBLE DES ÉTAPES DE RECRUTEMENT, PERMETTANT DE VÉRIFIER L'ABSENCE DE RUPTURE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.

Les objectifs

- Identifier et analyser les risques de rupture d'égalité de traitement dans le processus de recrutement.
- Maîtriser les potentiels « effets de genre » dans les étapes clés du recrutement.

Le descriptif de l'action

- Elaboration d'indicateurs sexués pour le recrutement des fonctionnaires et des contractuel•les (CDI et CDD de longue durée) :
 - o par catégorie d'emploi au sein des établissements scolaires ;
 - o par domaine d'activité au sein du siège.
- Etablissement d'un comparatif entre candidat•es et personnes retenues selon le critère de genre et par catégorie d'emploi, au sein des établissements scolaires et du siège.
- Analyse des indicateurs sexués retenus et de leur évolution.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Cabinets de recrutement associés en cas d'appui extérieur.

Les indicateurs de suivi

- A déterminer selon indicateurs sexués retenus.



ACTION 3.1.4. COMMUNIQUER, DANS L'ENSEMBLE DES ANNONCES ET POSTES À POURVOIR, SUR L'ENGAGEMENT À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Les objectifs

- Veiller à communiquer de façon égalitaire lors de la diffusion des offres d'emplois sur tous supports, notamment en cas d'ajouts de photo.
- Valoriser l'engagement de la Région Bourgogne-Franche-Comté en faveur de l'égalité professionnelle.
- Renforcer l'attractivité de la collectivité régionale.

Le descriptif de l'action

- Rédaction d'une mention systématique relative à l'engagement de la Région en faveur de l'égalité professionnelle dans les annonces de recrutement pour l'ensemble des postes à pourvoir.
- Application des principes d'une communication sans stéréotype de sexe (guide du Haut Conseil à l'Égalité) conformément à l'engagement de la Région du 18 juin 2019.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Direction de la communication et des relations avec les citoyen·nes.

Les indicateurs de suivi

- Pourcentage d'annonces portant la mention.
- Suivi généré des offres d'emplois publiées avec photo sur les réseaux sociaux.

Mesure 3.2. Déconstruire les stéréotypes de genre (actions 3.2.1 à 3.2.4)

Les raisons d'agir

La catégorisation est un mécanisme élémentaire et universel de la perception humaine, qui consiste à découper le monde environnant en catégories à partir de traits caractéristiques. Ce processus est automatique et involontaire : il permet d'identifier des groupes sociaux ou des individus, de se repérer et de se positionner dans la société.

Relevant de l'ordre du jugement, les stéréotypes se traduisent par des attitudes et des opinions simplifiées à l'extrême, souvent erronées et aboutissent à un ensemble de croyances portant sur les caractéristiques d'un groupe (par exemple : « Les femmes sont plus douces que les hommes », « Les hommes sont faits pour diriger »).

Parce que les stéréotypes et les préjugés sont inculqués par notre environnement social, s'en défaire demande une prise de conscience, un travail sur soi. La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité nécessitent un travail de déconstruction des stéréotypes.

Les objectifs

Déconstruire les stéréotypes de sexe poursuit donc plusieurs objectifs :

- Éviter les généralisations outrancières et réductrices qui réduisent les choix, tant pour les filles / femmes que pour les garçons / hommes. Se conformer aux attentes genrées peut amener à brider une personnalité, des rêves et des talents, c'est de plus un contresens économique.
- Dépasser les préjugés dégradants qui portent atteinte à la dignité des personnes.
- Lutter contre toutes les violences et prévenir les discriminations (sexe, situation de famille, orientation sexuelle, grossesse, handicap, origine...).
- Combattre les inégalités de traitement.



ACTION 3.2.1. MENER DES ACTIONS INTERNES POUR FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS GENRÉES DES MÉTIERS.

Les objectifs

- Faire prendre conscience de l'absence de mixité dans la majorité des métiers, dans la société et au conseil régional, et de ses conséquences.
- Accompagner l'évolution des représentations liées aux métiers présents au sein de la collectivité.
- Renforcer l'attractivité des métiers à forte prédominance masculine ou féminine au sein de la collectivité pour des personnes du sexe le moins représenté.

Le descriptif de l'action

- Réalisation d'actions de communication et de sensibilisation en interne afin de faire évoluer les représentations genrées de certaines fonctions et métiers.

Pilote

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Les contributeurs et contributrices

Direction des ressources humaines.

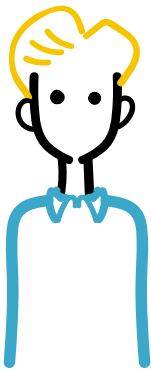
Réseau égalité femmes / hommes.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de communications et d'actions portant sur la déconstruction des stéréotypes.

L'escape game Pandemix

En 2019, après un prototypage durant l'université de l'innovation publique à Cluny, le Laboratoire d'innovation et de coopération interne a créé un jeu d'évasion pour sensibiliser les équipes aux enjeux de la mixité. Un outil ludique régulièrement proposé.



Jérémi

CHARGÉ DE MISSION FILIÈRES AGRICOLES ET PROMOTION

Avec six des collègues de sa direction, Jérémi a participé avec curiosité à Pandemix, jeu où la solidarité compte autant que l'ingéniosité. « Je trouve l'idée du jeu éducatif très bonne et très bien réalisée, merci pour l'organisation ! Notre chef de service nous avait ménagé la surprise de la thématique, nous parlant simplement d'un «escape game», et j'ai trouvé cela bien. Finalement je crois que c'est l'échange après le jeu qui m'a été le plus instructif, notamment en discutant de ce qui se fait à la Région. Je pense que c'est utile car c'est un autre moyen d'apprendre. La surprise de la thématique, même si elle dure peu, fait qu'on arrive dans le jeu sans barrières mentales. C'est également un bonne façon de créer de la cohésion d'équipe. »

Vous voulez jouer à Pandemix, l'escape game mobile créé par le Labo ? Contactez la DéMo.



ACTION 3.2.2. INCITER À DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES ÉQUIPES ET DES MÉTIERS À L'OCCASION DES MOBILITÉS INTERNES, DANS L'ENSEMBLE DES CATÉGORIES.

Les objectifs

- Accompagner l'évolution des représentations sexuées des métiers à l'occasion des suivis individuels d'évolution professionnelle et lors des réorganisations de services.
- Lutter contre les effets potentiels de l'autocensure dans les souhaits formulés par les agent•es en matière de mobilité interne.
- Développer le vivier des candidatures potentielles.

La description de l'action

- Analyse de la répartition sexuée par métier ou fonction type au sein de la collectivité.
- Information des personnels concernés par une mobilité – volontaire ou liée à une réorganisation –, des opportunités créées dans un objectif de mixité.
- Informations régulières pour faire évoluer la prise de conscience sur la représentation genrée en matière de prévention, notamment sur des fonctions d'assistant-e de prévention ou de représentant-e du personnel au CST.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les indicateurs de suivi

- Nombre d'analyses sexuées établies.
- Nombre d'entretiens d'évolution professionnelle réalisés dans lesquels la mixité des métiers a été abordée.
- Pourcentage et évolution de la mixité dans les secteurs à forte prédominance féminine ou masculine, au sein des établissements scolaires et du siège, en particulier dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.



ACTION 3.2.3. CRÉER UN DISPOSITIF DE MENTORAT ET D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES SUR DES POSTES À RESPONSABILITÉ.

Les objectifs

- Lutter contre le plafond de verre.
- Lever l'autocensure des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle.
- Accompagner les femmes dans le renforcement de leur leadership au sein de la collectivité.

Le descriptif de l'action

- Créer un dispositif de mentorat et d'accompagnement des femmes sur des postes à responsabilité, en particulier dans les lycées au regard de leur faible présence (ex. métiers de la restauration scolaire).

Pilote

Direction des lycées.

Les contributeurs et contributrices

Direction des ressources humaines.

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Direction du patrimoine et de la gestion immobilière

Les indicateurs de suivi

- Nombre de femmes ayant participé aux sessions.
- Nombre de femmes ayant évolué vers des postes à responsabilité dans les trois années suivant la mise en place du dispositif.



ACTION 3.2.4. POURSUIVRE ET ENGAGER DE NOUVEAUX PARTENARIATS AFIN DE FAIRE ÉVOLUER LE REGARD SUR LES MÉTIERS ET ACCENTUER LA POLITIQUE RÉGIONALE EN FAVEUR DE LA MIXITÉ.

Les objectifs

- Agir le plus en amont possible afin de faire évoluer le regard sur les métiers.
- Nouer et renforcer les liens avec des partenaires engagés dans la diversification des profils et la lutte contre les stéréotypes.
- Elargir le vivier des personnes susceptibles de candidater à la Région.
- Rendre visible la politique régionale sur la mixité des métiers.

Le descriptif de l'action

- Développer des partenariats avec les structures locales de l'emploi et de la formation initiale et continue engagées dans la déconstruction des stéréotypes, en lien avec les métiers exercés à la Région.
- Etudier la possibilité de créer des passerelles avec le secteur de l'économie sociale et solidaire, notamment en lien avec le projet piloté par FETE « Egalité et mixité dans le secteur de l'IAE ».

Pilote

Pôle économie emploi formation.

Les contributeurs et contributrices

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Direction des ressources humaines.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de conventions partenariales engagées.
- Nombre de personnes ayant participé aux actions engagées en partenariat avec les opérateurs du territoire.

Mesure 3.3. Analyser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion professionnelle (actions 3.3.1 à 3.3.4)

Les raisons d'agir

Malgré des modes de recrutement basé sur le concours, et un cadre d'emploi qui garantit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des inégalités restent persistantes dans l'évolution professionnelle. Les mécanismes de « plafond de verre » qui font référence à l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur sont bien connus, et touchent tout particulièrement les femmes occupant des postes à temps partiel.

De nombreux facteurs (division sexuée du travail, normes de travail et de carrière défavorables aux femmes, conciliation travail-famille, euphémisation - voire négation - des inégalités sexuées dans la fonction publique...) expliquent ces inégalités, peut-être amplifiées « par le passage d'une administration du personnel par le biais des concours et des rémunérations par grades, à une gestion des ressources humaines plus individualisée et personnalisée » (in Le genre des administrations. Revue Française d'administration publique. Février 2015).

La préparation du plan d'actions 2021-2023, et les échanges avec le groupe « dialogue social & égalité femmes / hommes », ont montré l'importance d'objectiver plus finement la part de femmes et d'hommes promu·es parmi les promouvables.

Le cadre juridique et réglementaire

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite « transformation de la fonction publique », impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes.

L'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale stipule que « le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agent-es inscrit-es sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promu-es en exécution de celui-ci. »

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 rappelle que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et

de valorisation des parcours visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les grades et cadres d'emploi concernés.

Pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant.es, lorsqu'une disproportion de la part des femmes ou des hommes est constatée entre les agent•es promouvables et promu.es, le plan d'action doit détailler les actions de suppression des inégalités en matière de promotion et d'avancement.

Dans la fonction publique, deux indicateurs sont à examiner pour analyser les écarts liés à la promotion : d'une part les classiques taux de « promu•es / promouvables » déterminant la probabilité d'avancement au choix ; un indicateur plus large représentant la probabilité de promotion incluant l'ensemble des modes de promotion (concours externes, internes, examens professionnels).



ACTION 3.3.1 RÉALISER UNE ANALYSE GENRÉE SUR LES STAGIAIRES QUI SUIVENT DES PRÉPARATIONS À CONCOURS ET DES FORMATIONS D'INTÉGRATION.

Les objectifs

- Evaluer le taux d'autocensure des agent•es à des préparations à concours et les motifs (monoparentalité, situation familiale...) et proposer des pistes d'évolution afin de limiter celle-ci.
- Renforcer l'égalité professionnelle dans l'accès à la catégorie A+.

Descriptif de l'action

- Intégrer un indicateur sexué des demandes.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Ensemble des directions.

Les indicateurs de suivi

- Nombre et sexe des agent•es en préparation à concours.



ACTION 3.3.2 ANALYSER LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES PERSONNES PROMOUVABLES ET PROMUES, ET PROPOSER DES ACTIONS CORRECTIVES EN CAS D'ÉCART CONSTATÉ.

Les objectifs

- Disposer d'une connaissance fine des écarts éventuels entre promouvables et promu•es par sexe, à corps et grades équivalents.
- Analyser les causes systémiques des inégalités dans la promotion, à partir d'une reconstitution d'un déroulement de carrière d'une cohorte de femmes et d'hommes.
- Proposer et mettre en place des actions correctives en cas d'écart constaté.

Descriptif de l'action

Par sexe :

- Bilan annuel de l'ancienneté de grade de l'ensemble des agent•es.
- Analyse de l'ancienneté de grade pour les agent•es promu.es au grade supérieur.
- Analyse de l'ancienneté dans le cadre d'emploi pour les agent•es promu.es au cadre d'emploi supérieur.
- Proposition d'évolutions dans le respect du statut et des lignes directrices de gestion de la collectivité.

Pilote

Direction des ressources humaines

Les indicateurs de suivi

- Anciennetés de grade par sexe pour les trois situations décrites ci-dessus.
- Statistiques des avancements de grade et promotions selon le sexe.



ACTION 3.3.3. NEUTRALISER LE TEMPS PARTIEL DANS LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT.

Les objectifs

- Lever les freins à l'accès aux fonctions d'encadrement pour les personnes bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel (charge de travail, compensation...).
- Lutter contre les écarts de situation imputables au temps partiel dans les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Descriptif de l'action

- Mesurer et analyser les freins à la prise de temps partiel pour les agent-es d'encadrement.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Ensemble des directions.

Les indicateurs de suivi

- Nombre d'hommes et de femmes à temps partiel et occupant des postes d'encadrement.
- Nombre de femmes promues à des postes d'encadrement ayant bénéficié d'une autorisation de travail à temps partiel.



ACTION 3.3.4. ANALYSER LES VISITES ET RESTRICTIONS MÉDICALES, LES RECLASSEMENTS ET ARRÊTS MALADIE DE TOUT TYPE EN FONCTION DU SEXE

Les objectifs

- Rendre visibles les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans le domaine de la santé.
- Objectiver les liens entre les métiers, les conditions de travail et la santé des personnels.
- Adapter la prévention à la réalité de ces constats documentés.
- Enclencher une démarche prospective au regard de ces évolutions et de la pyramide des âges de la collectivité.

Descriptif de l'action

- Systématiser l'analyse sexuée dans toutes les statistiques relatives à la santé des agent-es.
- Approfondir, dans le respect du secret médical, la nature des pathologies et leurs conséquences sur les personnes et sur l'organisation.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les indicateurs de suivi

- Nombre et évolution des statistiques sexués de santé.

AXE 4

GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Mesures	Actions	Priorité	Pilote	Avancement
4.1. Mieux garantir l'égalité salariale.	4.1.1. Formation des personnels de la DRH à l'analyse des écarts de rémunération.	1	DRH	Depuis l'intervention de FETE en groupe de travail « dialogue social & égalité femmes / hommes » le 17/01/2020, intégration de plusieurs axes de progrès (ex. méthode de calcul vertical). Statistiques étendues en 2022 (ex. analyses sur 3 ou 5 ans). A poursuivre en 2023.
	4.1.2. Analyse comparative, sur des indicateurs d'ancienneté sexués, par cadre d'emplois et grades.	3		2023
	4.1.3. Vérification de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour tous les statuts (fonctionnaires, stagiaires, contractuel•les).	3		2023
	4.1.4. Etude des impacts du temps partiel sur le CIA.	3		2023
4.2. Améliorer l'information des agente•s en matière de salaire et de retraite.	4.2.1. Information des personnes demandant un temps partiel ou un congé parental sur les impacts salariaux et en matière de retraite.	3	DRH	2023

Mesure 4.1. Mieux garantir l'égalité salariale (actions 4.1.1 à 4.1.4)

Les raisons d'agir

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose d'agir sur les rémunérations. En effet, si le cadre de la fonction publique est protecteur, il ne suffit pas à lui seul pour garantir une égalité réelle. De nombreux facteurs (plafond de verre, temps partiels, interruptions de carrière, postes moins rémunérateurs, sexisme et discriminations,...) sont à prendre en compte pour comprendre les écarts salariaux et activer des leviers pour les résorber.

Le cadre juridique et réglementaire

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agent•es à toutes les étapes de la carrière.

La loi du 6 août 20219 oblige chaque employeur public à mettre en œuvre un plan d'action visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et précise que les collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitant.es doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agent•es en précisant le nombre de femmes et d'hommes.

Les objectifs

- Former les personnes en charge des ressources humaines à l'analyse des écarts de rémunération.
- Enrichir le Rapport Social Unique, avec des données quantitatives et qualitatives.
- Se doter d'outils d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin d'être en mesure de mettre en place, éventuellement, des mesures correctives.

Descriptif des actions

1. Formation des personnels de la DRH et des organisations syndicales à l'analyse des écarts de rémunération, aux calculs et à l'analyse des écarts-types par groupe fonction à situation équivalente.
2. Analyse comparative entre les femmes et les hommes, sur des indicateurs d'ancienneté, par cadre d'emplois et grades et analyse des causes.
3. Vérification de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour tous les statuts (fonctionnaires, stagiaires, contractuel·les...)
4. Etude des impacts du temps partiel sur le complément indemnitaire annuel (CIA).

Pilote

Direction des ressources humaines

Les indicateurs de suivi

- Nombre de personnes formées.
- Nombre de nouveaux indicateurs permettant d'analyser les écarts de rémunération.

Mesure 4.2. Améliorer l'information des agent·es en matière de salaire, d'accidents de la vie et de retraite (action 4.2.1)

Les raisons d'agir

Le congé parental, comme le temps partiel ou les accidents de la vie, ont des conséquences sur le salaire, la retraite et les droits sociaux des agent·es concerné·es. Souvent méconnus ou peu anticipés, ces impacts doivent pouvoir être identifiés afin de permettre à chaque personne de faire des choix personnels éclairés.

Les objectifs

- Donner une information objective aux agent·es concerné·es qui en font la demande en amont d'une demande de congé parental ou de temps partiel, de retraite ou en cas d'accidents de la vie.
- Doter l'institution des outils de simulation de salaire et retraite intégrant l'impact du congé parental et du temps partiel.

Descriptif de l'action

- Création d'une fiche d'information générale sur les impacts en cas de demande de temps partiel, congé parental, etc.
- Communication des éléments individuels en cas de demande d'agent·es.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

L'ensemble des directions.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de fiches distribuées au regard de la population cible.
- Nombre de personnes ayant reçu une communication sur l'impact en matière de rémunération ou de retraite suite à leur demande.

AXE 5

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.

Mesures	Actions	Priorité	Pilote	Avancement
5.1. Accompagner la parentalité.	5.1.1. Analyse du nombre de congés paternité pris suite à déclaration de naissance.	2	DRH	4 ^{ème} trimestre 2022
	5.1.2. Généralisation de la prise de congé paternité ou d'accueil de l'enfant.	3		2023
	5.1.3. Systématisation et formalisation de l'entretien pré- et post- congé maternité et congé parental.	3		2023
5.2. Adapter les temps de travail au monde post Covid.	5.2.1. Mise en œuvre effective du droit à la déconnexion ainsi que de règles encadrant les heures de réunion.	2	Pôle ressources	À partir du guide édité en décembre 2019
	5.2.2. Evaluation de l'impact du télétravail sur la conciliation des temps de vie.	2	DéMo	Automne 2022

Mesure 5.1. Accompagner la parentalité (actions 5.1.1 à 5.1.3)

Les raisons d'agir

L'accueil d'un enfant relève de la sphère privée. Cependant, on sait que la répartition sexuée des rôles au sein des familles, et notamment dans la parentalité, joue un rôle important dans la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes.

L'assemblée législative a souhaité améliorer la possibilité d'accueil de l'enfant. Pourtant, il existe encore des freins organisationnels, et parfois psychologiques, à ce que les agent•es utilisent ce droit en totalité. Une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques sur les modes de garde et d'accueil de l'enfant montre que 90% des agent-es de la fonction publique prennent un congé paternité et d'accueil de l'enfant mais ce chiffre cache des disparités. Les pères de plus de 40 ans ou en catégorie A sont moins nombreux à demander le bénéfice de ce droit ou alors partiellement.

En encourageant les changements de perception et de comportement au sein des équipes et en systématisant la prise du congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour les familles homoparentales, la collectivité prend sa part dans les transformations sociétales qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle répond aussi aux attentes des hommes qui souhaitent eux aussi être accompagnés dans la parentalité.

Le cadre juridique et réglementaire

Depuis le 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est portée à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples.

Il est applicable pour les enfants nés depuis le 1er juillet 2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date. Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Un décret

paru au Journal officiel le 12 mai 2021 précise ses modalités.

Le Protocole d'accord en faveur de l'égalité dans les fonctions publiques prévoit le socle d'indicateurs qui doivent être renseignés et suivis dans les trois versants de la fonction publique. Il impose de recenser le nombre d'agents ayant pris le congé de paternité par catégorie hiérarchique ainsi que le nombre de jours de congé de paternité pris par agent par catégorie, rapporté au nombre de jours théoriques.

Les objectifs

- Agir en faveur de la parentalité et de la répartition sexuée des tâches au sein des familles.
- Encourager les cadres de la collectivité à aborder le congé paternité et d'accueil de l'enfant avec les agent•es placés sous leur autorité.

Descriptif de l'action

1. Analyse du nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris suite à déclaration de naissance.
2. Généraliser la prise de congé paternité ou d'accueil de l'enfant.
3. Systématisation et formalisation de l'entretien pré- et post-congé maternité et congé parental.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Correspondant-es égalité femmes / hommes.

Encadrement.

Les indicateurs de suivi

- % de congés paternité et d'accueil de l'enfant, rapporté au nombre de naissances ou d'adoptions.

Mesure 5.2. Adapter les temps de travail au monde post-Covid (actions 5.2.1 et 5.1.2)

Les raisons d'agir

Dans son étude intitulée « Télétravail et égalité femmes / hommes », le Centre Hubertine Auclert pointe que la crise sanitaire a été accélératrice de changements, mais aussi révélatrice des inégalités de genre dans la sphère professionnelle et extraprofessionnelle, inégalités qui pré-existaient en termes d'accès, d'impacts potentiels sur les trajectoires et de conditions de travail.

Au-delà des périodes de confinement, le recours au télétravail et à ses déclinaisons s'est durablement installé dans les organisations. A la Région, presque les deux tiers des personnels des services administratifs télétravaillent désormais, alors qu'ils étaient moins d'un tiers en 2019.

Trois mesures sont préconisées pour mieux intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Mentionner l'égalité professionnelle comme un enjeu intrinsèque au télétravail ;
- Appréhender l'égalité comme règle méthodologique en invitant à « chausser les lunettes du genre » ;
- Innover dans les formes de dialogue social et professionnel en mode hybride.

Le cadre juridique et réglementaire

En 2017, année qui constitue un tournant pour le télétravail, l'ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail redéfinit le télétravail et ses modalités de mise en œuvre afin d'en encourager le déploiement, en levant les éléments réglementaires identifiés comme des freins.

Elle ne distingue plus télétravail régulier et télétravail occasionnel et supprime l'obligation d'un avenant au contrat de travail. Le télétravail peut désormais être formalisé par le biais d'un accord collectif, par simple charte, rédigée par la structure employeuse ou par tout moyen.

L'ordonnance souligne que l'employeur doit motiver tout refus de télétravail demandé par un ou une salariée.

Les objectifs

- Documenter les inégalités liées à ces nouvelles formes de travail.
- Aider à prendre conscience des liens entre organisation du travail et inégalités de genre.
- Faciliter l'application du guide interne « Droit & Devoir à la déconnexion / Agent-es du siège et des lycées » de décembre 2019.

Descriptif des actions

1. Mise en œuvre effective du droit à la déconnexion ainsi que de règles encadrant les heures de réunion.
2. Evaluation des nouvelles formes de travail sur la conciliation des temps de vie à partir des résultats du baromètre social.

Pilote

Pôle ressources.

Les contributeurs et contributrices

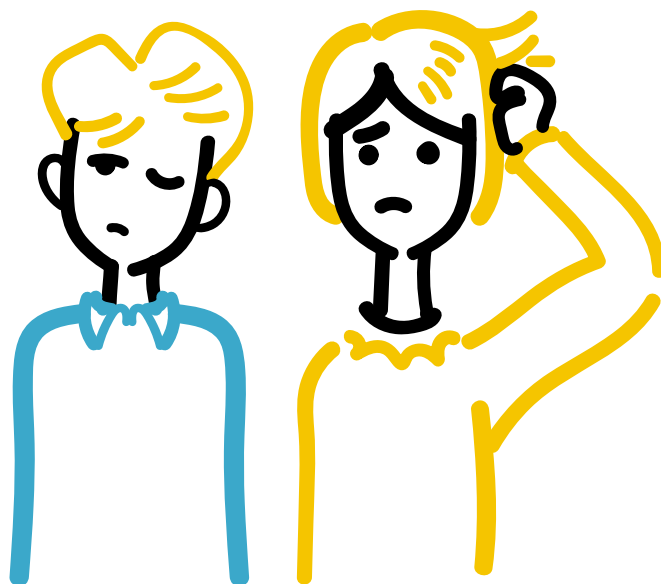
Délégation à la modernisation de l'action publique.

Encadrement.

Réseau égalité femmes / hommes.

Les indicateurs de suivi

- Evolution du télétravail selon le sexe.
- Perception de la conciliation des temps de vie (baromètre social).



AXE 6

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

Mesures	Actions	Priorité	Pilote	Avancement
6.1. Communiquer de manière ambitieuse sur l'égalité professionnelle.	6.1.1. Développement de la communication sur l'égalité professionnelle.	1	DéMo	En cours sur les différents supports de communication interne.
	6.1.2. Prise en compte des enjeux d'une communication égalitaire par les prestataires de communication et les chargé•es de communication.	1		Engagement signée par la Région en juin 2019. Mise en œuvre progressive.
6.2. Sensibiliser sur les enjeux d'égalité professionnelle en matière de ressources humaines et en tant que valeur portée par la collectivité.	6.2.1. Formation des élu•es et personnels politiques.	2	Cabinet	Formation des élu.es de la majorité par Egaé le 20/04/22
	6.2.2. Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations au management.	2	DRH	2022
	6.2.3. Mise en œuvre du plan de formation des personnels.	2		Objectif d'égalité intégré au plan de formation 2022-2024.
	6.2.4. Sensibilisation des personnels de la DRH.	2		1 ^{er} trimestre 2023.

Mesure 6.1. Communiquer de manière ambitieuse sur l'égalité entre les femmes et les hommes (actions 6.1.1 à 6.1.3)

Les raisons d'agir

La communication interne et externe présente un double enjeu en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :

- Elle permet de faire connaître les engagements de la Région et les dispositifs visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre les discriminations, les violences et harcèlements sexistes et sexuels. A ce titre, elle est un outil de sensibilisation à part entière, au service d'une transformation des mentalités et des pratiques.
- Elle permet de modifier les représentations et les stéréotypes de genre au travers des choix iconographiques, du traitement des informations et de la rédaction dans l'ensemble des supports et communications qui traitent des missions et des actions de la région.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande de nouvelles compétences pour les personnes en charge de la communication interne et externe (écriture égalitaire, iconographie non discriminatoire, etc.).

En outre, certaines actions de communication sont confiées à des prestataires externes qui ne connaissent pas toujours l'engagement de la Région, symbolisé par la signature officielle le 18 juin 2019 de la Charte du Haut Conseil à l'Égalité visant à appliquer et diffuser les principes du guide pratique « pour une communication sans stéréotype de sexe ».

Les objectifs

- Mettre en œuvre une communication interne et externe au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Créer une culture commune et des réflexes professionnels dans la communauté des communicant-es de la Région (chargé-es de communication, agences prestataires...).

Les actions

1. Développement de la communication sur l'égalité professionnelle, par des voies variées (Intranet, éditions papier, jeux, etc) déclinant les actions en matière de ressources humaines.
2. Prise en compte des enjeux d'une communication égalitaire par les prestataires de communication et les chargé-es de communication.

Pilote

Délégation à la modernisation de l'action publique.

Les contributeurs et contributrices

Direction des ressources humaines.

Direction de la communication et des relations avec les citoyen-nés.

Correspondant-es communication interne.

Les indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de communication sur l'égalité.
- Nombre de chargé-es de communication formé-es et de prestataires sensibilisé-es.

Mesure 6.2. Sensibiliser sur les enjeux d'égalité professionnelle en matière de ressources humaines et en tant que valeur portée par la collectivité (actions 6.2.1 à 6.2.4)

Les raisons d'agir

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes exige la mise en œuvre de compétences nouvelles comme la connaissance du cadre juridique de la non-discrimination ou des dispositifs de prévention des situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels.

L'égalité professionnelle est au cœur des valeurs portées par la collectivité dans le management comme dans les ressources humaines. Elle demande donc d'être intégrée, de manière transversale, dans l'ensemble des formations au management et aux ressources humaines, ainsi que dans ses actions de communication. Par exemple, l'ensemble des formations au recrutement ou à l'entretien professionnel doivent systématiquement rappeler le cadre de la non-discrimination et de l'égalité de traitement et les personnels chargés de la communication, interne et externe, formés au langage non sexiste.

En outre, elle suppose de s'assurer que l'ensemble des études de cas et mises en situation proposées aux stagiaires soit exemptes de stéréotypes sexistes.

Les objectifs

- Diffuser de manière transversale une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au moyen des formations au management et aux ressources humaines.
- Améliorer la qualité des formations proposées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Appliquer l'engagement de la Région à communiquer sans stéréotype de sexe.

Le descriptif des actions

1. Formation des élu-es et personnels politiques aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
2. Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations au management, notamment au travers des obligations légales et d'études de cas non stéréotypées (ex. rôles affectés aux hommes et aux femmes, iconographie des supports, choix des patronymes fictifs dans les situations proposées...).
3. Mise en œuvre du plan de formation 2022-2024 des personnels intégrant des modules dédiés aux enjeux d'égalité et de diversité.

4. Sensibilisation de tous les personnels de la direction des ressources humaines, managers puis équipes, afin de partager une culture commune.

Pilote

Direction des ressources humaines.

Les contributeurs et contributrices

Délégation à la modernisation de l'action publique.

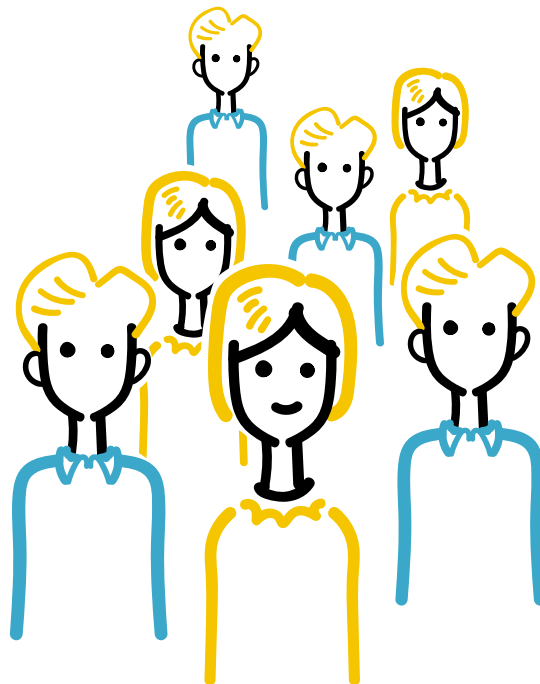
Direction de la communication et des relations avec les citoyen·nes.

Direction des assemblées et cabinet.

Prestataires de formation.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de formations revues sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Mise en place d'un indicateur d'évaluation des formations sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes ; expérimentation sur les huit modules d'amélioration continue pilotés par la délégation à la modernisation de l'action publique.



2

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET L'ÉCO-SYSTÈME RÉGIONAL

BILAN 2021 / 2022 ET PERSPECTIVES 2023

Depuis la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », le conseil régional a la responsabilité de déployer une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques qu'il mène, et d'en rendre compte annuellement.

Cette seconde partie, documentée de chiffres-clés et d'analyses relatives à la situation en Bourgogne-Franche-Comté, est consacrée au bilan de l'action régionale sur la période 2021-2022 et trace les perspectives pour 2023.

De nombreuses actions internes présentées en première partie favorisent simultanément cette dynamique externe. En effet, la mobilisation du réseau de correspondants et correspondantes internes, les ressources mises à disposition des services ou les formations déployées sont autant d'éléments favorables à la réussite de ce deuxième volet.

Les axes suivants seront détaillés :

1. L'OBSERVATION ET L'ÉVALUATION GENRÉES, CONDITIONS DE LA RÉUSSITE-	73
<i>L'exemple inspirant de la politique sportive</i>	74
<i>La formation indicateurs & genre</i>	76
<i>Les « zones blanches de la croissance »</i>	77
2. LA FORMATION INITIALE, UN LEVIER PRIORITAIRE POUR AGIR CONTRE LES STÉRÉOTYPES	80
<i>La convention égalité dans le système éducatif 2020 - 2024</i>	80
<i>Les plans égalité lycée</i>	80
<i>Les dispositifs internes-</i>	83
<i>Le Printemps de l'égalité</i>	84
3. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, UN ATOUT POUR ACCÉLÉRER LA MIXITÉ	87
<i>Les actions de FETE</i>	88
<i>Les masques de réalité virtuelle</i>	89
<i>« Femmes et microtechniques »</i>	90
<i>La mobilisation du CESER-</i>	91
4. LA STRATÉGIE ÉCONOMIQUE ET LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	92
<i>La responsabilité sociétale des entreprises</i>	93
<i>Égalité et mixité dans les SIAE</i>	95
<i>L'entrepreneuriat des femmes</i>	95
<i>Le SRDEII 2022-2028-</i>	99
5. UN RÉSEAU RÉGIONAL DYNAMIQUE, ENGAGÉ DANS UN PROJET COLLECTIF INNOVANT	100
<i>Les associations-</i>	100
<i>La lutte contre la précarité menstruelle</i>	103
<i>Le futur centre de ressources régional</i>	105

L'OBSERVATION ET L'ÉVALUATION GENRÉES, CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

« *Si on veut que les femmes comptent, il faut compter les femmes* ».

Collectif Sista « Pour Imposer la mixité dans l'économie numérique »



Dans son avis de 2021 qui faisait suite à la saisine de la Région sur la précarité des femmes, la première préconisation du Conseil économique, social et environnemental de Bourgogne-Franche-Comté est de « Repérer, observer, mieux connaître et aller vers ».

L'un des principaux conseils pour conduire et réussir une politique d'égalité entre les femmes et les hommes est en effet de prévoir des collectes de données genrées.

Cet objectif est également affirmé par le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) qui dans sa publication « Crise sanitaire et inégalités de genre » de 2021, préconise de généraliser le recours aux données et aux outils d'aide à la décision genrée.

Préconisation 16 :

Le CESE appelle à flécher une part du plan de relance sur l'égalité entre femmes et hommes. Il appelle également à mettre en œuvre sans délai le principe d'éga-conditionnalité pour toutes les aides publiques (notamment aux entreprises et à la création d'entreprise) selon des modalités à adapter à la taille des entreprises. Il rappelle également ses précédentes préconisations relatives à l'expérimentation de budgets sensibles au genre et en faveur des « initiatives promouvant l'examen des effets différenciés de l'argent public, qu'il soit investi par l'État ou les collectivités territoriales » (Résolution « Agir pour un espace public égalitaire », rapporteure : Mme Lilâ Le Bas, mars 2020).

Dans plusieurs de ses travaux, cette instance nationale recommande de recourir au principe d'éga-conditionnalité, qui consiste à conditionner l'attribution des fonds publics, mais aussi l'attribution des autorisations administratives au respect de règles paritaires ou la mise en œuvre d'actions pour l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes.

L'EXEMPLE INSPIRANT DE LA POLITIQUE SPORTIVE

Depuis 2017, la Région Bourgogne-Franche-Comté mène une politique volontariste de soutien à la valorisation et au développement de la pratique du sport par les femmes au travers de sa contractualisation avec les ligues et comités sportifs. Le subventionnement des contrats régionaux de développement du sport (CRDS) a alors été soumis à la présentation d'un axe « Égalité » par ces structures.

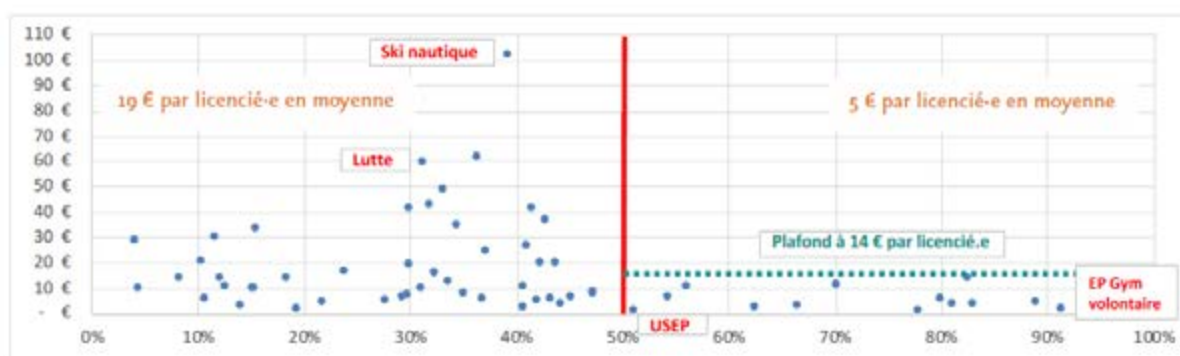
En 2021, une évaluation a été confiée à la SCOP Quadrant Conseil afin de mesurer les résultats de cette stratégie, de juger de l'efficacité du dispositif et de capitaliser sur les réussites. Parmi les outils d'analyse mobilisés figure « l'analyse budgétaire sensible au genre », qui a été appliquée à l'enveloppe financière dédiée à ces CRDS. Outil de mesure de l'(in)égalité de genre, ce type d'analyse interroge la manière dont les dépenses publiques sont distribuées entre les femmes et les hommes.

Cette étude précise a permis de mettre en évidence la répartition des subventions régionales selon le genre des licencié-es.

L'objectif était de comprendre :

- À qui bénéficient le plus les subventions régionales ;
- S'il y a une reproduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la manière de financer les ligues et comités.

RÉPARTITION DE LA SUBVENTION ALLOUÉE PAR LICENCIÉ-E EN FONCTION DE LA PROPORTION DE FEMMES LICENCIÉES PAR LIGUE ET COMITÉ SOUTENUS PAR LA RÉGION



En moyenne, une ligue dont les effectifs sont majoritairement masculins (moins de 50% de femmes) reçoit une subvention de 82 263€ tandis qu'une ligue dont les effectifs sont majoritairement féminins (plus de 50% de femmes) reçoit une subvention de 43 400€.

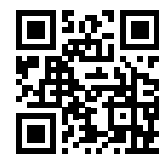
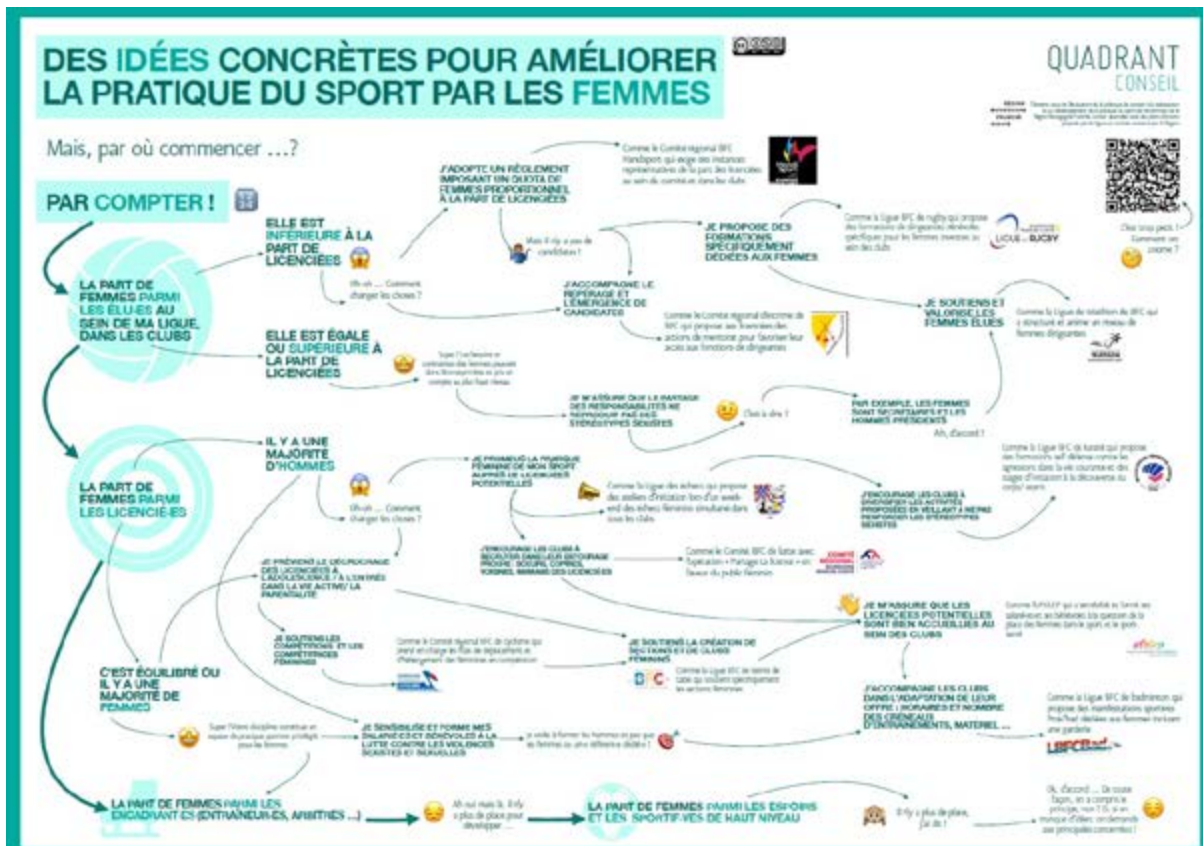
Rapportée au nombre de licenciés, en moyenne, les ligues dont les effectifs sont majoritairement masculins reçoivent une subvention de 19 € par licencié-e, tandis qu'une ligue dont les effectifs sont majoritairement féminins reçoit une subvention de 5 € par licencié-e.

À l'issue de ce travail d'évaluation, il ressort que 50% des ligues et comités estiment que le travail de définition et de mise en œuvre d'actions en faveur des femmes a eu un impact sur leurs pratiques. Le caractère obligatoire permet notamment, quand une personne au sein de la ligue ou du comité, s'en saisit, d'ouvrir une fenêtre d'opportunité pour passer à l'action. Deux ligues et comités sur cinq estiment que leur niveau de connaissances et compétences sur la question de l'égalité des sexes s'est amélioré.

La valeur ajoutée du dispositif est donc significative. Il est particulièrement efficace en termes d'impacts sur les représentations et les pratiques auprès des petites et moyennes ligues dont les effectifs sont majoritairement masculins, et/ou pour lesquels la part de financement de la Région est importante.



Cette évaluation a abouti à des pistes d'actions qui ont été présentées aux comités et ligues sportives régionales le 8 avril 2022 au CREPS de Dijon, en présence de Willy Bourgeois, vice-président en charge du sport.



Cette évaluation portant sur une politique égalitaire volontariste et originale a été retenue pour être présentée à la 13^e conférence biennale de la Société européenne d'évaluation en juin 2022 à Copenhague.

En 2021, la Région a attribué aux ligues et comités régionaux 474 350 € pour la réalisation d'actions de valorisation et développement de la place des femmes dans le sport, leur accès aux fonctions de dirigeantes et la mixité de la pratique.

Dans les 210 000 € accordés au Comité régional olympique et sportif (CROS) de Bourgogne-Franche-Comté, 17 500 € seront consacrées à la démarche de féminisation, portée par les ligues et comités, en partenariat avec l'association « Les sportives » créée par Aurélie Bresson.

Dans le cadre des appels à projets « Manifestations » et « Structures sportives », d'autres actions ont été financées, par exemple l'évènement mensuel de féminisation du cyclisme du Comité de Côte d'Or de cyclisme (2 500 €), « Le Sport donne des Elles » de l'ASPTT Besançon Omnisports (1 500 €) ou le tournoi de handball féminin « Trophée des Champ'Yonne » (2 500 €) du Handball Club Auxerrois

LA FORMATION INDICATEURS & GENRE

Les correspondants et correspondantes internes égalité femmes / hommes ont pour mission de développer une culture de l'égalité au sein de leur direction, et d'inciter leurs encadrant-es et leurs collègues à des déclinaisons concrètes dans les politiques publiques dont elles et ils ont la charge.

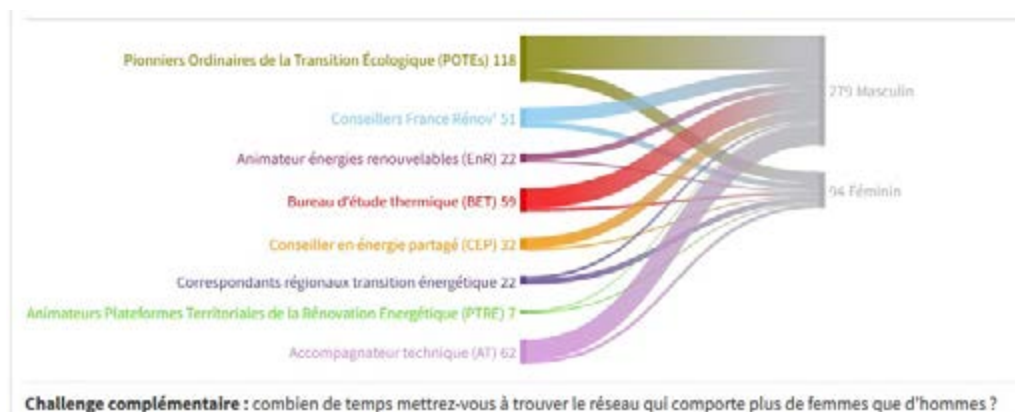
Animées par la chargée de mission égalité / diversité positionnée à la délégation à la modernisation de l'action publique, leurs rencontres trimestrielles sont l'occasion de temps d'échanges et de formation.

En mars 2022, à partir de l'expérience détaillée ci-dessus et de l'intérêt qu'elle avait suscité auprès de ce réseau, 23 agent-es ont pu suivre une formation construite sur mesure avec Quadrant conseil.

Les objectifs étaient :

- De partager les notions de base relatives à ce que sont et à quoi servent les indicateurs ;
- De partager le champ des possibles en matière de définition et d'usages d'indicateurs de genre ;
- D'ouvrir des perspectives de travail, notamment pour aller vers un budget régional sensible au genre, « que chacun et chacune puisse repartir avec une ou deux idées dans son chapeau ».

A l'issue de cette formation, les participant-es, en sous-groupes, ont imaginé des pistes de travail dans leurs champs d'actions respectifs. Des avancées ont ainsi été constatées, par exemple à la direction de la transition énergétique où, lors du challenge interne sur la datavisualisation, une question subsidiaire a porté sur la part d'hommes et de femmes parmi les huit réseaux spécialisés sur ce thème.

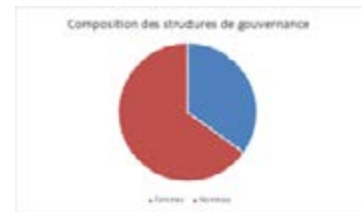


<https://public.flourish.studio/visualisation/10426692/>

La direction de la recherche et de l'enseignement supérieur établit désormais chaque année un bilan sexué de la mobilité internationale des jeunes. En 2021, dans un contexte encore fortement impacté par la crise sanitaire, on constate :

- Que 54 % des bénéficiaires d'une bourse du conseil régional ont été des étudiantes (609 femmes et 653 540 € d'aides) ;
- Que les garçons sont surreprésentés dans le secteur d'études « production, construction » (moins de 20 % de femmes) et les filles en « santé, services à la personne et aux collectivités » (75 % pour les stages) et « sciences humaines et sociales » (73 % pour des études) ;
- Que la part des femmes en mobilité diminue avec l'élévation du niveau d'études. Ainsi elles représentent 64 % des jeunes en stage aux niveaux bac+1 et bac+2, mais plus que 45 % à partir de bac+3 (stages) ou 45 % à partir de bac+4 pour les études.

De son côté, la direction de l'environnement, qui avait déjà entrepris d'observer les répartitions genrées dans les bureaux et conseils d'administration des associations d'éducation à l'environnement bénéficiaires de subventions régionales et obtenu le constat suivant (voir graphique), a poursuivi son engagement au travers de deux actions en 2022 :



- L'extension des comptages sexués aux publics touchés, avec l'insertion de la mention suivante dans les conventions financières des bénéficiaires : « Le ou la bénéficiaire s'engage à mentionner dans son bilan d'activité le nombre de femmes et d'hommes ayant participé aux événements organisés. »
- L'ajout d'une incitation à la mixité dans le règlement d'intervention « Manifestations et colloques » : « La Région étant engagée depuis 2019 dans une politique d'égalité de faits entre les femmes et les hommes, en interne comme en externe, elle vise la diffusion de cette culture auprès des acteurs et actrices dont elle soutient l'action. Aussi, le ou la bénéficiaire s'engage, autant que possible, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les intervenant-es de sa manifestation. »



Cet objectif rejoint l'engagement officielle de la Région, signé le 18 juin 2019, à appliquer les dix recommandations du Haut conseil à l'égalité pour communiquer de façon plus égalitaire.

LES « ZONES BLANCHES DE LA CROISSANCE »

Dans le cadre de la « Stratégie Régionale de la Connaissance » (SRC), la direction de la prospective et des démarches partenariales a conduit en 2022 une étude sur les zones blanches de la croissance territoriale de Bourgogne-Franche-Comté, soit les 40 intercommunalités (EPCI) qui ont perdu simultanément des emplois et des habitant-es entre 2007 et 2017.

Evolution de l'emploi 2008 – 2016 et de la population 2007 – 2017.
Source Insee, exploitation Conseil régional, Service prospective



Dans cette enquête sur l'emploi et les dynamiques territoriales, le service de la prospective a introduit une nouvelle dimension, celle du genre. Il a ainsi mis en évidence des différences de parcours professionnel et résidentiel entre les femmes et les hommes, variables selon les territoires.

La première partie est consacrée à l'emploi régional et la question de la non-mixité des métiers, à partir d'un classement qui répartit les activités économiques en fonction de leur degré d'intégration dans l'économie mondiale :



On y constate que le taux de femmes décroît à mesure que les secteurs d'activités sont ouverts sur les marchés du monde (par exemple le secteur industriel). Près de 9 femmes sur 10 travaillent dans l'économie de proximité contre 7 hommes sur 10 (458 000 femmes vs 398 000 hommes en 2018). L'écart de genre suivant que les emplois sont destinés à une population locale ou à des marchés extérieurs est donc significatif.

Evolution emplois 08-18	Hommes	Femmes	% H	% F
France	-100 291	517 045	-1%	4%
BFC	-46 349	-6 211	-8%	-1%

Plus exposés aux aléas de la mondialisation, les hommes ont représenté 88% des pertes nettes d'emplois en Bourgogne-Franche-Comté entre 2008 et 2018. Il ne s'agit pas d'une spécificité régionale, mais d'une dynamique nationale, liée au profil des emplois en déclin sur la période : l'emploi des hommes est plus important dans les secteurs qui ont concentré la crise (G3 et G4) et à l'inverse, l'emploi des femmes est concentré dans un secteur plus stable de l'économie, les emplois G1 et dans une moindre mesure, les emplois G2. Tous deux liés à l'économie de proximité.

Dans le focus sur la dynamique démographique du territoire régional, on mesure les arrivées et départs des jeunes de moins de 25 ans par sexe :

	Arrivées - 25 ans		Départs - 25 ans	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Zones blanches	9246	8481	9576	9805
	52,2%	47,8%	49,4%	50,6%
Autres EPCI	20749	21473	18686	19446
	49,1%	50,9%	49,0%	51,0%

(pour 100 jeunes résidant dans l'EPCI) – Source : Insee RGP (2017)

Sur l'année 2017, les 40 EPCI en zone blanche accusent un déficit agrégé de 1654 jeunes de moins de 25 ans, constitué à 80% par des jeunes femmes (-1324 jeunes femmes : 8481 arrivées pour 9805 départs, contre un déficit de 330 garçons du même âge). Au contraire, dans les autres EPCI on observe un équilibre (gain de 2000 femmes équivalant au gain de 2 000 hommes). Cet écart s'explique donc par la nature des métiers disponibles localement mais aussi par la meilleure aptitude des femmes à valoriser leurs parcours ou un diplôme dans un milieu dit « urbain » que dans un environnement dit « rural ».

En conclusion, la mixité faible de certains métiers et secteur d'activité conjuguée à une sectorisation de l'emploi très importante en Bourgogne-Franche-Comté (fragmentation et spécialisation) a une répercussion sur le nombre de départs et d'arrivées dans les territoires infrarégionaux.

Par ailleurs des travaux de recherche menés dans d'autres régions (Grand Est notamment) ont montré que dans les zones en déclin, les groupes sociaux féminins (par exemple les clubs de sport féminin) ont tendance à disparaître ou être impactés plus rapidement que les groupes sociaux masculins.

Ces travaux ont été présentés lors d'un échange inter-directions le 14 juin 2022, l'objectif étant d'alimenter les différentes politiques publiques (aménagement du territoire, économie, formation professionnelle, ...) dans leurs réflexions.

« Face à ces données, il apparaît peut-être plus important de soutenir le club de foot féminin en zone blanche qu'à Dijon, car les structures sociales féminines sont les premières à disparaître dans les zones en crise. Et ce démantèlement contribue à rendre ces zones encore moins attractives pour les femmes. »

Réaction d'un participant

Autre réaction : « Travail intéressant qui permet de documenter et conscientiser les enjeux. Ce qui est une phase essentielle du travail de promotion de l'égalité. »

I. L'OBSERVATION ET L'ÉVALUATION GENRÉES, CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

PLAN D' ACTIONS 2023

- Poursuivre les échanges avec la deuxième assemblée régionale pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Généraliser la construction d'indicateurs sexués et de données genrées dans les politiques publiques conduites par la Région.
- Faire évoluer les outils budgétaires et comptables, en particulier le futur portail des aides régionales, afin de mesurer la répartition sexuée des bénéficiaires.
- Appliquer les préconisations de la version 2 du guide du Haut conseil à l'égalité (HCE) « Pour communiquer sans stéréotype de sexe ».

LA FORMATION INITIALE, UN LEVIER PRIORITAIRE POUR AGIR CONTRE LES STÉRÉOTYPES

LA CONVENTION ÉGALITÉ DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF 2020 - 2024

Inspirée des grands axes d'intervention nationaux, la « Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bourgogne-Franche-Comté » signée le 1er octobre 2020 à Beaune, a dégagé quatre axes prioritaires :

1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
2. Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel ;
3. Renforcer et poursuivre la mixité des filières et formations ;
4. Et piloter la convention au niveau régional.

Lors du premier comité de pilotage qui s'est tenu à Besançon le 26 octobre 2021, en accord avec l'Etat, il a été convenu d'étoffer progressivement le plan d'actions, a minima dans trois domaines :

- L'orientation et l'information sur les métiers ;
- Le numérique (dont le cybersexisme) ;
- Et la formation des personnels.

Cet objectif s'est traduit à l'occasion du comité technique du 11 avril 2022 par la création de deux groupes de travail thématiques, l'un sur les violences sexuelles et sexistes qui a été installé le 17 juin 2022, le second sur la mixité dans l'orientation. La coordination entre les différents signataires, en particulier relative à la formation des personnels qui interagissent auprès des lycéens et des lycéennes tout en relevant de différents employeurs, a été pointée comme l'un des enjeux à prioriser.

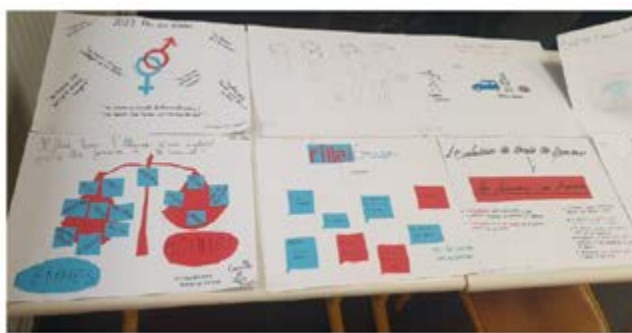
Au travers de cette entente, la Région valorise des actions conduites par la direction des lycées et par l'association FETE, partenaire privilégié né à Dijon qui a fêté ses 30 ans en 2021, et acquis une reconnaissance à l'échelle nationale.

La Région a financé cette structure à hauteur de 85 000 € en 2021 pour ses interventions en milieu scolaire.

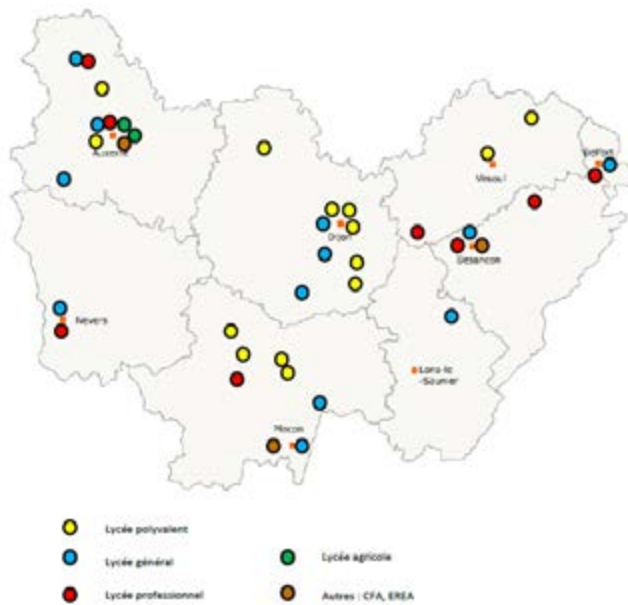
LES PLANS ÉGALITÉ LYCÉE

Depuis huit ans, l'association FETE, cofinancée par la Région et l'Europe pour cet accompagnement, propose aux lycées de Bourgogne-Franche-Comté de travailler sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un Plan égalité. Les Plans égalité ont pour vocation de réfléchir et agir avec les équipes pédagogiques autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et, par extension, l'égalité entre les filles et les garçons.

Par la mise en place d'actions ponctuelles ou répétées et co-construites avec les lycées, cette structure sensibilise d'une part les équipes pédagogiques à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, d'autre part, fait réfléchir les élèves sur la place des femmes, et des hommes, dans le monde du travail aujourd'hui (écarts salariaux, temps partiel, métiers très féminisés, métiers dits masculins, etc.).



En 2021-2022, malgré un contexte sanitaire encore contraignant, de nombreuses actions ont de nouveau été organisées dans 38 établissements de la Région. Quinze nouveaux lycées se sont engagés, dont la majorité en Franche-Comté où le dispositif s'est implanté plus récemment.



Etablissements ayant bénéficié d'un Plan égalité lycée en 2021 - 2022.

Les interventions (atelier stéréotypes et discriminations, ciné-débat, speed-dating de l'orientation et des stéréotypes, exposition, théâtre forum ...) s'appuient directement sur les outils créés et développés par FETE, à l'instar du nouvel atelier sur les masculinités ou l'Ega'game « Deviens un-e gardien-ne de l'égalité », jeu en ligne conçu pour offrir une ressource compatible avec les contraintes sanitaires.

Ega'game au lycée militaire d'Autun



Atelier de création d'affiches avec le dessinateur de l'exposition Jean-François Fontaine, en présence de Océane Charret-Godard, vice-présidente « Lycées, offre de formation, apprentissage et orientation » et Laetitia Martinez, vice-présidente « Enseignement supérieur, recherche, égalité réelle et laïcité ».

Lycée de Longchamp - Novembre 2021

De nombreuses ressources sont mises à disposition des équipes enseignantes par FETE sur une plateforme grand public : <https://www.egalitelycees-bfc.org/index.php/les-projet>, détaillant les contenus et les apports de chaque outil ou projet.

Exemple :

Exposition de dessins : «Femmes et discriminations vers et dans l'emploi»

Contenu

- Jeu de 24 panneaux en format A3 ou A2 illustrés avec dessins.
- Des dessins représentant une situation se rapportant à un critère précis de discriminations (sexe, grossesse, situation de famille, apparence physique, handicap, âge, origine...). Chaque dessin est accompagné d'un panneau explicatif.
- Exemples de situations : À travail égal, salaire égal ? Les compétences, une amie ou un ami ? Facteurs d'écarts ? Trop tard pour travailler ? Travailleur handicapé = compétences à jour ?...

Apports du projet

- Faire prendre conscience que les discriminations sont encore nombreuses dans l'emploi, et principalement envers les femmes.
- Faire réfléchir les équipes éducatives et les élèves sur le poids des stéréotypes dans le processus de recrutement notamment.



ZOOM

La place des femmes dans l'histoire... et aujourd'hui.

Le matrimoine est constitué de la mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs œuvres. L'égalité entre femmes et hommes nécessite une valorisation de l'héritage des femmes. Dès lors matrimoine (ce qui vient des mères) et patrimoine (ce qui vient des pères) constitueront ensemble notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

<https://www.lematrimoine.fr>

Le lycée Vauban d'Auxerre, très engagé dans les solidarités et la lutte contre les discriminations (Trophée égalité mixité 2019), a inauguré le 8 mars 2022 son hôtel d'application, en baptisant les trois chambres du nom de trois femmes célèbres dans l'Yonne :

- Chambre 1 : Louise (Adélaïde-Louise d'Eckmühl de Blocqueville, 1815 - 1892), femme de lettres et poétesse.
- Chambre 2 : Marie Noël (1883- 1967), poétesse auxerroise.
- Chambre 3 : Colette (1873 - 1954), femme de lettres, actrice et journaliste née à Saint Sauveur en Puisaye.



Une autre femme a été mise à l'honneur à Chalon-sur-Saône. L'établissement scolaire issu de la fusion des lycées Du Gast et Dumorey en 2020, a pris le nouveau nom de « Lycée professionnel des métiers Jeannette Guyot ». Ce choix, issu d'un processus de concertation mené par l'établissement et du vote des élèves et des personnels, valorise une grande résistante française, dont la personnalité a fortement marqué les esprits par ses qualités de courage, de liberté, de discrétion et d'engagement.



Parallèlement, la direction des lycées organise elle-même chaque année plusieurs événements afin de développer la culture de l'égalité auprès des jeunes.

LES DISPOSITIFS INTERNES

EVEIL

Le dispositif EVEIL (Enveloppe pour la vie, l'épanouissement et l'implication des lycéens et des lycéennes) accompagne les lycées dans leurs projets péri-pédagogiques pour développer notamment une culture de l'égalité et lutter contre les discriminations.

Des initiatives variées ont été portées durant l'année scolaire 2021 / 2022 par plusieurs lycées sur les thèmes de l'égalité entre les filles et les garçons.



Les Simones

Un podcast et une vidéo sur le sexisme ont par exemple été réalisées au lycée Vauban à Auxerre. Le lycée Victor Hugo de Besançon a organisé un rallye de l'égalité. Le lycée Charles Nodier de Dole a programmé le spectacle « Les Simone » par la Compagnie « Va savoir pourquoi », une vraie-fausse conférence hirsute et participative sur le sexisme. Le LEGTA Lucie Aubrac de Mâcon Davayé a travaillé avec ses élèves autour du Spectacle « Femelles » de la Compagnie ES3-Théâtre, au travers d'ateliers.



« Il est primordial que chacun s'interroge sur ses a priori, la place des uns et des autres dans la société. »

David Serin, conseiller principal d'éducation

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ REPORTER

Organisé par la Région, avec le concours de la Région académique Bourgogne-Franche-Comté, du ministère de l'agriculture et de l'alimentation et du Centre pour l'éducation aux médias et à l'information (CLEMI), BFC reporter a lieu chaque année dans le cadre de la semaine de la presse et des médias dans les écoles.

Ce dispositif journalistique permet aux élèves de travailler notamment sur les thématiques des discriminations et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Six établissements de Bourgogne-Franche-Comté ont participé à l'édition 2022 consacrée au développement durable. Lors du « hackaton » final, chaque collectif engagé dans cette expérience citoyenne doit produire en une série d'articles illustrés alimentant un journal commun qui donne lieu à publication.

<https://www.bourgognefranchecomte.fr/graines-de-journalistes>

L'ÉCHAPPÉE LITTÉRAIRE

Le dispositif régional « L'échappée littéraire » vise à favoriser la lecture et la découverte de la création littéraire et graphique contemporaine auprès des jeunes lycéens et lycéennes de la région. Chaque année, 30 classes de 30 lycées différents sont chargées de lire quatre romans et quatre BD ; 800 élèves sont embarqué-s dans cette aventure littéraire et votent ensuite pour élire les deux lauréat-es.

Depuis plusieurs années, une attention est portée, lors de la sélection, à un équilibre quantitatif entre auteurs et autrices, et à la lutte contre les discriminations.

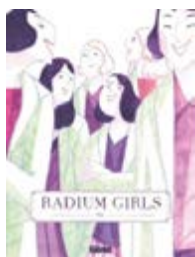


800 lycéens ont participé à « L'échappée littéraire » 2022. Ils étaient une soixantaine à Dijon pour la remise des prix, organisée sous forme de déambulation dans les rues de Dijon - Photo Région Bourgogne-Franche-Comté Xavier Ducordeaux

<https://www.bourgognefranche-comte.fr/la-litterature-est-dans-la-rue>

Pour le palmarès de l'édition 2022, les élèves ont choisi d'honorer deux autrices :

- Cy, pour sa bande dessinée « Radium Girls », qui raconte le destin de ces jeunes Américaines sacrifiées sur l'autel du progrès technique dans les années 20, alors qu'elles travaillaient dans les usines de peintures au radium ;
- Et Violaine Bérot qui signe le roman « Comme des bêtes », dans lequel elle interroge ses jeunes lecteurs et lectrices sur leur acceptation des différences et le rapport de l'être humain à la nature.



« Leurs questions sont souvent plus pertinentes que celles des journalistes ! Ils éclatent tous les stéréotypes que nous pouvons avoir sur eux, les « jeunes » comme on les appelle ».

Cy, autrice de Radium girls

LE PRINTEMPS DE L'ÉGALITÉ

« L'égalité est un des fondements de notre République, un principe dont nous devons être soucieux en toute circonstance. Le premier domaine où chacun et chacune de nous doit faire vivre l'égalité, c'est entre les femmes et les hommes. Affirmer des principes ne suffit pas, il faut les mettre en action. C'est pourquoi la Région Bourgogne-Franche-Comté a initié le Printemps de l'égalité. »

Marie-Guite Dufay, présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté

Organisé chaque année depuis 2019 et lancé le 8 mars à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le Printemps de l'égalité est une initiative de la Région Bourgogne-Franche-Comté destinée à :

- Valoriser des actions démontrant que l'égalité peut se décliner partout et dans tous les domaines,
- Inciter chacun et chacune à progresser dans son champ d'action, et agir à son niveau.

Printemps de l'égalité 2022 : les jeunes s'engagent !

08/03/22



Pour que l'égalité devienne réelle entre les femmes et les hommes, les jeunes - filles et garçons - se mobilisent, par exemple en décryptant des publicités sexistes.

Après la publication, en 2021, de quinze portraits de femmes engagées, inspirantes et « rôles modèles » en Bourgogne-Franche-Comté, l'édition 2022 a été l'occasion de partir à la rencontre des jeunes générations qui se mobilisent en faveur de l'égalité. Conférences, ateliers participatifs, ciné-débat, éga'game, spectacles, jeu « sexisme sans façon », expos, speed-dating de l'orientation et des stéréotypes,... moult événements ont mobilisé les élèves et enseignant-es de 30 lycées de la région.

ZOOM

95 milliards d'euros !

L'ouvrage *Le coût de la virilité* de Lucile Peytavin s'appuie sur les résultats d'une étude statistique édifiante : en France, 96 % de la population carcérale est masculine, 84 % des auteurs d'accidents mortels sur la route sont des hommes, 86 % des auteurs d'homicides également. A partir de ce constat, Lucile Peytavin a calculé les coûts directs et indirects supportés par la société pour faire face aux comportements délictuels et asociaux des hommes. Avant d'aboutir à la conclusion suivante : si les hommes se comportaient comme les femmes, l'économie se chiffrerait à 95 milliards d'euros par an. Un chiffre qu'elle définit comme le coût de la virilité. Comment expliquer de telles différences de comportement entre les femmes et les hommes ? « Il n'y a pas de fatalité. Le biologique n'étant pas en cause, les réponses sont à trouver ailleurs, dans l'éducation, dans la transmission des valeurs tout au long de la vie des hommes, dans la construction de comportements. Ce livre a pour but d'engager une prise de conscience collective, d'ouvrir une réflexion sociétale autour de la question de la virilité et de nous inviter, tous, à un examen de conscience approfondi pour en finir avec ce concept néfaste, en dépit du silence assourdissant qui l'entoure », détaille Lucile Peytavin.

<https://www.bourgognefranche-comte.fr/le-printemps-de-legalite-dure-toute-lannee>

En clôture du 4^{ème} printemps de l'égalité, le lycée Hippolyte Fontaine a accueilli le 20 mai 2022 à Dijon, Lucile Peytavin, essayiste et historienne, suite à la publication de son ouvrage « *Le coût de la virilité* ». Au programme, une conférence débat qui lui a permis de développer longuement le contenu de ses travaux et qui a généré une large participation des jeunes autour des questions d'éducation, de comportement et de vivre-ensemble.

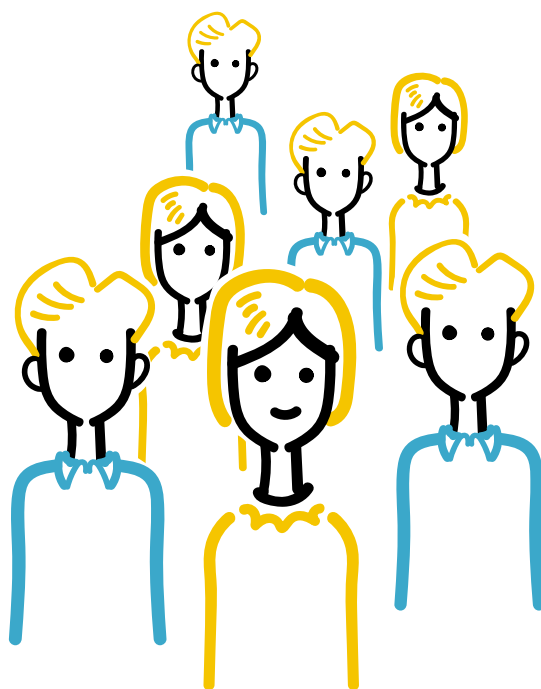


« *Le coût de la virilité* », l'un des nouveaux ouvrages acquis par l'égalithèque du conseil régional à disposition du personnel.

II. LA FORMATION INITIALE, UN LEVIER PRIORITAIRE POUR AGIR CONTRE LES STÉRÉOTYPES

PLAN D' ACTIONS 2023

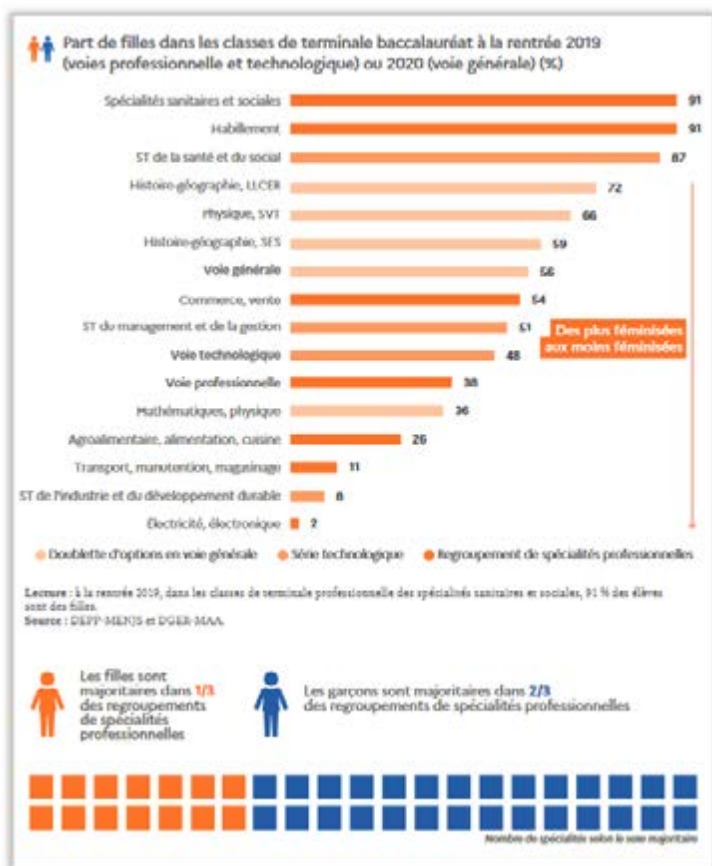
- Dans le cadre de la « Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bourgogne-Franche-Comté », concevoir et déployer de nouvelles actions en collaboration avec les ministères signataires.
- Lutter contre les discriminations et agir en faveur de l'égalité et la diversité au travers des dispositifs portés par la Région à destination des jeunes.
- Intégrer la dimension du genre dans la préparation du futur schéma directeur de la vie étudiante.
- Accentuer les actions correctrices des inégalités de genre dans les politiques régionales à fort enjeu social et sociétal comme la culture, le sport ou le numérique.



L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, UN ATOUT POUR ACCÉLÉRER LA MIXITÉ

REPERES / CHIFFRES-CLES

Les orientations différenciées dans les voies et spécialités préfigurent la division du travail selon le genre.



Depuis 2014, la Région Bourgogne-Franche-Comté est chargée, avec les autorités académiques et les partenaires sociaux, de déployer sur le territoire régional le Service public régional d'orientation tout au long de la vie (SPROTLV), proposant un continuum de l'orientation du collège jusqu'à la fin de la carrière professionnelle.

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel», la Région a acquis une nouvelle compétence relative à la découverte des métiers et à la connaissance des formations qui y conduisent auprès des jeunes (lycéen•nes, collégien•nes, étudiant•es et apprenti•es) en lien avec les actions mises en œuvre par les services de l'État.

Dans ce cadre de responsabilité élargi, la Région développe de nouvelles actions au travers des structures et partenaires qu'elle finance pour favoriser la mixité des parcours et la diversification des orientations (FETE, CMQ MSI...), ainsi que par ses propres actions (les masques de réalité virtuelle).

LES ACTIONS DE FETE

Outre les actions de valorisation et de promotion de l'égalité de genre, l'association FETE organise chaque année différents évènements afin de promouvoir la mixité professionnelle, à destination des jeunes mais également des adultes, en particulier les femmes en reconversion.

Des bilans précis sont fournis à la Région, témoignant de la diversité des initiatives et des retombées concrètes sur les territoires de Bourgogne-Franche-Comté.

On dénombre en 2021 :



Mix&Mach :

13 entreprises locales engagées pour présenter leurs métiers à des femmes en recherche de projets professionnels ; 42 professionnelles présentes ; 34 partenaires de l'emploi et de l'entreprise ayant participé aux comités de pilotage pour l'organisation de ces temps forts ; 75 visiteuses ayant pu découvrir des métiers auxquelles elles n'auraient pas pensé ; 92% de satisfaction.



Semaines de la mixité des formations et des métiers :

Pour la deuxième année consécutive, la 9ème Semaine de la mixité des formations et des métiers de Côte-d'Or a été organisée du 17 au 21 octobre 2022 sur le territoire de la Plaine Dijonnaise et du Val de Saône : Auxonne, Pontailler-sur-Saône, Genlis. Cette semaine propose aux structures qui le souhaitent, sous l'impulsion et la coordination générale de l'association FETE, d'organiser des actions porteuses de sens sur le terrain de la mixité.

29 partenaires dont 4 entreprises locales ont proposé pendant une semaine 28 actions en faveur de la mixité professionnelle, et en particulier pour les demandeuses d'emploi et les jeunes en construction de projet professionnel.

Carrefour des carrières au féminin :

79 entreprises partenaires, près de 1900 participant-es

Sciences et techniques en tout genre :

125 élèves, 6 témoignages de femmes dans des métiers scientifiques et techniques en Haute-Saône.

Cycles de rencontres à destination des femmes et des entreprises

Nouvelle édition « Femmes et Bâtiment » à Vesoul, Lure et Luxeuil en octobre 2021 en présence de nombreux partenaires (DEETS, CAPEB, FFB, DDFE, MILO, PE). Les 3 cycles ont fédéré 25 partenaires.



LES MASQUES DE RÉALITÉ VIRTUELLE

ORIENTATION : LA RÉGION MISE SUR LA RÉALITÉ VIRTUELLE POUR AIDER LES JEUNES À CHOISIR LEUR FUTUR MÉTIER

VENSDI 7 JANVIER 2022

Depuis septembre 2021, la Région déploie dans les collèges et les lycées des masques de réalité virtuelle. Couplés à de la vidéo en 360°, ils proposent de partir à la découverte des métiers pour mieux choisir sa future orientation.



Chaque séance dure entre 10 et 15 minutes : l'élève est invité à vivre une expérience en immersion sur un lieu de travail - Photo Karine Deschamps Région Bourgogne-Franche-Comté

Depuis 2021, la Région propose aux établissements scolaires qui en font la demande des casques de réalité virtuelle pour aider leurs jeunes à mieux connaître les métiers, en les immergeant virtuellement dans des univers professionnels variés, par exemple un chantier, un salon de coiffure ou le fournil d'une boulangerie.

550 casques, d'un coût de 600 000 € financés dans le cadre du Plan d'accélération de l'investissement régional, sont déjà en circulation dans toute la région et 74 établissements volontaires de Bourgogne-Franche-Comté expérimentent ce nouvel outil. En avril 2022, 8 100 élèves avaient pu les tester.

Conçus en partenariat avec les autorités académiques, ils sont couplés à des environnements virtuels imaginés par l'entreprise Métiers 360 qui propose une présentation des métiers en immersion à 360°.

Quarante environnements sont déjà proposés et 120 métiers présentés en veillant à promouvoir la mixité de tous les métiers.

« C'est une super expérience ! J'ai découvert le métier de chef d'agence, un métier plus diversifié que ce que je pensais. Ça donne envie d'en savoir plus. »

Lina, 15 ans

« FEMMES ET MICROTECHNIQUES »

Dans le cadre de la valorisation des formations et des métiers des Microtechniques et Systèmes Intelligents, le Campus des Métiers et des qualifications « Microtechniques et Systèmes Intelligents » propose dans le prolongement de l'exposition Femmes et Microtechniques, une mallette pédagogique à destination des établissements partenaires du CMQ MSI et des établissements scolaires en lien avec la mission égalité filles / garçons du rectorat.

La Région a financé une partie de cette mallette grâce à l'appel à projets 2021 « Action innovante d'information sur les métiers et les formations ».



L'objectif de cette mallette est de permettre aux élèves de collège et de lycée de découvrir les métiers dans les microtechniques et de lutter contre les stéréotypes de genre, grâce aux outils présents :

- Les vidéos portraits de femmes
- Les vidéos portraits de jeunes en formation
- Les 58 portraits imprimés et plastifiés de l'exposition Femmes et Microtechniques
- Un livret explicatif de la démarche
- 3 séquences pédagogiques
- 3 portraits sur bache de l'exposition Femmes et Microtechniques
- Une clé USB avec tout le contenu en format numérique

Des rôles modèles



Le 31 mai 2022, la Dijonnaise Anaïs Perrichet a remporté le prix du public lors du concours national «Ma thèse en 180 secondes».

Anaïs Perrichet est doctorante à l'Université de Bourgogne au laboratoire « Lipides nutrition Cancer ». Elle consacre sa thèse à la lutte contre le cancer, et plus spécifiquement celui qui attaque les poumons. La Région finance à 100 % ses travaux au sein du Centre régional de lutte contre le cancer Georges-François Leclerc.

Anaïs s'est lancée il y a un an un nouveau défi : celui de vulgariser ses travaux de recherche, « pour que tout le monde soit au courant de ce qui se fait actuellement ».

Une source d'inspiration pour les plus jeunes !

Comme Anne-Sophie Calinon, chercheuse et maîtresse de conférence à l'Université de Franche-Comté, nommée à l'Institut Universitaire de France au titre de la chaire Innovation.

<https://www.bourgognefranche-comte.fr/plein-poumon>

<https://www.facebook.com/regionbourgognefranche-comte/videos/5324760350940704/>

Parallèlement, Aude Bolopion, chercheuse CNRS à l'institut FEMTO-ST de Besançon, a reçu le très sélectif « Big-in-Small Award 2022 ».

Ce prix annuel, remis lors de la conférence MARSS à Toronto, récompense « le ou la meilleure microroboticienne » de l'année au niveau international.

LA MOBILISATION DU CESER

Par courrier du 20 juin 2022, la présidente du conseil régional a chargé le Conseil économique, social et environnemental régional de mener une réflexion sur les outils d'information sur les métiers et les voies de formation en place, tels qu'ils sont utilisés par les jeunes, leurs parents et les équipes éducatives.

Les publics cibles sont les jeunes âgés de 15 à 25 ans, les parents d'élèves, les enseignant-es et les professionnel-le-s en charge de l'orientation.

La réflexion conduira à :

- identifier les besoins et les usages des publics concernés en matière :
 - o d'information sur les métiers et les voies de formation ;
 - o d'outils mis en place, qu'ils soient physiques ou dématérialisés, pour leur apporter cette information ;
 - o d'accompagnement à l'utilisation des différents outils ;
- relever les manques éventuels ou les améliorations à apporter ;
- estimer la lisibilité de l'offre d'information et la coordination entre les différents acteurs.

Les enjeux d'égalité et de mixité ont été soulignés par la vice-présidente en charge de l'orientation lors de son audition préalable au lancement des travaux. Au travers de ses conclusions et ses préconisations, le CESER contribuera à la prise en compte de l'égalité dans le service public de l'orientation tout au long de la vie.

III. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, UN ATOUT POUR ACCÉLÉRER LA MIXITÉ

PLAN D'ACTIONS 2023

- Poursuivre la diffusion des outils d'orientation favorisant la mixité des métiers (mallette pédagogique, masques de réalité virtuelle...).
- Au sein du nouveau groupe de travail « Mixité dans l'orientation » de la « Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bourgogne-Franche-Comté », articuler les interventions et déployer de nouvelles actions en lien avec l'Etat.
- Recueillir l'avis du CESER suite à la saisine sur « L'information sur les métiers et les voies de formation pour les jeunes de 15 à 25 ans » et mettre en œuvre les préconisations prioritaires.
- Conduire une évaluation externalisée pour mesurer la prise en compte de l'égalité filles / garçons dans les politiques actuelles d'orientation et de sécurisation des parcours professionnels.

LA STRATÉGIE ÉCONOMIQUE ET LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHIFFRES-CLÉS

> IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE

1 > Les femmes majoritaires dans les métiers de « première ligne » et du « care »

Part des femmes dans les métiers de « première ligne » et du « care »



Source : Insee, 2020 ; Drees, 2020 ; Drees, 2016 ; Drees, 2019 ; Aurillac, 15

2.13 > Dans le secteur privé, plus les salaires sont hauts, moins les femmes sont présentes

Part des femmes et des hommes parmi les hauts salaires en EQTP* en 2017



*Équivalent temps plein
 ** Top 10000 : les 10 000 individus les mieux rémunérés, gagnant plus de 400 000 euros par mois
 ** Top 0,1 : les 0,1% des individus les mieux rémunérés (soit 2000 individus par mois)
 ** Top 1 : les 1% des individus les mieux rémunérés (soit 20 000 individus par mois)
 ** Top 10 : les 10% des individus les mieux rémunérés (soit 200 000 individus par mois)
 Source : Insee, 2018 ; Drees, 2020 ; Drees, 2016 ; Drees, 2019 ; Aurillac, 15

4 > Retraites : les écarts de pensions de retraite sont toujours importants entre les femmes et les hommes

Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct en 2018



Source : Drees, 2020 ; Delahaye, 41

> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

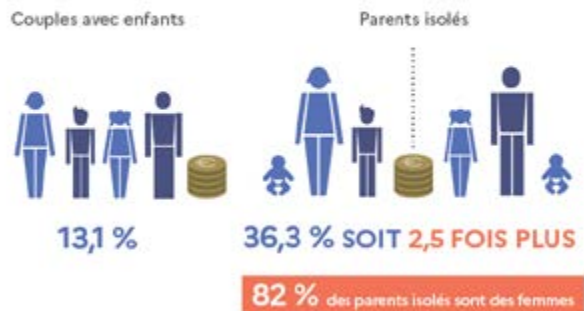
2 > Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

Écarts de rémunération nette moyenne dans la fonction publique et dans le secteur privé



6 > Familles monoparentales : les mères isolées sont plus précaires que les pères isolés et les couples avec enfants

Part des familles vivant sous le seuil de pauvreté (1 041 euros par mois et par personne) selon le type de famille (2016)



Source : Insee, 2017 ; DPCF, 2020 ; Delahaye, 41

2.18 > Les critères de sélection associés au recrutement sont différents pour les femmes et pour les hommes

Critères de sélections les plus souvent associés au recrutement des femmes et des hommes



Source : Insee, 2019 ; une femme a été recrutée, les critères relatifs de la compétence sont plus souvent cités par les employeurs comme étant les plus importants pour la sélection finale du candidat ou de la candidate
 Changement : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur commercial à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, maraîchage » et « Politique, religion », France
 Source : Dares, Analyse « Hommes, Femmes : mots d'emploi », mai 2021 ; Chiffres de l'Égalité Cite, 2016



Source : Chiffres-clés 2021 – Vers l'égalité entre les femmes et les hommes
 Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Face à ces constats et ces inégalités de plus en plus documentées, la Région agit grâce à différents leviers, en particulier celui de la responsabilité sociétale des entreprises et celui de l'incitation des femmes à l'entrepreneuriat. Afin d'accélérer la réduction des écarts, elle a inscrit l'ambition de l'égalité professionnelle dans son nouveau « Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internalisation ».

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Le programme « Égalité professionnelle : poursuivons l'action »

Il persiste encore aujourd'hui de nombreuses inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Dans l'optique de réduire ces inégalités, la loi oblige les entreprises à mener des négociations collectives dédiées à l'égalité professionnelle.

Au titre de sa politique de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), la Région finance des missions, individuelles et collectives, de formation et d'accompagnement des entreprises.



<https://accordegalite.org/>

« Égalité professionnelle : poursuivons l'action » est un programme d'appui à la négociation des accords égalité professionnelle et qualité de vie au travail. Il s'adresse aux partenaires sociaux : représentant-es des organisations syndicales, membres du comité social et économique et employeurs.

Repérée à l'échelle nationale, cette action originale créée en Bourgogne-Franche-Comté, s'étend progressivement à d'autres régions. Elle est cofinancée par le Fonds Social Européen, dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et inclusion » 2014-2020, par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et par la Région, à hauteur de 30 000 €.

Les temps collectifs « Égalité professionnelle : poursuivons l'action »

La SCIC FETE a tenu en 2021 vingt-quatre temps collectifs autour de trois types d'interventions :

- La présentation de ce programme qui s'insère dans la plupart des cas dans l'ordre du jour d'un conseil syndical ou d'une réunion organisée par un partenaire ;
- Une sensibilisation où sont présentés les obligations légales relatives à l'égalité professionnelle, la négociation des accords et l'Index égalité, dont le format est adapté (de 2 heures à une journée) ;
- Une sensibilisation sur l'index égalité femmes-hommes, dont le format est généralement de 2h30.

En termes de répartition territoriale, les interventions ont eu lieu dans tous les départements de la Région et 6 temps collectifs sur 24 avaient une dimension régionale.

Au total, 245 personnes ont été formées/sensibilisées à l'égalité professionnelle et sa négociation en entreprise et/ou informées de l'existence de ce projet. Au total, 90 entreprises de Bourgogne-Franche-Comté étaient représentées lors des interventions réalisées en 2021. Les organisations syndicales (170 représentant-es) sont les principales bénéficiaires des sensibilisations à la négociation sur l'égalité professionnelle (73 %).

Les suivis individuels « Égalité professionnelle : poursuivons l'action »

Parallèlement, 38 entreprises régionales (qui salarient au total 6054 femmes) ont été accompagnées individuellement, générant quatre accords sur l'égalité professionnelle et trois plans d'actions unilatéraux.

45 % des entreprises suivies ont une mixité professionnelle faible, inférieure à une répartition 80/20 (que cela soit 20 % de femmes ou 20 % d'hommes).

Si cinq d'entre elles avaient plus de 1000 salarié-es, on constate une diminution de la taille moyenne des entreprises suivies par FETE, celles de 300 salarié-es et plus ayant chuté de 48 % en 2020 (36 % en 2019) à 21%. En 2021, la grande majorité des entreprises accompagnées (70 %) avaient moins de 250 salarié-es.



L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes s'impose aux entreprises d'au moins 50 salarié-es.

Il leur permet de mesurer, sur 100 points, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à partir de ces cinq critères :

- l'écart de rémunération femmes / hommes (40 points) ;
- l'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ;
- l'écart dans les promotions (15 points) ;
- les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;
- la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

L'obligation législative pour toutes les entreprises de plus de 50 salarié-e-s de calculer leur Index de l'égalité femmes/hommes a fortement impacté le travail de terrain sur la négociation relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes. En 2021, la part d'accompagnement d'entreprises consacrée à l'information, la sensibilisation, l'analyse et l'exploitation de l'Index a été en constante augmentation.

ÉGALITÉ ET MIXITÉ DANS LES SIAE

En 2019, FETE a été sollicitée par la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté pour piloter un projet expérimental sur l'égalité et la mixité dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, en partenariat avec le conseil régional et le Fonds Social Européen. En 2021, FETE a poursuivi le travail entrepris auprès des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), secteur qui, lors de la cartographie dressée en 2019, était composé de 199 structures employant 17 701 personnes en Bourgogne-Franche-Comté.

Au vu de leur inscription dans le champ de l'emploi, de leur mission sociale et du public accueilli, les SIAE ont un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle, d'autant qu'elles embauchent un effectif majoritairement masculin (60 % au national, 58,6 % en région Bourgogne-Franche-Comté).

Après la phase expérimentale, l'année 2021 a permis d'apporter :

- un appui-conseil à 8 SIAE, sous la forme d'un accompagnement personnalisé pour l'amélioration de l'insertion professionnelle des femmes et la mise en place d'actions sur l'égalité et la mixité,
- 3 ateliers pour 5 réseaux employeurs de l'IAE qui ont permis de sensibiliser 12 structures,
- et la création d'un outil d'auto-diagnostic « Egalité » mis à disposition des SIAE.

L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Au niveau national

En 2021, 3 Français-es sur 10 participent à la dynamique entrepreneuriale du pays. Cette proportion est de 1 homme sur 3 et 1 femme sur 4. Cet indice entrepreneurial est en hausse par rapport à 2018 chez les femmes (de 23 % en 2018 à 26% en 2021), tandis qu'il baisse chez les hommes (de 37 % en 2018 à 34 % en 2021).

Malgré cela, les femmes ont, en général, un revenu inférieur à celui des hommes, en partie parce qu'elles sont plus jeunes, moins expérimentées et plus souvent micro-entrepreneuses. Près de 37 % sont à la tête d'entreprises très fortement exposées au risque économique lié à la crise sanitaire du Covid 19.

Les résultats de « L'Indice Entrepreneurial Français » 2021 publiée par Bpifrance révèlent que si des disparités entre les femmes et les hommes persistent en matière d'entrepreneuriat, celles-ci tendent à se resserrer. L'enquête conforte l'idée que le clivage entre les hommes et les femmes tient davantage à une question d'état d'esprit et de sensibilisation que de compétences.

Les résultats traduisent un problème de confiance bien étayé en littérature économique – qui pourrait s'apparenter au « syndrome de l'imposteur » – lorsque les femmes s'auto-évaluent : seules 5 femmes sur 10 affirment posséder les compétences pour entreprendre comme décider, négocier, ou présenter des résultats. Les femmes sont par ailleurs deux fois plus sensibles au risque d'échec (18 % contre 10 % chez les hommes). Elles témoignent également d'une plus faible pratique entrepreneuriale que les hommes : 4 sur 10 déclarent avoir eu une expérience du monde des affaires, de la création ou de la gestion d'entreprise, alors que cette proportion est de 1 sur 2 pour les hommes.

Dans le contexte de la crise sanitaire et des bouleversements professionnels qui en ont découlé, hommes et femmes n'ont pas eu la même appétence vis-à-vis de l'entrepreneuriat : les femmes ont eu tendance à se mettre à la recherche d'un nouvel emploi alors que les hommes ont déclaré avoir plutôt envisagé de travailler à leur compte.

Les motivations principales pour créer ou reprendre l'entreprise

QUESTION : Quelles ont été vos principales motivations pour créer / reprendre votre entreprise (ou dernière entreprise) ?

Base : à celles qui sont actuellement propriétaire d'au moins une entreprise, créée ou reprise et qui travaillent ou ont travaillé dedans, soit 11 % de l'échantillon



Note de lecture : seuls les écarts statistiquement significatifs entre hommes et femmes sont marqués en bleu. En raison de la faiblesse des effectifs, les résultats pour l'échantillon « QPV » ne sont pas affichés.



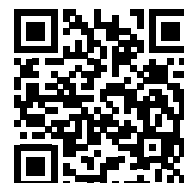
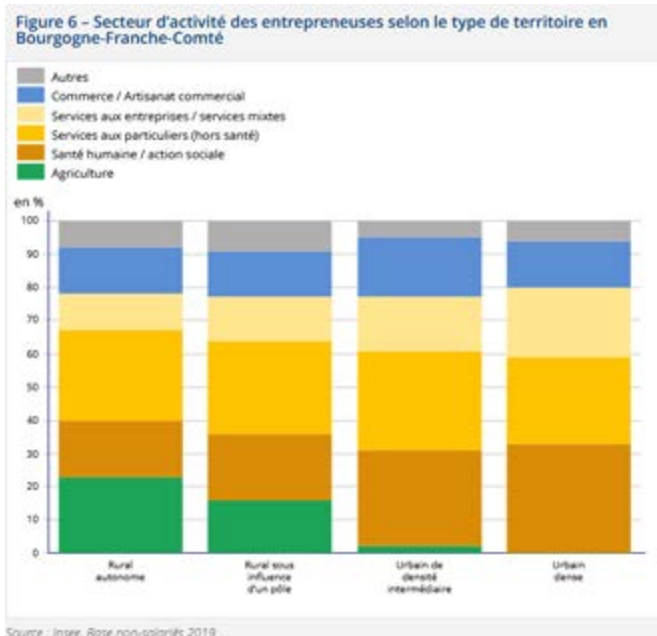
Si les principales motivations pour entreprendre sont globalement similaires entre femmes et hommes, l'enquête réalisée par l'IFOP pointe un écart marquant : la première motivation des femmes est de réaliser un rêve quand les hommes placent en tête d'augmenter leurs revenus ou leur capital.

A l'échelle régionale

En Bourgogne-Franche-Comté, un tiers des personnes qui créent leur propre activité ou reprennent une entreprise sont des femmes, une part en augmentation ces dernières années. Elles sont ainsi 46 900 à exercer une activité non-salariée et sont par exemple agricultrices, commerçantes, artisanes, infirmières libérales, médecins de ville ou restauratrices.

Entre 2012 et 2020, le nombre de cheffes d'entreprise a augmenté de 60 % en Bourgogne-Franche-Comté, un peu moins qu'au niveau national (+ 67 %). Sur cette période, la part de femmes parmi les dirigeant-es d'entreprise croît cependant plus vite dans la région (+ 5 points) qu'au niveau national (+2 points).

Six entrepreneuses sur dix sont à la tête d'une entreprise classique qui leur procure en moyenne un revenu de 2 700 euros net par mois. Les micro-entrepreneuses ont en revanche une activité bien moins rémunératrice, 420 euros par mois. Près de la moitié d'entre elles ont également un emploi salarié. Lorsque l'entreprise est située dans l'urbain, les entrepreneuses dégagent des revenus moyens une fois et demi plus élevés que dans le rural.



Source : étude INSEE publiée le 01/07/2022

Pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et lever les freins à la création d'entreprise par les femmes, la Région a signé en 2021 un plan d'action régional pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat des femmes 2021-2023, avec l'Etat et BPI France, formalisant ainsi la première déclinaison régionale de l'accord-cadre national acté entre ces deux parties.

Le PAREF de Bourgogne-Franche-Comté vise notamment à mettre à disposition une offre d'accompagnement favorable à la création-reprise et à la croissance de ces entreprises ayant une femme à leur tête.

LES ENTREPRENEUSES EN FORCE

JEUDI 22 SEPTEMBRE 2022

Un peu plus d'un an après avoir signé un plan d'action régional pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat des femmes (Paref), la Région, l'Etat et BPI France ont su fédérer un collectif de 19 partenaires autour d'eux.

#DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE #EGALITE FEMMES-HOMMES



Le Paref Bourgogne-Franche-Comté est désormais constitué de 19 partenaires engagés pour l'entrepreneuriat des femmes.
Photo : Région Bourgogne-Franche-Comté, Xavier Ducordeaux.

Le 21 septembre 2022, en présence de Marlène Schiappa, secrétaire d'état chargée de l'économie sociale et solidaire et de la vie associative, le vice-président de la Région en charge de l'économie, Nicolas Soret a salué l'entrée dans le dispositif de 19 acteurs économiques : trois banques (Caisse d'épargne, BNP Paribas et Crédit agricole), les réseaux d'accompagnement à la création-reprise (Adie, BGE, CCI, France Active, Initiative BFC, Réseau Entreprendre), le Medef, la CPME, l'Ordre des experts-comptables et des associations : les Entrepre'heureuses, 100 000 entrepreneurs, K'elles énergies, Bouge ta boîte et Femmes des territoires.

Lieu d'interconnaissance et de partage des bonnes pratiques, cette nouvelle « Coordination régionale » engagée en faveur de l'entrepreneuriat des femmes a vocation à renforcer les dynamiques existantes et développer de nouveaux projets collectifs.

FOCUS

CONCOURS RÉGIONAL « INITIATIVE AU FÉMININ » 2021



<https://initiativeaufeminin-bfc.fr/laureates-2021/>



La Région finance le concours Initiative au féminin, organisé chaque année par Initiative Doubs Territoire de Belfort, à hauteur de 20 000 €. En 2021, 103 dossiers de candidature ont été reçus (contre 83 en 2020) et l'événement a été valorisé sur les réseaux sociaux. Le jury régional a été présidé par Claire Arnou gérante Backstage Dijon et lauréate 2020.

Pour cette 16ème édition, cinq créatrices d'entreprise exemplaires ont été récompensées :

1. Le premier prix a été décerné à Camille Raboutet « KAM'ISOLE &CO », entreprise de maçonnerie écologique à Quarré-lesTombes (89) ;
2. Laure Houmard « AU BOIS DE PAYS », entreprise de menuiserie et agencement à Vars (70) a reçu le 2ème prix ;
3. Le 3ème prix est revenu à Pauline Veillerot « DU VENT DANS LES FLEURS », café, restaurant et épicerie à Montcenis (71) ;
4. Le prix du club Soroptimist a été attribué à Carole Lefranc pour la création de « Belle Autrement », activité de vente à domicile de prothèses capillaires et mammaires à Auxerre (89) ;
5. Le prix PEPITE a été décerné à Safa Meraghni pour le projet de création de « Smart Medical Assistant », dispositif d'assistance médicale à Besançon (25).

LE SRDEII 2022-2028

La Région a adopté en juin 2022 son « Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation » (SRDEII) qui définit sa stratégie pour relever les défis du futur.

A l'issue d'une large concertation et d'une consultation en ligne sur la plateforme de consultation citoyenne, l'égalité professionnelle a été ciblée comme l'un des défis prioritaires à relever pour la période 2022-2028. A l'instar du PAREF et de l'opération exemplaire « Égalité professionnelle : poursuivons l'action », de nouvelles déclinaisons opérationnelles seront recherchées pour réduire les inégalités de genre et inciter à la parité dans les instances de gouvernance.



IV. LA STRATÉGIE ÉCONOMIQUE ET LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PLAN D'ACTIONS 2023

- Poursuivre la sensibilisation au sein de la Région et dans les réseaux (formation sur les inégalités professionnelles, information sur l'index égalité, sensibilisation du réseau régional RSE, etc.).
- Traduire les objectifs d'égalité professionnelle du Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) 2022 - 2028 en définissant des indicateurs de suivi et d'évaluation.
- Animer la Coordination régionale du Plan d'actions régional pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat des femmes en Bourgogne-Franche-Comté (PAREF) 2021 - 2023 afin de renforcer l'offre d'accompagnement des créatrices et repreneuses.

UN RÉSEAU RÉGIONAL DYNAMIQUE, ENGAGÉ DANS UN PROJET COLLECTIF INNOVANT

«Ce sujet [l'égalité entre les femmes et les hommes] reste malheureusement d'une brûlante actualité. La pandémie, comme toutes les crises, a frappé majoritairement des femmes. Les confinements successifs, en France comme ailleurs, ont aussi aggravé les violences conjugales et intrafamiliales. Dans de nombreux pays, le droit à la contraception, le droit à l'interruption volontaire de grossesse sont contestés. (...) Il n'y a rien d'acquis pour les femmes. Tous les prétextes sont bons pour régresser. L'égalité entre les femmes et les hommes est toujours à construire, à vouloir, à défendre»

Thierry Beaudet, Président du CESE

LES ASSOCIATIONS

La dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur la capacité des acteurs et actrices du territoire régional à se mobiliser et travailler ensemble, à s'organiser collectivement et à mener des actions communes.

Dans une région peu peuplée et peu dense comme la Bourgogne-Franche-Comté, les associations dont l'objet est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'accès aux droits sont souvent de petites structures à faible effectif, dont l'action repose en grande partie sur des bénévoles.

Le conseil régional a l'ambition de consolider la présence et l'accessibilité de ces associations, au premier rang desquelles le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), l'association / SCIC FETE (dont les nombreuses actions ont été détaillées dans les chapitres précédents) et le réseau des « Planning familial » en émergence.

Les CIDFF

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles exercent une mission d'intérêt général confiée par l'État dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le réseau des huit CIDFF de Bourgogne-Franche-Comté agit dans les six domaines suivants :

SERVICES

 <p>ACCÈS AU DROIT Conseiller vos droits pour les faire valoir.</p>	 <p>LUTTE CONTRE LES VIOLENCES Lutter contre les violences associées, et les combattre au quotidien, ainsi qu'entre le travail, l'éducation, la sécurité des femmes.</p>	 <p>EMPLOI ET CRÉATION D'ACTIVITÉS Promouvoir l'insertion des femmes et soutenir leur insertion dans un emploi.</p>
 <p>VIE FAMILIALE ET SOUTIEN À LA PARENTALITÉ Promouvoir le respect des rôles parentaux de both des femmes, implication des pères auprès des enfants.</p>	 <p>ÉDUCATION ET CITOYENNETÉ</p>	 <p>SANTÉ ET SEXUALITÉ Des actions centrées sur le bien-être et la santé des femmes. Un réseau par votre territoire.</p>



L'accès aux droits constitue un axe majeur de l'action de ce réseau, constitué à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté en 2018. Les juristes des CIDFF accueillent et informent les femmes et les familles sur 77 points de la région, dans une logique de proximité territoriale pour favoriser l'accès aux droits de toutes et de tous.



Le catalogue 2020 a proposé à nouveau des formations juridiques pour les professionnel·les dans tous les départements autour de dix thématiques différentes.

L'organisme de formation de la fédération régionale est labellisé DataDock, preuve de la qualité des formations fournies. L'organisme de formation de la fédération régionale se prépare au processus de labellisation Qualiopi.



Parmi les principaux événements de 2021, la fédération régionale des CIDFF a organisé à Delle, à l'occasion du 25 novembre, un colloque sur les droits des femmes étrangères en matière de violences.

Ce colloque a été capté et rediffusé, en février 2022, sous forme de webinaires en accès libre afin de permettre à qui le souhaite de mieux appréhender cette problématique.

Elle a mis à jour et re-traduit le contenu de son « Guide des femmes migrantes », rebaptisé « Guide des Droits des Femmes en France », en y ajoutant le russe et le chinois.



En 2021, la Région a apporté un soutien financier à la Fédération régionale des CIDFF de Bourgogne Franche-Comté de 48 000 €, ainsi qu'une aide à chacun des huit centres départementaux, pour un montant total de 80 000 €.

Les CIDFF, comme d'autres associations, ont bénéficié d'accompagnements financiers complémentaires au titre des appels à projets « Vie associative » et « Aide à l'emploi associatif » :

- le CIDFF 90 pour un escape game de sensibilisation à égalité femmes /hommes et filles / garçons (3 000 €)
- le CIDFF 58 pour un poste de juriste (7 000 € en fonctionnement + 5 000 € en investissement) ;
- le CIDFF 39 pour deux postes (14 000 € + 5 261 €).

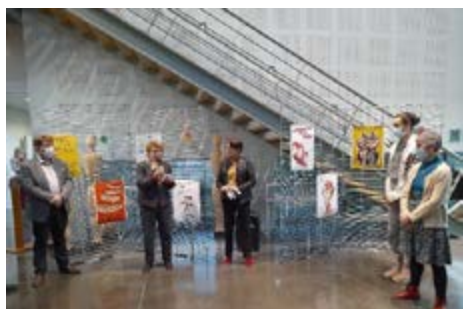


La Maison de Jeanne, située à Valdoie, a également été aidée pour la création de trois postes (21 000 € + 10 061 € en investissement), ainsi que pour son projet « Dignit'Elles » (4 000 €), dispositif de lutte contre la précarité hygiénique, notamment menstruelle, porté en partenariat avec l'Unité Mobile de Premiers Secours 90 et l'association Les Grands Coeurs d'Or.

L'action vise à proposer des kits d'hygiène (protections hygiéniques, savon, gel douche, dentifrice, brosse à dents, préservatifs, etc.) grâce à la mise en place de trois distributeurs sur le Territoire de Belfort. Ces distributeurs seront accessibles aux femmes bénéficiaires, orientées par les services sociaux et organismes partenaires (associations, CCAS, CDAS), 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Le Planning familial

Mouvement d'éducation populaire, le Planning familial milite pour le droit à l'éducation à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et combat toutes formes de violences et de discriminations. Il constitue le plus grand réseau associatif à offrir des services de santé sexuelle en France.



Intervention de Marie-Guite Dufay, présidente de la région Bourgogne-Franche-Comté au vernissage de l'exposition des 60 ans du Planning familial (Longvic - 8 mars 2022)

En 2019, une seule implantation subsistait en Bourgogne-Franche-Comté, à Chalon-sur-Saône. Dans le cadre de deux des défis de sa feuille de route santé (répondre au besoin de proximité et renforcer la prévention), la Région a attribué un soutien exceptionnel de 30 000 euros à cette association dans un double objectif de consolidation de la structure et d'essaimage au niveau régional.



<https://www.facebook.com/leplanningfamilial21/>

Après 40 ans d'absence, le Planning familial a réouvert ses portes en Côte-d'Or (Longvic) et intervient sur le département limitrophe de l'Yonne. Il a bénéficié d'un appui important du niveau national en termes de formation initiale, soutien qui a simultanément profité à l'équipe de Saône-et-Loire.

Avec le projet de création d'un Planning familial dans le Jura, une dynamique nouvelle s'est installée, favorable à une diffusion sur le territoire régional.

Après la rencontre-débat du 17 novembre 2021 sur la santé des femmes avec le médecin Martin Winckler, auteur de « C'est mon corps » et Naïké Desquesnes du collectif « Notre corps, nous-mêmes », le Planning familial 21 a organisé le 15 octobre 2022 un nouvel événement grand public autour de la précarité menstruelle. Thème sur lequel l'association décline deux types d'action : la distribution gratuite de protections périodiques et la sensibilisation autour des tabous liés aux règles.



LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

Le concept de "précarité menstruelle", apparu il y a quelques années, décrit un phénomène massif : 1,7 million de françaises n'auraient pas les moyens d'acheter des protections, avec des conséquences sur leur santé, vie sociale ou scolarité.

LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Dans sa définition la plus simple, il s'agit du manque d'accès des personnes réglées aux protections périodiques, et ce par manque de moyens financiers. De nombreuses personnes ont déjà eu à choisir entre acheter à manger ou des protections périodiques.

La précarité menstruelle c'est aussi :

- Un coût financier lors de l'achat de protections, mais aussi d'anti-douleurs, de sous-vêtements neufs, de linge de lit ou de bain parfois aussi ;
- Un manque d'accès à des sanitaires, pour se laver les mains ou laver sa cup par exemple. C'est le fait de ne pas toujours trouver de poubelles pour ses déchets de protections usagées. C'est encore l'absence de distributeurs qui permettent de «dépanner» à moindre coût ;
- La stigmatisation des personnes menstruées, notamment avec des phrases du type «Qu'est-ce qui lui arrive à celle-là, elle a encore ses règles ?», ou encore la mise au ban des personnes menstruées, car elles sont considérées comme impures ou faibles ;
- Un manque d'éducation à la connaissance de son corps et de ses cycles menstruels, à l'hygiène menstruelle et même à la santé sexuelle en général. Ces méconnaissances entraînent des comportements à risques et facilitent la circulation de stigmates et fausses croyances, rendant encore plus difficile à vivre ces périodes, déjà désagréables pour nombre de personnes menstruées.

Les lycéennes

Dans de nombreux établissements scolaires, les élèves se mobilisent pour lutter contre la précarité menstruelle, s'investissent dans des actions de sensibilisation et de formation autour des règles et des maladies gynécologiques, comme au lycée Lamartine à Mâcon ou au lycée Lumière de Luxeuil-les-Bains.

Conformément à son engagement de mandat, l'exécutif régional a souhaité accompagner les initiatives sur ce thème. L'assemblée régionale a affecté en septembre 2022 une dotation de 30 000 € pour l'acquisition de 65 distributeurs afin d'équiper les lycées volontaires. Les établissements bénéficiaires doivent indiquer la manière dont ils impliquent les élèves dans cette action et plus largement dans la thématique de l'égalité de genre.



Les étudiantes

Une enquête conduite par la FAGE, Fédération des Associations Générales Etudiantes, a mis en évidence que 13% des étudiantes avaient déjà dû, faute de moyens, choisir entre acheter des protections périodiques et un produit de première nécessité et que 33% jugeaient avoir besoin d'une aide financière pour s'en procurer.



<https://www.crous-bfc.fr/actualite/lutte-contre-la-precarite-menstruelle-2/>

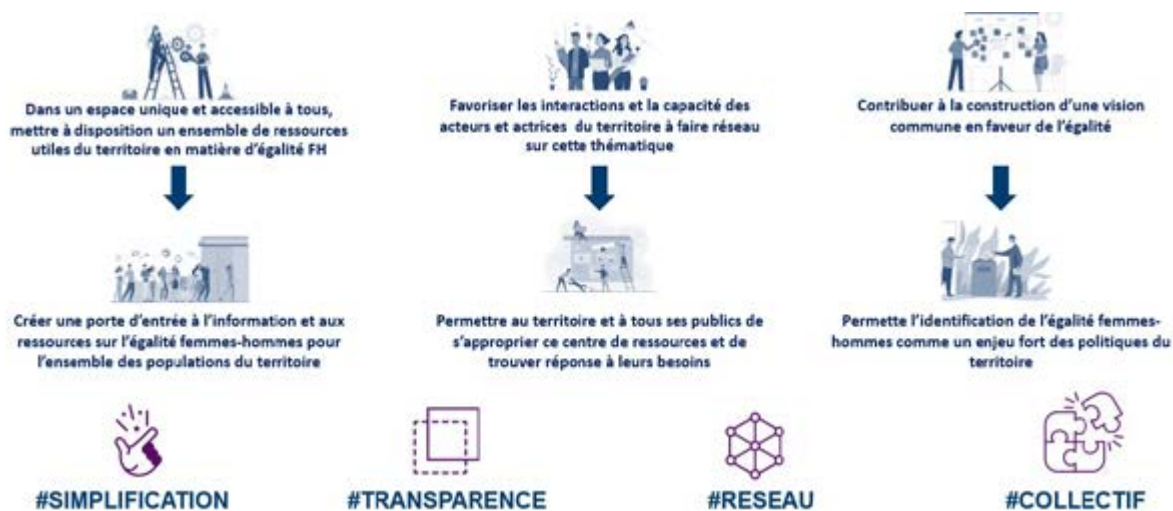
Dans le cadre de l'appel à projets « Vie étudiante 2021 », la Région a attribué 64 000 € au CROUS de Bourgogne-Franche-Comté pour mettre en oeuvre son projet de distribution gratuite de protections périodiques dans ses résidences étudiantes. Destiné à offrir un service gratuit pour lutter contre la précarité étudiante, le déploiement se réalise en partenariat avec les associations étudiantes, les établissements et les collectivités.

Au titre de l'appel à projets « Soutien aux initiatives des associations étudiantes 2021 », la Région a également financé le projet Marguerite de lutte contre la précarité menstruelle via la location de distributeurs de protections hygiéniques gratuites installées dans les toilettes d'AgroSup Dijon.

LE FUTUR CENTRE DE RESSOURCES RÉGIONAL

Dans le cadre du Contrat de plan 2021 - 2027 de la Bourgogne-Franche-Comté, l'Etat et la Région porte un projet original commun, financé à parité, à hauteur de 32 000 € par an et par signataire.

L'ambition partagée est de coconstruire le premier centre de ressources Bourguignon-Franc-Comtois en matière d'égalité femmes / hommes, pour répondre aux objectifs et enjeux suivants :



Afin de définir précisément les objectifs et le périmètre de ce futur Centre de ressources régional, la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, sous l'autorité du préfet de Bourgogne-Franche-Comté, et la Mission égalité / diversité du conseil régional se sont appuyées sur l'expertise de ConvictionsRH.

Cet accompagnement extérieur a permis, durant un semestre, de dérouler un processus participatif et d'analyser les expériences similaires conduites dans d'autres lieux.

Les ateliers participatifs



L'atelier de Dijon - 4 avril 2022

Quatre ateliers (à Dijon, Besançon, Chalon-sur-Saône + un en visio) ont réuni quarante participant-es qui, à partir de portraits robots, ont imaginé les profils et les besoins des futur-es bénéficiaires du centre de ressources. Quatorze personnages ont ainsi été dessinés : des profils d'usagers et usagères, des profils professionnels et des profils institutionnels, à l'instar de Patrick, maire d'une commune rurale.

Ces participant-es, déjà engagé-es en faveur de l'égalité, ont également précisé leurs attentes et envisagé des formes de gouvernance.

La concertation citoyenne



Une concertation citoyenne a été mise en ligne sur la plateforme « Je participe en Bourgogne-Franche-Comté ».

103 personnes ont répondu, dont 81% de femmes et 89% de salarié-es. 60% des répondant-es avaient entre 35 et 55 ans, 22% entre 25 et 35 ans. 64% ont déclaré s'intéresser au sujet de l'égalité, souvent et sur tout type de sujets.

Les hypothèses formulées en atelier ont été confirmées par la concertation citoyenne en ligne. Collectivement, cette participation fait ressortir des envies de :



#LOCAL

Un outil de promotion des initiatives locales, et une logique d'accessibilité, de prévention, de création de liens, de mise en réseau, de sensibilisation, de diffusion d'une culture commune, de promotion des initiatives locales...



#PRAGMATISME

Des ressources protéiformes et pragmatiques, susceptibles de répondre à **des besoins concrets** : articles, productions scientifiques, annuaire de contacts, outils de formation, guides pratiques, informations légales, événements à venir...



#OUVERTURE

La nécessité d'inclure toutes les dimensions en **lien avec l'égalité** : lutte contre les violences, accès aux droits et aux services, éducation, vie familiale et parentale, insertion professionnelle, égalité professionnelle
Sous thématiques : santé, précarité menstruelle, non discrimination, gestion de la charge mentale, leadership ou féminin...

La réflexion a été complétée par l'analyse comparative de six outils publics dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes, en termes de fonctionnalités et de moyens.

Les orientations

Un comité de pilotage ad hoc, mixte dans sa composition, avait été installé pour piloter le projet et arbitrer les décisions. Lors de la réunion conclusive du 30 juin 2022, ce collectif a décidé que la première déclinaison du Centre de ressources serait de format numérique, avec recrutement d'une personne en charge de l'animation de l'outil et du réseau.

Les prochaines étapes, programmées de fin 2022 à mi 2023, seront :

- La conception de la plateforme digitale destinée à valoriser les initiatives locales et partager les ressources ;
- La définition d'un plan de communication préalablement au lancement public du projet à la rentrée scolaire 2023 ;
- Le recrutement d'un animateur ou d'une animatrice qui facilitera les dynamiques communes, notamment les temps forts de sensibilisation et de mobilisation autour :
 - o Du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes ;
 - o Des Journées du patrimoine et du matrimoine en septembre ;
 - o Du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

V. UN RÉSEAU RÉGIONAL DYNAMIQUE, ENGAGÉ DANS UN PROJET COLLECTIF INNOVANT

PLAN D'ACTIONS 2023 :

- Asseoir et dynamiser le réseau régional agissant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes grâce au Centre régional de ressources égalité femmes / hommes inscrit au CPER 2021-2027.
- Etablir des conventions d'objectifs et de moyens pluriannuelles avec les principales structures régionales qui agissent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Lutter contre la précarité menstruelle des lycéennes et des étudiantes et participer à lever le tabou des règles.
- Organiser des temps forts autour des dates-clés, dont un 5^{ème} printemps de l'égalité.



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

4 sq Castan, CS 51857
25031 BESANCON CEDEX
0 970 289 000

