RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES 2023

BILAN & PLAN D'ACTIONS

Assemblée plénière
des 14 et 15 décembre 2023

Nos sociétés, et les droits des femmes, sont en danger. Mais nous devons défendre nos acquis, les renforcer. C'est une lutte (pacifique) pour nos démocraties et pour l'avenir de nos sociétés.

Chimamanda Ngozi Adichie (1977 - ...)
Ecrivaine nigériane

La violence n'est pas innée chez l'homme. Elle s'acquiert par l'éducation et la pratique sociale.

Françoise Héritier (1933-2017)
Ethnologue et anthropologue française

Je ne réclame aucune faveur pour les femmes, tout ce que je demande à nos frères, c'est qu'ils retirent leur pied de notre nuque.

Ruth Bader Ginsburg (1933 – 2020)
Juge, membre de la Cour suprême des États-Unis

Je ne suis pas libre tant qu'une femme reste prisonnière, même si ses chaînes sont différentes des miennes.

Audre Lorde (1934 – 1992)
Essayiste et poétesse américaine

Le féminisme je dirais que c'est une revendication de dignité, dans tous les domaines, parce que la dignité refuse l'injustice, refuse l'infériorisation, refuse l'inégalité.

Gisèle Halimi (1927 – 2020)
Avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne

Les hommes et les femmes devraient avoir tous deux le droit d'être sensibles. Les hommes et les femmes devraient avoir tous deux le droit d'être forts. Il est temps de considérer le genre comme un spectre et non plus comme deux idéaux opposés.

Emma Watson (1990 - ...)
Actrice britannique

Simple, forte, aimant l'art et l'idéal, brave et libre aussi, la femme de demain ne voudra ni dominer, ni être dominée.

Louise Michel (1830 – 1905)
Militante révolutionnaire

Personne n'est trop petit pour avoir un impact et changer le monde.

Greta Thunberg (2003 - ...)
Militante écologiste suédoise

Le féminisme n'a jamais tué personne. Le machisme tue tous les jours.

Benoîte Groult (1920 – 2016)
Journaliste, romancière et militante féministe

Le courage est le prix que la vie exige pour accorder la paix.

Amelia Earhart (1897 – 1937)
Aviatrice américaine

INTRODUCTION

« Aucun choix politique n'est neutre en matière d'égalité femmes / hommes… Aujourd'hui, nous réaffirmons notre volonté de faire de l'égalité femmes / hommes une priorité de notre action.
Nos territoires sont et resteront des territoires féministes !
Il est temps de nous donner les moyens d'agir. »

APPEL PUBLIÉ LE 5 MARS 2023 PAR OXFAM
SIGNÉ PAR MARIE-GUITE DUFAY, PRÉSIDENTE DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Mais comme le souligne Oxfam, les inégalités entre les femmes et les hommes sont les plus universelles et les plus structurantes de nos sociétés. Les hommes détiennent 50 % de richesses en plus que les femmes. Partout dans le monde, les femmes sont en première ligne des inégalités à cause d'un système économique qui les cantonne dans des pans de l'économie les plus dévalorisés et les plus précaires.

A l'échelle internationale, Amnesty International observe que chaque jour, dans la sphère publique comme privée, de nombreuses femmes et filles sont victimes de discriminations et de violences en raison de leur genre. Que les femmes et minorités de genre souffrent de façon disproportionnée de violences et d'harcèlement sexuels. Qu'elles ont des rémunérations plus faibles, et sont exposées à des obstacles à l'éducation ou à des soins de santé suffisants. Qu'elles sont trop souvent empêchées de prendre des décisions concernant leur propre corps.

Dans les situations de conflits armés et dans les contextes migratoires, elles sont les premières cibles de viols et d'autres formes de violences sexuelles. Victimes des guerres qui se multiplient, les femmes sont également les plus exposées aux changements climatiques. Elles ont moins accès à des aides et ne disposent pas de solutions de repli en période de crise, du fait de l'absence de formation, de capital et d'accès à des terres. Aujourd'hui, 80% des personnes déplacées en raison des changements climatiques sont des femmes.

Dans ce contexte international où la situation des femmes et des minorités de genre s'aggrave, l'Etat français renforce progressivement ses objectifs en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Le présent rapport répond ainsi à deux obligations légales que sont :

- 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, qui a placé la fraternité et la solidarité au cœur de son action, agit dans ce cadre législatif au travers :

- De ses actions internes, en tant que collectivité employeuse de presque 4500 agents et agentes ;
- 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.

Le rapport intègre en partie 1, suite à la loi de 2019, le bilan et les perspectives du plan pluriannuel 2021– 2023 relatives à l'égalité professionnelle.

SOMMAIRE

1. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE _____ 6

1.1 LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE REGIONALE _ 7

CARTE D'IDENTITÉ 8

EFFECTIFS 8
ÂGES 9
HANDICAPS 10

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 10

MALADIE ORDINAIRE 11
MALADIES PROFESSIONNELLES 13
ACCIDENT DU TRAVAIL 13
JOUR DE CARENCE 14
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT 14

FILIÈRES 15

CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES 16

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT 16
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS 17

ENCADREMENT 18

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE 20

TEMPS PARTIEL 20
PARENTALITÉ 23
TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE 25
PACK TÉLÉTRAVAIL 26
COMPTE-ÉPARGNE TEMPS 27

FORMATION 27

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS 30

AVANCEMENTS D'ÉCHELON 30
AVANCEMENTS DE GRADE 30
PROMOTION INTERNE 31
NOMINATIONS 33

RÉMUNÉRATION 34

DANS LES LYCÉES 35
AU SIÈGE 37
TICKET MOBILITÉ 40

ZOOM BAROMETRE SOCIAL SIÈGE 41

LE TÉLÉTRAVAIL 43
LE MANAGEMENT 43
LA MOTIVATION 44
LES SOURCES D'INFORMATION 45
L'ÉTAT D'ESPRIT 46
LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS 46

1.2 LE BILAN ET LES PERSPECTIVES DU PLAN D'ACTIONS EGALITE PROFESSIONELLE 2021 - 2023 48

FOCUS SUR L'ACTION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES 49

AXE 1 **50**

S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. 50

AXE 2 **53**

LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET LES AGISSEMENTS SEXISTES. 53

AXE 3 **58**

AGIR POUR UN ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI ET UNE PROGRESSION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES. 58

AXE 4 **62**

GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. 62

AXE 5 **65**

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE 65

AXE 6 **68**

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'ÉCOSYSTÈME RÉGIONAL 72

BILAN 2022 / 2023 ET PERSPECTIVES 2024 **72**

1 ÉTUDIER, SE FORMER... DE L'IMPORTANCE DE DÉCONSTRUIRE DES STÉRÉOTYPES 73

2 S'ORIENTER, S'OUVRIR À TOUS LES MÉTIERS 76

3 ENTREPRENDRE, « J'OSE POUR DE VRAI » 79

4 S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL, VOUS AVEZ DIT RSE ? 81

5 OCCUPER TOUT LE TERRITOIRE 84

6 QUESTIONS DE SANTÉ 87

7 DES TERRAINS DE SPORT AUX FONCTIONS DIRIGEANTES... 90

8 BOUILLON DE CULTURE... 92

FALC

Vous allez trouver à la fin de la partie 1 et à la fin de chaque chapitre de la partie 2 un résumé en FALC.

FALC veut dire **Facile à Lire et A Comprendre.**

Le FALC est destiné aux personnes ayant des difficultés pour lire.

Le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté veut vraiment que tout le monde ait accès aux informations.

Bonne lecture

Le FALC a été rédigé avec l'aide de l'association Droits Devant 25.

1

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 régionale** **7**

2. **Le bilan et les perspectives du plan d'actions égalité professionnelle 2021 - 2023** **48**

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.

1.1

LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE REGIONALE

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 2022, présenté en comité social territorial du 16 novembre 2023.

Les statistiques ont été calculées, sauf indication contraire, sur la base de l'effectif permanent au 31/12/2022.

La présentation s'articule autour des chapitres suivants :

CARTE D'IDENTITÉ 8
Effectifs 8
Âges 9
Handicaps 10

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 10
Maladie ordinaire 11
Maladies professionnelles 13
Accident du travail 13
Jour de carence 14
Dispositif de signalement 14

FILIÈRES 15

CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES 16
Dans les établissements d'enseignement 16
Dans les services administratifs 17

ENCADREMENT 18

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE 20
Temps partiel 20
Parentalité 23
Télétravail au siège 25
Pack Télétravail 26
Compte-épargne temps 27

FORMATION 27

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS 30
Avancements d'échelon 30
Avancements de grade 30
Promotion interne 31
Nominations 33

RÉMUNÉRATION 34
Dans les lycées 35
Au siège 37
Ticket mobilité 40

ZOOM BAROMETRE SOCIAL SIÈGE 41
Le télétravail 43
Le management 43
La motivation 44
Les sources d'information 45
L'état d'esprit 46
Les violences et discriminations 46

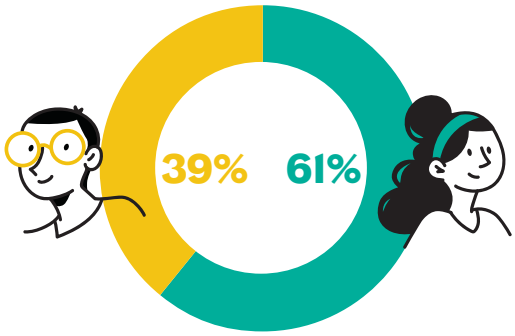
CARTE D'IDENTITÉ

EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, 4 463 personnes travaillent au conseil régional, dont 71% dans les lycées publics de Bourgogne-Franche-Comté.

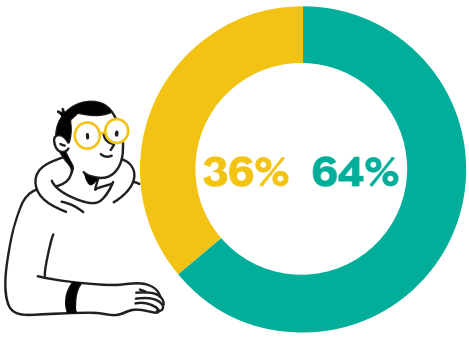
L'effectif permanent s'élève à 3 982 agent·es.

Il est composé de 2 436 femmes et 1 546 hommes.

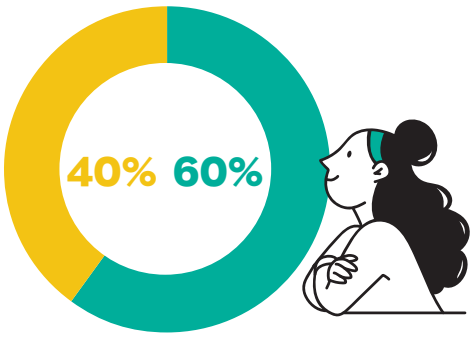


La proportion de femmes, globalement de 61%, s'élève à presque 2/3 de l'effectif dans les services administratifs (64%).

Siège



Lycées



S'y ajoutent des postes non permanents (remplacements sur postes vacants et renforts, membres du cabinet, apprenti·es, etc), effectif qui a augmenté de 29% en 2022.

Statut	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%F PAR AFFECTATION	%H PAR AFFECTATION
Permanent	2436	1546	3982	61%	39%
Non permanent	336	145	481	70%	30%
Total	**2772**	**1691**	**4463**		

Dans cette population plus précaire des non-titulaires, dont presque 80% exercent dans les lycées, on constate une surreprésentation de 9 points des femmes par rapport à la moyenne. Elle était de 4 points en 2021.

ÂGES

Les âges moyens sont élevés dans la collectivité régionale : 46 ans et 8 mois dans les services administratifs, 51 ans et 2 mois dans les établissements scolaires, avec un vieillissement qui s'accélère (respectivement + 7 mois et + 5 mois depuis 2021).

Les pyramides des âges ont des profils globalement similaires entre les hommes et les femmes, ces dernières étant plus âgées que les hommes en moyenne de 5 mois au siège et d'un an dans les lycées.

SERVICES ADMINISTRATIFS

TRANCHE D'ÂGE	FEMMES	TOTAL	HOMMES	TRANCHE D'ÂGE
65 - 68 (0 %)	3	4	1	65 - 68 (0 %)
60 - 64 (8 %)	61	90	29	60 - 64 (7 %)
55 - 59 (14 %)	105	164	59	55 - 59 (14 %)
50 - 54 (19 %)	143	215	72	50 - 54 (17 %)
45 - 49 (17 %)	128	218	90	45 - 49 (21 %)
40 - 44 (19 %)	142	214	72	40 - 44 (17 %)
35 - 39 (12 %)	91	141	50	35 - 39 (12 %)
30 - 34 (7 %)	52	84	32	30 - 34 (8 %)
25 - 29 (2 %)	18	29	11	25 - 29 (3 %)
21 - 24 (1 %)	5	8	3	20 - 24 (1 %)
TOTAL	748	1 167	419	TOTAL

ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

TRANCHE D'ÂGE	FEMMES	TOTAL	HOMMES	TRANCHE D'ÂGE
65 - 66 (1 %)	19	24	5	65 - 66 (0 %)
60 - 64 (13 %)	215	333	118	60 - 64 (10 %)
55 - 59 (29%)	489	789	300	55 - 59 (27 %)
50 - 54 (28 %)	467	755	288	50 - 54 (26 %)
45 - 49 (13 %)	214	374	160	45 - 49 (14 %)
40 - 44 (6 %)	101	230	129	40 - 44 (11 %)
35 - 39 (5 %)	76	150	74	35 - 39 (7 %)
30 - 34 (4 %)	69	103	34	30 - 34 (3 %)
25 - 29 (2%)	26	37	11	25 - 29 (1 %)
20 - 24 (1 %)	12	20	8	20 - 24 (1 %)
TOTAL	1688	2815	1127	TOTAL

On dénombre 349 femmes de moins de 40 ans au global (379 en 2021), soit 14% de l'effectif féminin, dont 183 dans les lycées (11%).

A l'autre bout de la pyramide, 451 personnes ont 60 ans et plus : 298 femmes et 153 hommes, soit respectivement 12% et 10% de ces deux groupes.

Dans les établissements scolaires où la pénibilité physique des métiers est plus forte qu'au siège, 1190 femmes et 711 hommes ont 50 ans ou plus. Ce qui représente 70% de l'effectif féminin, 7 points au-dessus de celui des hommes (63%).

HANDICAPS

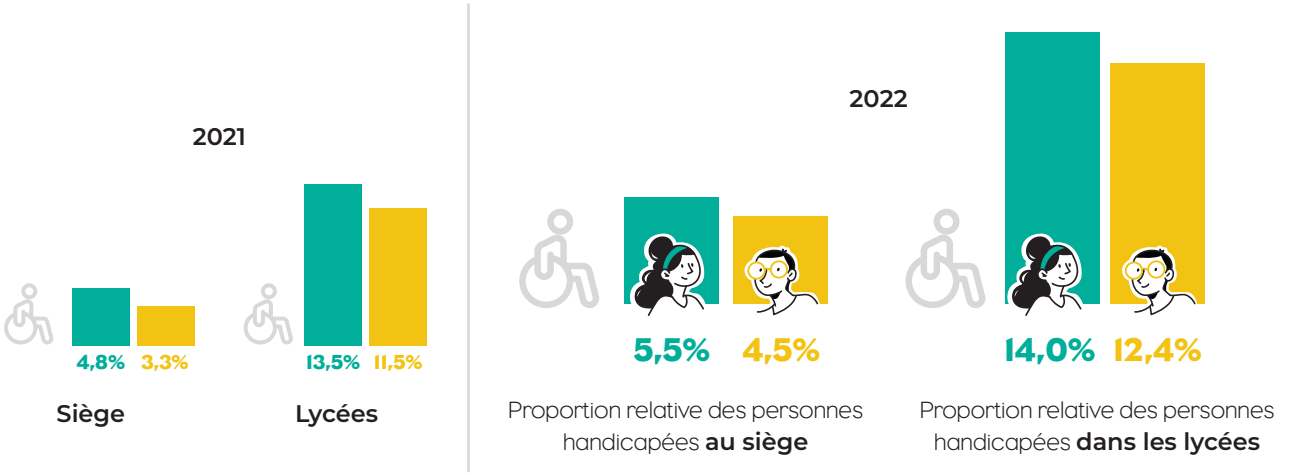
Largement supérieur au taux légal obligatoire de 6%, le taux moyen de travailleurs et travailleuses reconnu·es handicapé·es au sein de la collectivité atteint 11%.

Ce taux est en augmentation (9% en 2020, 10% en 2021) et repose sur deux réalités bien distinctes :

- 5 % pour le siège ;
- 13 % pour les lycées.

Parmi les 437 personnes concernées au total par un ou des handicaps, 278 sont des femmes, dont 237 en poste dans les établissements scolaires.

Soit un taux de 14%, de presque deux points supérieurs à celui des hommes sur ces sites.



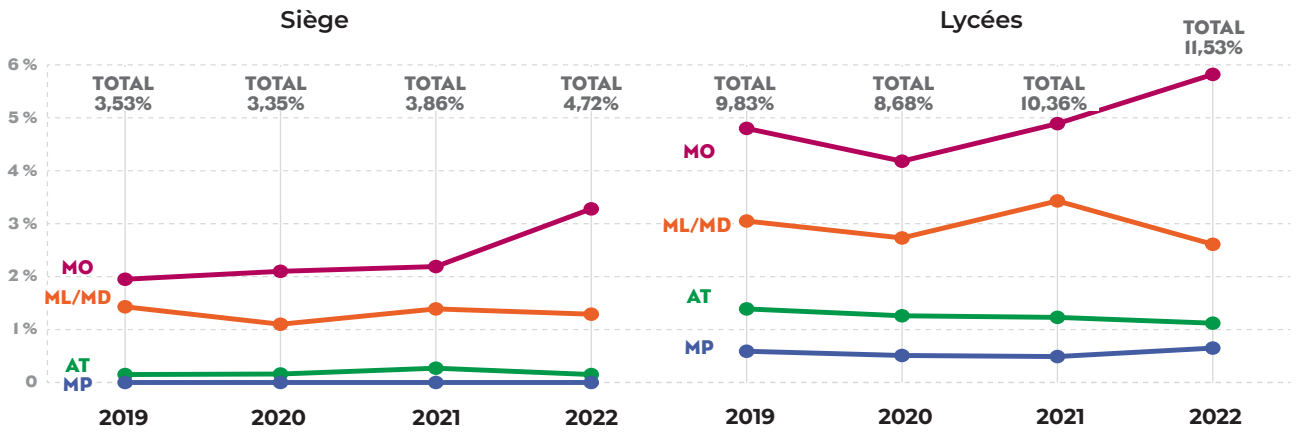
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'absentéisme prend en compte les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accidents du travail et maladie professionnelle. Les absences pour formation et les congés maternité en sont exclus.

Le taux d'absentéisme 2022 atteint son plus haut niveau depuis 2019 : le taux global a augmenté en 2022 au sein des lycées (de 10,36% à 11,53%) comme au siège (3,86 % à 4,72%).

Cette augmentation concerne essentiellement la maladie ordinaire, les autres types d'absences pour maladie restant stables.

ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME ANNUEL DEPUIS 2019



Le taux d'absentéisme global est classiquement plus élevé dans les lycées que dans les services administratifs, en raison à la fois des métiers exercés et de la moyenne d'âge.

MALADIE ORDINAIRE

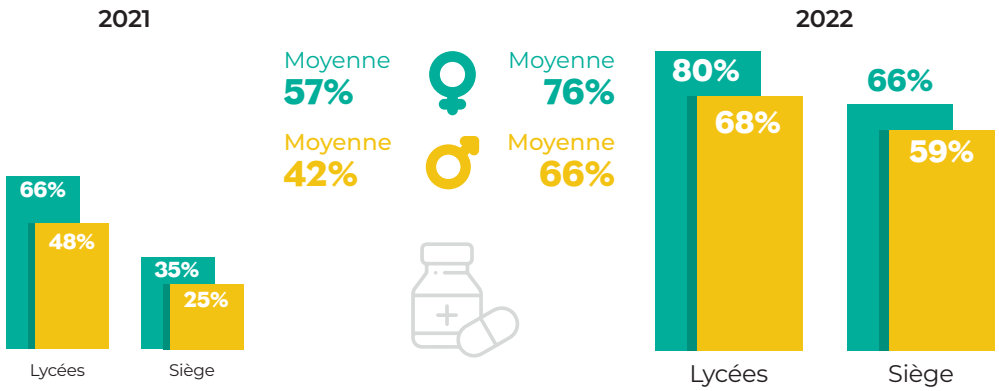
En 2022, 64% (contre 31% en 2021) des agent·es des services administratifs ont été concerné·es par un arrêt pour maladie ordinaire et 76% (contre 59% en 2021) des agent·es des lycées.

L'absentéisme pour maladie ordinaire atteint un taux de 3,28% au siège, où elle représente 70% des arrêts maladie (contre 50% dans les lycées), soit une augmentation de 1,09 point qui peut être expliquée par les arrêts obligatoires de 7 jours en cas d'infection au Covid-19. L'évolution du taux de maladie ordinaire, qui est passé globalement de 4,89 % en 2021 à 5,82 % en 2022, peut aussi s'expliquer par la mise en place des nouvelles règles d'isolement pour les personnes positives au Covid-19.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL AGENT·ES	NBRE JOURS ARRÊTS F	NBRE JOURS ARRÊTS H	NBRE JOURS ARRÊT TOTAL	% JOURS ARRÊT F	% JOURS ARRÊT H	% JOURS ARRÊT TOTAL
Siège	541	269	810	66%	59%	64%	11045	4142	15187	4%	2%	3%
Lycées	1563	844	2407	80%	68%	76%	45911	23442	69353	6%	5%	6%
Total	**2104**	**1113**	**3217**	**76%**	**66%**	**72%**	**56956**	**27584**	**84540**	**6%**	**4%**	**5%**

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.

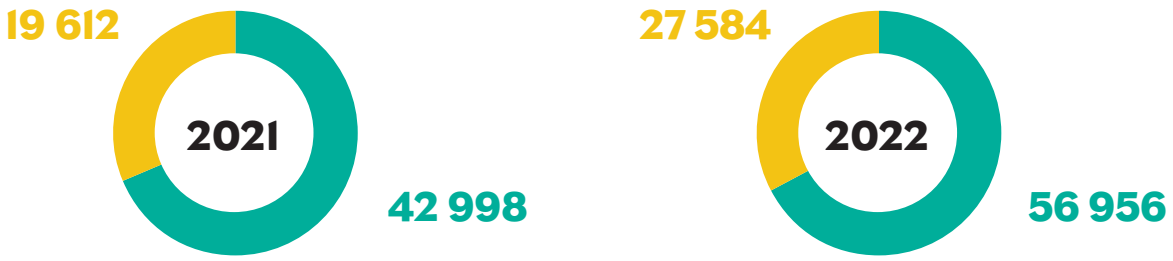
L'écart sexué global est de 10 points (76% chez les femmes vs 66% chez les hommes). Il était de 15 points en 2021 (57% vs 42%) et de 13 points en 2020 (52% vs 39%).



Les écarts entre les femmes et les hommes restent significatifs, mais se réduisent en 2022 :

- à 7 points dans les services administratifs (10 points en 2021) ;
- et à 12 points dans les lycées (18 points en 2021).

Cette réduction s'inscrit cependant dans un contexte de très forte croissance du nombre de jours d'arrêt :



REPÈRE

Santé des femmes au travail : des maux invisibles.
Rapport du Sénat – juin 2023 Pendant plus de six mois, la délégation aux droits des femmes s'est penchée sur la santé des femmes au travail, sujet encore largement méconnu voire ignoré par les pouvoirs publics comme par les employeurs.

Usure physique et psychique, troubles musculo-squelettiques (TMS), cancers, violences sexuelles et sexistes (VSS) : les répercussions du travail sur la santé des femmes ne sont que trop rarement prises en compte dans la sphère professionnelle.

Pourtant les chiffres sont éclairants :

60%	3X	20%	+26%	7
des personnes atteintes de TMS sont des femmes	*plus de signalements de souffrance psychique chez les femmes*	*des femmes ont subi au moins un fait de violence (agression, harcèlement, VSS) dans le cadre du travail au cours de l'année écoulée*	*de risque de cancer du sein en cas de travail de nuit*	*agents cancérogènes sont présents au sein des produits d'entretien couramment utilisés*

De même, les difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive (pathologies menstruelles incapacitantes, grossesse, infertilité, ménopause) font encore l'objet, au mieux d'une méconnaissance, au pire d'un déni voire d'une stigmatisation dans le monde du travail.

Pour une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail, le rapport formule vingt-trois recommandations qui s'articulent autour de trois grands axes :

- chausser systématiquement les lunettes du genre, en développant l'élaboration et surtout l'exploitation de données sexuées croisées et en formant tous les personnels de prévention à une approche genrée ;
- développer et adapter la prévention à destination des femmes ;
- mieux prendre en compte la santé sexuelle et reproductive au travail, en particulier les pathologies menstruelles incapacitantes et les symptômes ménopausiques.

https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1-syn.pdf

ACTION 3.3.4
du plan égalité professionnelle

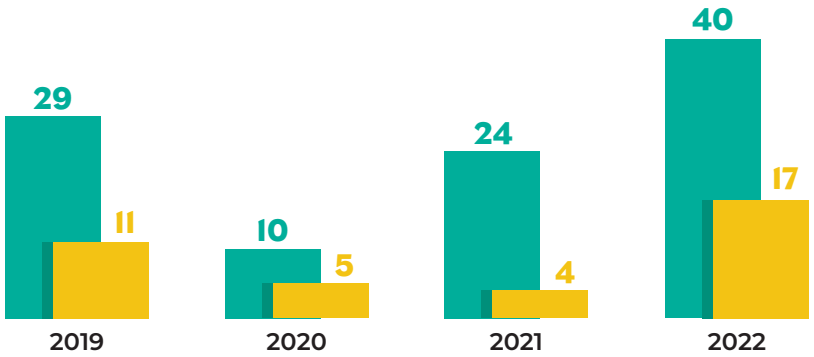
Analyser les restrictions médicales, les reclassements et les arrêts maladie de tout type.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Ces pathologies n'ont touché que des personnels des lycées, principalement des femmes (2% vs 1,4 % des hommes). Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladie professionnelle.

La majorité de ces maladies est liée aux affections péri-articulaires des membres supérieurs (épaule, coude, main, poignet). Les personnes les plus âgées sont les plus touchées. L'âge peut être en effet un facteur d'aggravation de la maladie. Celles et ceux des lycées occupant leur poste depuis de longues années (aide de cuisine, agent·e d'entretien) et subissant une usure physique prématurée, sont surreprésentés.

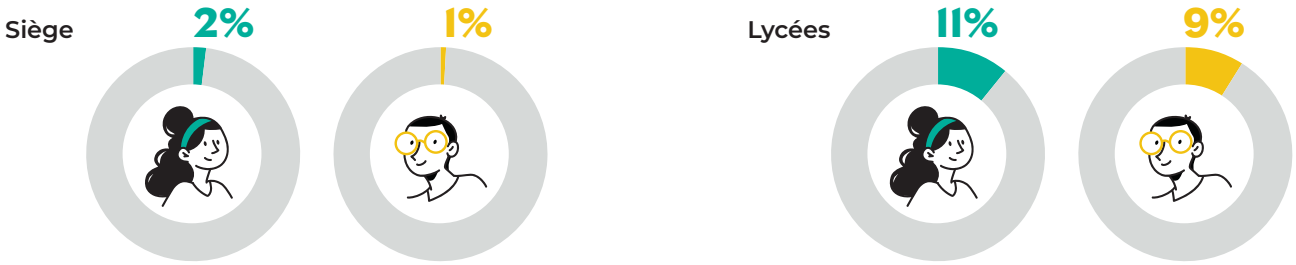
Si les personnes concernées restent peu nombreuses, on note une multiplication par deux entre 2021 et 2022, avec 76 demandes de reconnaissance de maladies professionnelles déposées par 63 agent·es.



ACCIDENT DU TRAVAIL

335 accidents du travail ont été déclarés en 2022, soit 54 de plus qu'en 2021. Leur nombre est quasi similaire à ceux des années 2018 et 2019, avant la pandémie.

Cette évolution concerne les accidents de service dans les lycées (passés de 263 en 2021 à 318 en 2022). Les accidents de trajets sont quasi identiques et les accidents de travail au siège ont diminué.



Les accidents du travail touchent toujours plus les agent·es des lycées (10%) que les agent·es du siège (1%), en raison de leur plus forte exposition à des risques multiples.

Le taux d'accidents du travail atteint 11% des femmes dans les établissements scolaires, soit 2 points de plus que leurs homologues masculins.

Les femmes restent les plus touchés, 94,41 % des jours d'arrêt les concernant. Les activités d'entretien, de maintenance et de restauration collective sont celles générant le plus d'accidents.

JOUR DE CARENCE

Le jour de carence a été réintroduit dans la fonction publique territoriale par la loi de finances 2018. Celui-ci a été suspendu jusqu'au 31 décembre 2022, pour les arrêts maladie en lien avec la pandémie.

En 2022, le nombre de jours de carence a augmenté de manière importante, en lien avec l'augmentation du nombre d'arrêts maladie.

NOMBRE DE JOURS DE CARENCE PAR CATÉGORIE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% NBR JRS F P/R NB JRS TOT	% NBR JRS H P/R NB JRS TOT	% NBR JRS P/R NB JRS TOT
A	131	49	180	4%	1%	5%
B	82	55	137	2%	2%	4%
C	2156	827	2983	65%	25%	90%
Total	**2369**	**931**	**3300**	**72%**	**28%**	**100%**

Comme en 2021, les jours de carence enregistrés concernent à 72% les femmes, taux supérieur de 11 points à leur proportion dans l'effectif global.

90% des jours de carence sont appliqués à des agent·es de catégorie C, personnels les moins rémunérés qui représentent 77% de l'effectif global.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le dispositif de signalement des actes de violences, discriminations, harcèlements moral et sexuel, et agissements sexistes a été créé dans la collectivité en avril 2021.

Le recueil des signalements a été confié au Centre de gestion du Doubs (CDG 25) par une convention signée le 3 juin 2021, renouvelée le 17 octobre 2022. Un formulaire et une procédure ont été mis à disposition des agent·es. En interne, afin de traiter les signalements recueillis par le CDG 25, une cellule signalement a été créée.

16 signalements ont été enregistrés par cet organisme en 2022 :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Siège	2	3	5
Lycées	8	3	11
Total	**10**	**6**	**16**

Le bilan a été présenté pour la première fois en F3SCT (formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail), portant sur la période d'octobre 2021 à mai 2023. Il détaille les signalements et les actions mises en place. **Au total, 29 signalements d'agent·es avaient été reçus depuis la mise en place du dispositif en septembre 2021.**

De très nombreuses actions sont mises en œuvre par la DRH pour accompagner les agent·es : visites médicales, accompagnement psychologique, médiation, reconnaissance en accident de travail, changement de poste, accompagnement managérial, actions disciplinaires, réorganisation de secteur, octroi de la protection fonctionnelle et mesures d'éloignement. L'administration a constaté une diminution des signalements au 1er semestre 2023. Des propositions d'amélioration du dispositif ont été présentées dans le rapport présenté le 20 juin 2023 aux organisations syndicales. La psychologue du travail, référente interne, souhaite mettre en place des modules de sensibilisation sur les violences internes.

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	654	182	836	27%	12%	21%
FILIERE TECHNIQUE	1774	1357	3131	73%	88%	79%
FILIERE CULTURELLE	7	7	14	NS	NS	NS
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1		1	NS	NS	NS
Total	**2436**	**1546**	**3982**	**100%**	**100%**	**100%**

La filière technique concentre 79% de l'effectif de la Région : 88% des hommes et 73% des femmes y travaillent.

Dans la filière administrative qui représente 21% de l'effectif global, les femmes sont, en valeur absolue, 3,5 fois plus nombreuses que les hommes. 27% de l'effectif féminin, soit plus du double de la proportion chez les hommes (12%), travaillent dans les métiers administratifs.

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

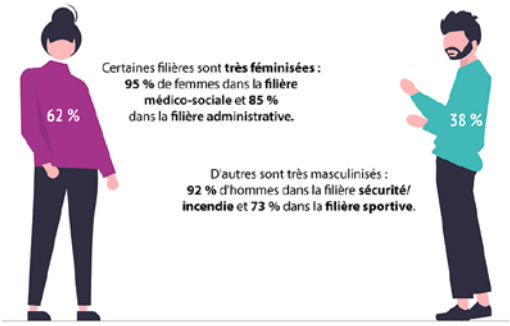
REPÈRE

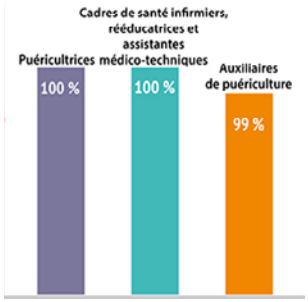
La mixité des métiers

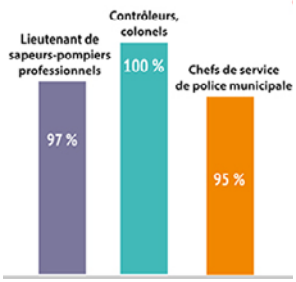
Un métier est considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe.

En France, 17% des métiers sont mixtes. 50% des femmes se concentrent dans seulement douze familles professionnelles alors qu'il en existe 87.

Source AFPA







Source : L'exploratoire

https://www.cdg35.fr/accueil_internet/mener_son_parcours/legalite_professionnelle_et_la_mixite_des_metiers

A la Région par exemple, les 36 assistantes de direction sont toutes des femmes et seulement 5 femmes parmi les 63 personnes exerçant cette fonction sont agentes de maintenance informatique.

ACTION 3.2
du plan égalité professionnelle

Déconstruire les stéréotypes de genre.

CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

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	335	216	551	14%	14%	14%
B	219	132	351	9%	9%	9%
C	1882	1198	3080	77%	77%	77%
Total	**2436**	**1546**	**3982**	**100%**	**100%**	**100%**

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Seule la filière technique est représentée -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 : 1686 femmes / 1103 hommes ;

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES LYCÉES PAR GRADE

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
TECHNICIEN	**2**	**24**	**26**	**0%**	**2%**	**1%**
AGENT MAITRISE	**35**	**171**	**206**	**2%**	**15%**	**7%**
ADJOINT TECHNIQUE PCP 1ère CL	366	254	620	22%	23%	22%
ADJOINT TECHNIQUE PCP DE 2eme CL	199	116	315	12%	10%	11%
ADJOINT TECHNIQUE	**357**	**179**	**536**	**21%**	**16%**	**19%**
ADJOINT TECHNIQUE	922	549	1471	55%	49%	52%
ADJOINT TECHNIQUE PCP 1ère CL EE	282	169	451	17%	15%	16%
ADJOINT TECHNIQUE PCP DE 2eme CL EE	355	161	516	21%	14%	18%
ADJOINT TECHNIQUE EE	92	53	145	5%	5%	5%
CE ADJOINT TECHNIQUE DES ETABLISSEMENTS	**729**	**383**	**1112**	**43%**	**34%**	**40%**
Nombre :	**1688**	**1127**	**2815**	**100%**	**100%**	**100%**

On observe en 2022 une hausse notable de femmes dans le grade d'adjoint·e technique principal·e de 1ère classe (22% contre 18% en 2021) et d'adjoint·e technique des établissements d'enseignement principal·e de 1ère classe (17% contre 13% en 2021), alors même que la proportion d'hommes dans ces grades est stable.

La possibilité pour les agent·es d'entretien à accéder au grade de principal·e 1ère classe a favorisé ce rééquilibrage.

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

L'effectif est composé pour 47% 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 (52%), contre seulement 45% des femmes.

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

Grade A+ : 10 femmes / 23 hommes

Grade A : 326 femmes / 195 hommes

Grade B : 217 femmes / 108 hommes

Grade C : 196 femmes / 95 hommes

Le décrochage s'observe sur les postes les plus élevés, où seulement 10 femmes figurent parmi les 33 « catégorie A+ » au siège.

Dans la «catégorie A» (hors A+), l'écart qui était de 6 points en 2021 se réduit de moitié : 44% des femmes et 47% des hommes y sont désormais rattaché·es (contre 43 et 49% en 2021).

Cette évolution positive en termes d'égalité s'inscrit dans une période de hausse des effectifs du siège, de + 22% depuis 2016.

En affinant la lecture, on observe au siège :

- Que le cadre d'emplois des attaché·es (32% de l'effectif) est le plus représenté au sein de la collectivité, occupant 35% des femmes et 26% des hommes ;
- Que les femmes sont surreprésentées dans les catégories C et B (respectivement 18% et 20% de l'effectif mais 25% et 26% des femmes) ;
- Que les hommes sont les plus surreprésentés dans les cadres d'emplois d'ingénieur·es (12% des effectifs et 19% des hommes), de technicien·nes (7% et 17%) et d'adjoint·es techniques (4% et 7%).

Si les grades terminaux des cadres d'emplois supérieurs sont toujours occupés uniquement par des hommes, la proportion de femmes dans les grades supérieurs de catégorie A augmente légèrement. **En filière administrative, il y a désormais 6 administratrices et 7 administrateurs contre 5 et 9 en 2021.** Et les deux seules ingénieures hors classe sont des femmes.

ENCADREMENT

395 personnes sont en situation d'encadrement dans la collectivité : 141 au siège et 254 dans les lycées.

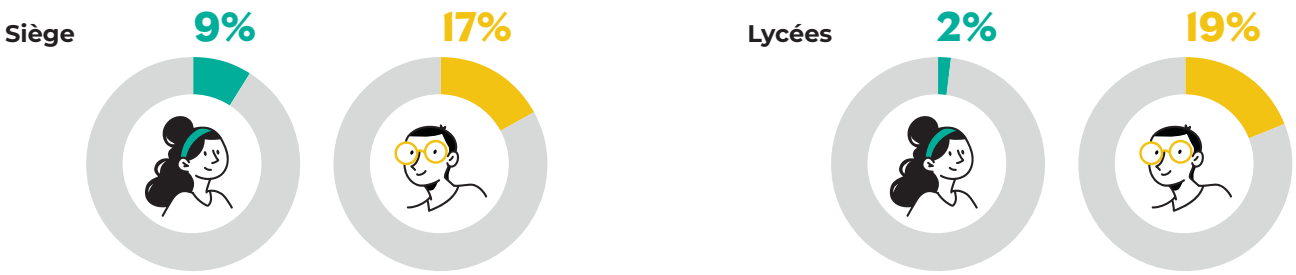
Au siège, où l'effectif est à 64% féminin, les postes d'encadrement sont répartis à 50/50 entre femmes et hommes.

Dans les lycées où l'effectif est à 60% féminin, les équipes de travail sont encadrées à 85% par des hommes.

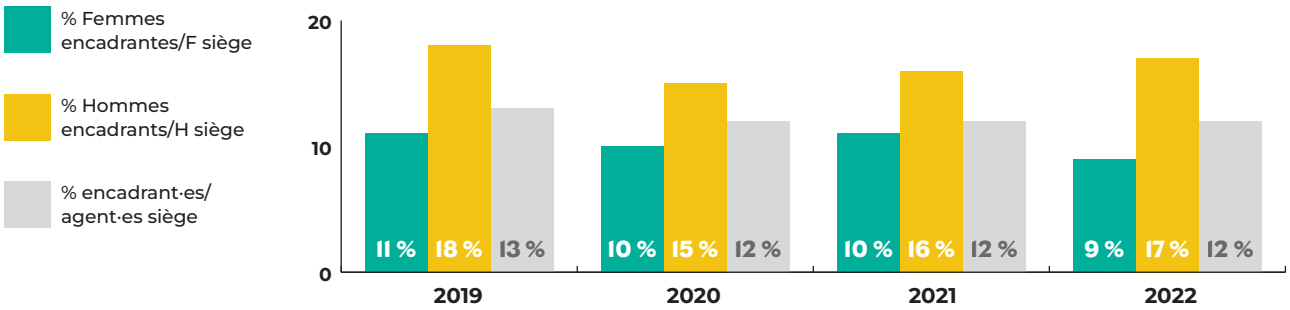
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% F / EFFECTIF F TOTAL	% HOMMES	% H / EFFECTIF H TOTAL	% ENCADRANT·ES / EFFECTIF TOTAL
ENCADRANT·ES SIÈGE	71	70	141	50%	9%	50%	17%	12%
EFFECTIF SIÈGE	748	419	1167	64%		36%		
ENCADRANT·ES LYCÉES	38	216	254	15%	2%	85%	19%	9%
EFFECTIF LYCÉES	1688	1127	2815	60%		40%		
TOTAL AGENT·ES	**2436**	**1546**	**3982**	**61%**		**39%**		

La méthode de calcul vertical (cf. repère en page 64) fait apparaître un décrochage encore supérieur entre les femmes et les hommes :

- **Au siège, 9% des femmes sont cheffes de service ou directrices alors que 17% 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).**



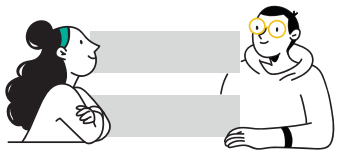
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT PAR ANNÉE

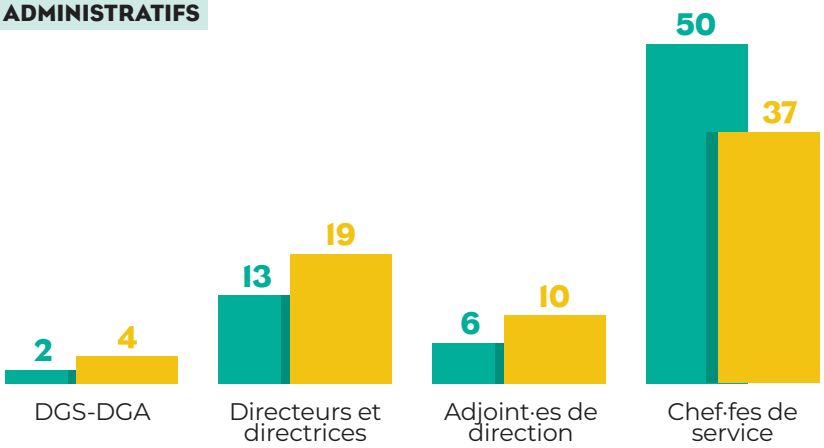


Au siège, la proportion de femmes qui encadrent est en retrait de 2 points entre 2019 et 2022 et l'écart avec les encadrants s'est creusé, passant à 8 points.

Dans les lycées, l'écart s'est creusé, sur la même période, d'un point supplémentaire.

ENCADREMENT DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS





Globalement l'encadrement du siège est équilibré sur le plan de la mixité. Toutefois, cet équilibre ne se retrouve pas à chaque niveau de la pyramide hiérarchique.

7 encadrantes sur 10 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.

À noter la nomination d'une deuxième directrice générale adjointe en 2022.

REPÈRE

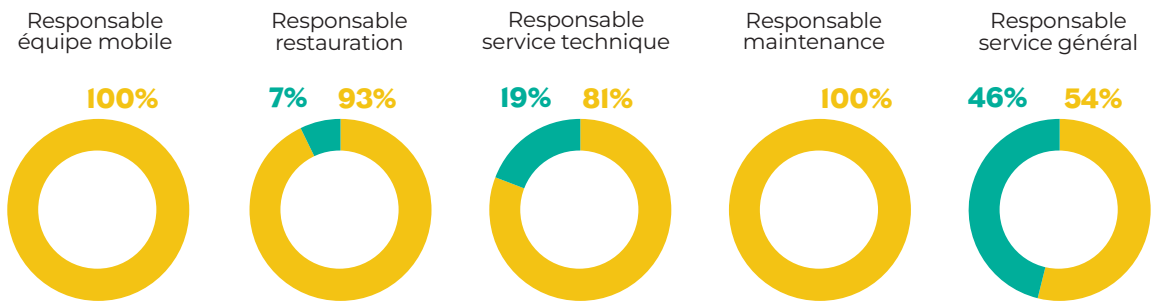
La loi « parité dans la fonction publique »

La loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été publiée au «Journal officiel» du 30 juillet 2023. Elle **relève de 40 à 50 % le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants** de la fonction publique et instaure un **index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.**

Le texte supprime, par ailleurs, à partir de 2027, la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

Concernant l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, les administrations de plus de 50 agent·es devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

DANS LES LYCÉES
REPARTITION SEXUÉE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ



Dans les établissements scolaires publics de la Région, 254 responsables d'équipe – dont 45% sont responsables restauration et 25% responsables de services techniques - encadrent un effectif global de 2815 agents et agentes.

Parmi cette population composée de 1688 femmes, seules 38 d'entre elles encadrent une équipe. Et on constate parallèlement une affectation genrée sur les trois grandes catégories de métiers. 47% des encadrantes en lycée sont responsables de service général (entretien des locaux, accueil...) quand 10% 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 114).

ACTION 3.2.3
du plan égalité professionnelle

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

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TEMPS PARTIEL

8% 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 11 points entre la population féminine (16%) et la masculine (5%) ;**
- **Entre les services administratifs (15%) et les établissements d'enseignement (10%).**

Sur ce deuxième point, le contraste s'accentue encore au regard du sexe, avec 20% des femmes du siège à temps partiel contre 13% dans les lycées, alors que le chiffre est le même pour les hommes (5%).

DEFINITIONS

Temps partiel de droit : accordé à la demande du ou de la 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.

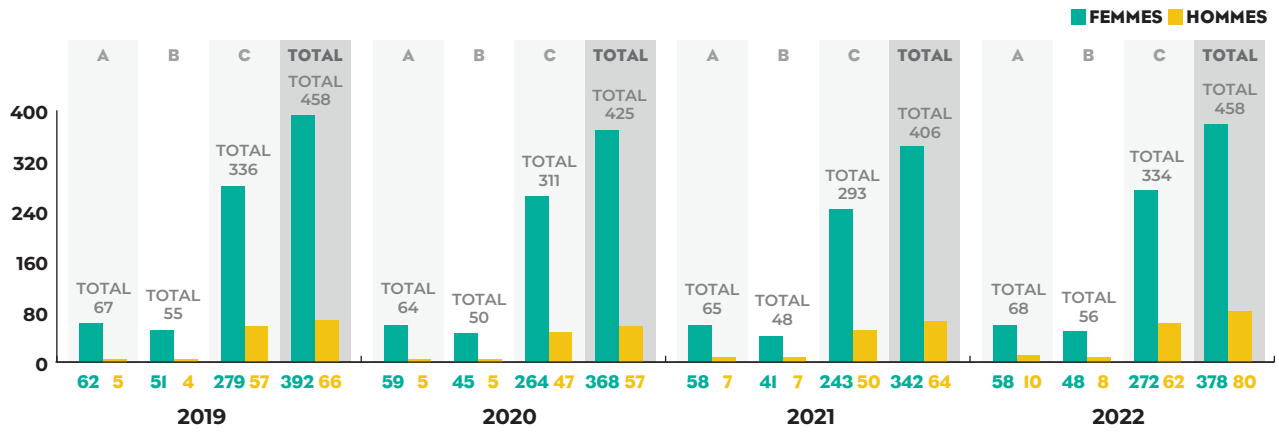
Temps partiel thérapeutique : accordé, à l'appui d'un certificat médical, lorsque l'état de santé de l'agent·e le nécessite.

NB : en 2022, seul le temps partiel thérapeutique a augmenté : de 82 agent·es au 31/12/2021, leur nombre est passé à 138 (96 femmes et 42 hommes), dont 122 en catégorie C.

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.

À 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 financièrement davantage aux femmes.

ÉVOLUTION DU TEMPS PARTIEL PAR ANNÉE (EN NOMBRE D'AGENT·ES)



Après la baisse des temps partiels constatée en 2020 et 2021, on enregistre une hausse, avec un total identique à celui d'avant la pandémie. Mais parmi les 458 personnes à temps partiel, 80 sont désormais des hommes, soit 14 de plus qu'en 2019.

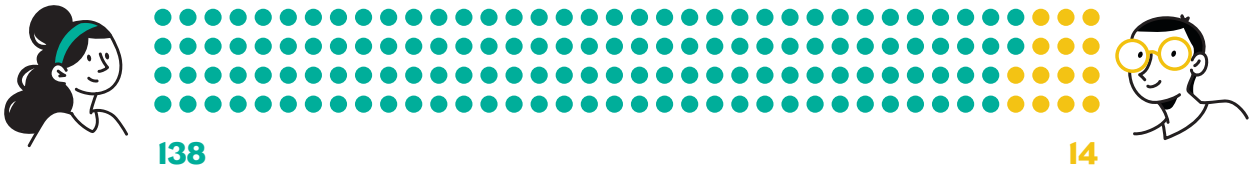
ACTION 4.2.1
du plan égalité professionnelle

Informer les personnes demandant un temps partiel ou un congé parental sur les impacts salariaux et en matière de retraite.

SIÈGE

12% de l'effectif global est à temps partiel, mais les femmes sont 10 fois plus nombreuses que les hommes dans cette situation hors temps partiel thérapeutique.

RÉPARTITION DES TEMPS PARTIELS PAR SEXE (SUR AUTORISATION ET DE DROIT) HORS TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (QUI CONCERNE 13 FEMMES ET 7 HOMMES) AU SIÈGE



	% FEMMES	% HOMMES	TOTAL
A	17%	5%	12%
B	22%	6%	17%
C	23%	4%	17%
Total	**20%**	**5%**	**15%**

On peut noter qu'au siège les agentes de catégorie B et C sont relativement les plus nombreuses à travailler à temps partiel (22% et 23%).

LYCÉES

Dans les lycées, 1 agent·e sur 10 est à temps partiel.

13% des femmes sont à temps partiel, soit 8 points de plus que les hommes (concernés à 5%).

La classification « thérapeutique » pèse proportionnellement beaucoup plus fortement que dans les services administratifs. Elle représente dans les établissements scolaires 41% des temps partiels, soit autant que les temps partiels sur autorisation.

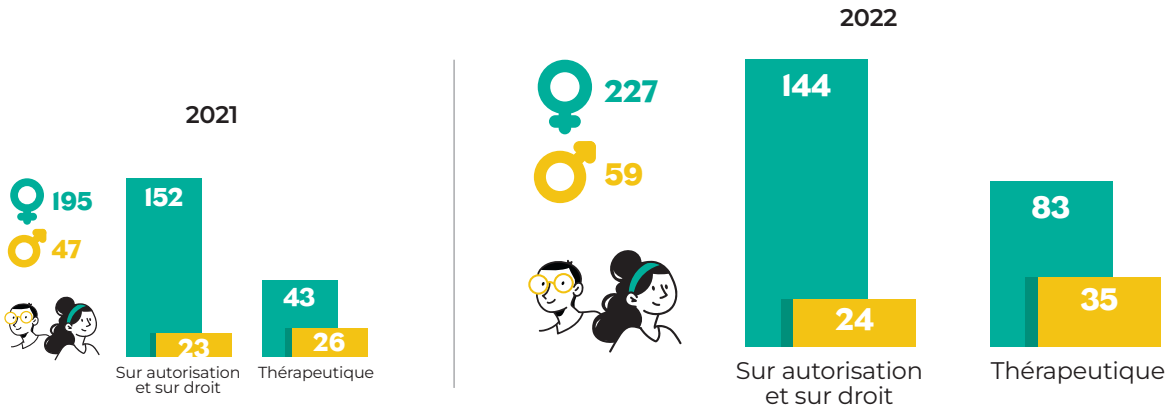
Le temps partiel thérapeutique reste principalement féminin, avec 83 femmes et 35 hommes relevant de ce statut. On note un quasi doublement chez les femmes (43 femmes et 24 hommes en 2021).

144 femmes sont à temps partiel sur autorisation ou de droit, 6 fois plus nombreuses que les hommes.

	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TEMPS PARTIEL DE DROIT			TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE			TOTAL TOUS TYPES DE TEMPS PARTIEL		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
B	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2
C	100	16	116	43	8	51	83	34	117	226	58	284
Total	**101**	**16**	**117**	**43**	**8**	**51**	**83**	**35**	**118**	**227**	**59**	**286**
%	44%	27%	41%	19%	14%	18%	37%	59%	41%	100%	100%	100%

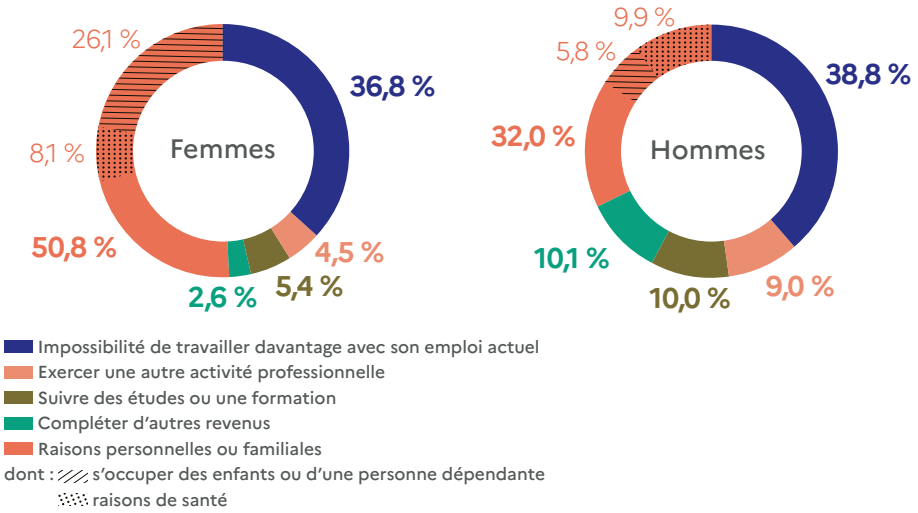
On peut noter qu'au siège les agentes de catégorie B et C sont relativement les plus nombreuses à travailler à temps partiel (22% et 23%).

NOMBRE D'AGENT·ES À TEMPS PARTIEL DANS LES LYCÉES, PAR TYPE ET PAR SEXE



REPÈRE

Le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel pour des raisons familiales.



https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/Chiffres_cl%C3%A9s_de_l%27%C3%A9galit%C3%A9_2021_ed2022_FR.pdf

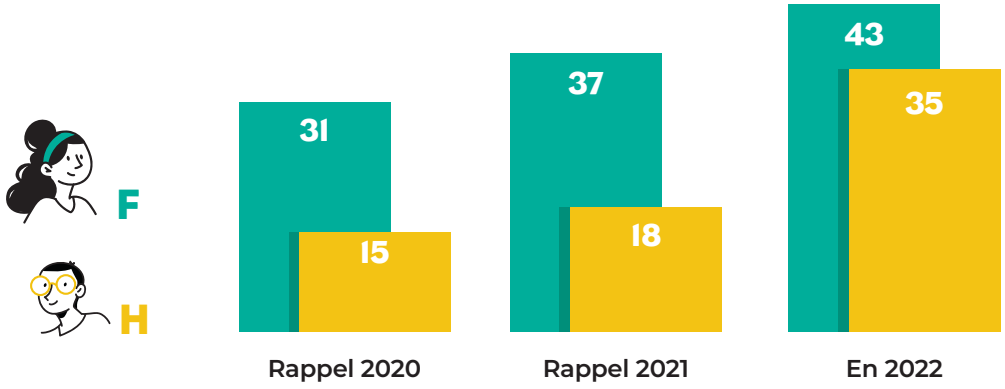
Chiffres-clés 2022 - Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

PARENTALITÉ

78 naissances ont été enregistrées en 2022.

Ces évolutions familiales ont touché moins de 2% de l'effectif du conseil régional, pourcentage faible à mettre en relation avec la pyramide des âges.

On constate cependant une évolution positive avec la prise, en 2022, de 43 congés maternité et 35 congés paternité.



Pour ces nouveaux pères, on observe un doublement de la durée moyenne du congé, passée de 11 jours en 2020, à 15,5 jours en 2021 et plus de 20 jours en 2022.

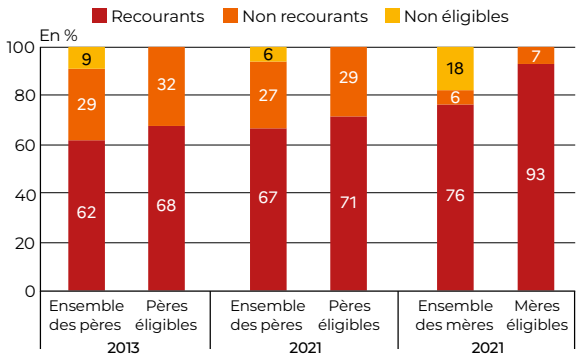
Cette transformation rapide et stratégique pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes est liée à l'évolution de la loi qui, en juillet 2021, a allongé le congé de paternité de 11 à 25 jours (auquel s'ajoutent les 3 jours de naissance).

REPÈRE

Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité

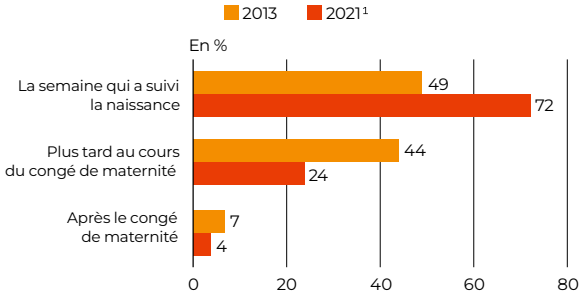
Mis en place il y a une vingtaine d'années pour développer les liens père-enfant, favoriser l'équilibre des tâches familiales et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé de paternité gagne un peu de terrain entre 2013 et 2021 avec, en proportion, davantage de pères éligibles (91 % à 94 %) et de recours parmi les éligibles (68 % à 71 %). La progression du recours est particulièrement marquée parmi les indépendants, avec un taux qui passe de 32 % à 46 %, mais les écarts avec les salariés en contrat stable restent très importants.

Graphique 1 Éligibilité et taux de recours aux congés de paternité et de maternité



Autre évolution majeure entre 2013 et 2021 : les pères démarrent bien plus souvent leur congé de paternité dans la semaine qui suit la naissance (49 % à 72 %), ce qui témoigne d'une forme de sanctuarisation du temps de présence paternelle auprès du nouveau-né. Au-delà des premiers jours, un grand nombre de pères salariés cumulent leur congé de paternité avec d'autres types de congés.

Graphique 3 Période du congé de paternité



Concernant plus spécifiquement la réforme de juillet 2021 du congé de paternité, allongeant sa durée de 11 à 25 jours et ouvrant la possibilité de le fractionner, deux tiers des pères bénéficiaires, au moment de l'enquête fin 2021, ont déjà pris la totalité de leur congé – en une seule fois dans la très grande majorité des cas.

Études et Résultats n° 1275 © DREES – Juillet 2023 https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/ER1275.pdf

ACTION 5.1
du plan égalité professionnelle

Déconstruire les stéréotypes de genre.

TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE

Le télétravail s'applique uniquement aux agent·es des services administratifs, population où 83% de l'effectif télétravaille désormais, contre 9% en 2016, et 23% en 2018 année du déploiement au nouveau périmètre Franche-Comté + Bourgogne.

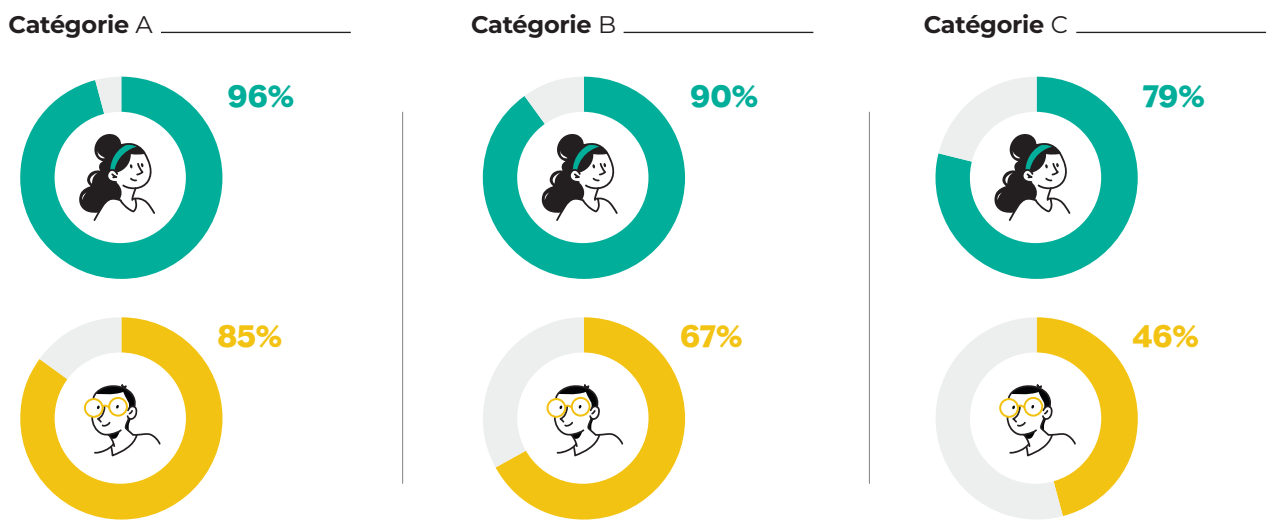
La répartition par catégorie montre que le télétravail est surtout utilisé par les agent·es de catégorie A (52%) et par les femmes (69% des personnes qui télétravaillent).

Cette forte progression du télétravail s'observe dans toutes les catégories, pour les femmes (89% télétravaillent) comme pour les hommes (72%). L'écart sexué, de 17 points, se réduit ; il était de 20 points en 2021 et 25 points en 2020.

Le taux de télétravail reste stable en catégories A et B entre 2021 et 2022 ; il augmente pour les agent·es de catégorie C, passant de 65 % à 69%.

La faible proportion de télétravail parmi les hommes de catégorie 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).

RÉPARTITION DU TÉLÉTRAVAIL PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE EN 2022



CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
Catégorie A	346	202	548	96%	85%	91%
Catégorie B	216	78	294	90%	67%	83%
Catégorie C	167	45	212	79%	46%	69%
Apprenti·es	5			50%	0%	42%
Total agents	**734**	**325**	**1059**	**89%**	**72%**	**83%**

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 :

- 96% à 79% chez les femmes ;
- 85% à 46% chez les hommes.

Parallèlement, la différence moyenne entre les femmes et les hommes est de 11 points en catégorie A (6 points en 2021) et atteint 33 points en catégorie C (55 en 2021).

	FEMMES	HOMMES	MOYENNE JOURS
Catégorie A	51	47	49
Catégorie B	55	52	54
Catégorie C	48	38	45
Apprentissage	14	0	14
Moyenne jours	**51**	**47**	**50**

Un temps plein ouvre droit jusqu'à 85 jours de télétravail sur l'ensemble de l'année. En 2022, le nombre de jours télétravaillés est en moyenne globale de 50 jours.

Les femmes optent pour plus de journées de télétravail que les hommes dans toutes les catégories, jusqu'à 10 jours de plus en catégorie C.

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANTS		
DGA	1	1	2	100%	25%	40%
DIRECTEUR / DIRECTRICE	9	16	25	64%	89%	78%
ADJOINT·E DE DIRECTION	4	7	11	80%	78%	79%
CHEF·FE 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.

PACK TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail comporte des risques professionnels, notamment des risques physiques (musculosquelettiques, visuels, électriques, etc), liés à une mauvaise ergonomie ou à une installation défectueuse.

La Région a donc souhaité permettre aux agent·es du siège télétravaillant, d'acquérir un fauteuil ergonomique et/ou un écran avec câble HDMI (matériels neufs ou reconditionnés), en remboursant la somme maximum de 200 €.

Cette mesure a été mise en œuvre pour la première fois en 2022.

Le montant moyen versé a été de 177€ pour les femmes et 183€ pour les hommes.

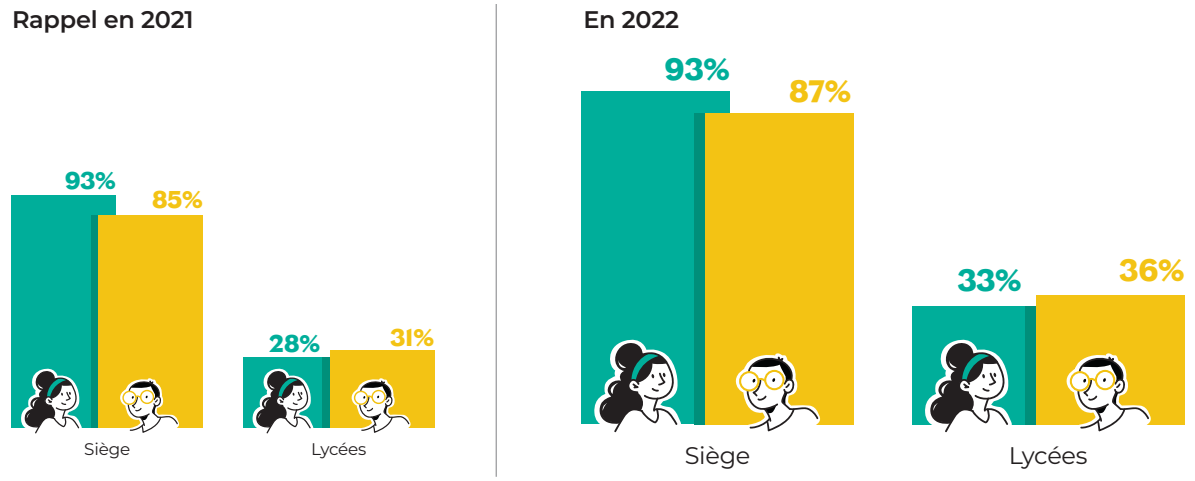
233 agent·es ont bénéficié de cette aide, soit 22 % de la population ciblée.

Les télétravailleurs ont proportionnellement plus fréquemment fait appel à ce nouveau droit que les télétravailleuses. Un écart de 6 points est constaté avec les télétravailleuses en catégorie A et atteint 9 points en catégorie B.

PERSONNEL AYANT BÉNÉFICIÉ DU PACK TÉLÉTRAVAIL

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT AGENTS		
Catégorie A	76	57	133	22%	28%	24%
Catégorie B	38	21	59	18%	27%	20%
Catégorie C	32	9	41	19%	20%	19%
Total agents	**146**	**87**	**233**	**20%**	**27%**	**22%**

COMPTE-ÉPARGNE TEMPS



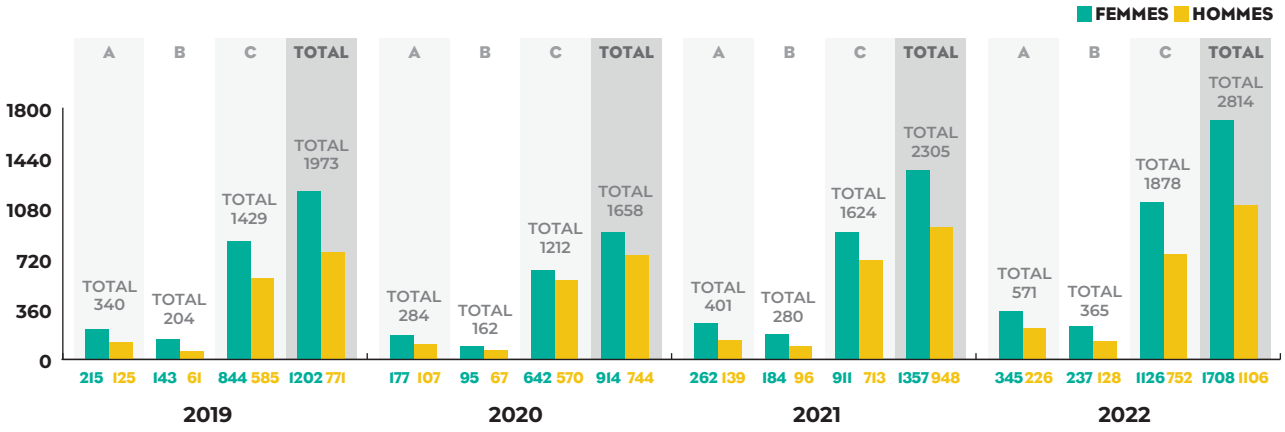
1243 femmes et 773 hommes ont un compte épargne temps, pesant 90% de l'effectif siège et 34% de l'effectif des lycées, population où le nombre a cru de 5 points pour les femmes comme pour les hommes.

C'est en catégorie B que la différence sexuée est la plus marquée, avec 21 points d'écart au sein des services administratifs (95% des femmes vs 74% des hommes). L'écart qui était de 16 points en catégorie C en 2021 s'est réduit de 7 points.

FORMATION

En 2022, on constate un accroissement des formations par rapport à 2021, qui s'explique par la reprise de l'activité à l'issue de la pandémie. **Le décrochage des femmes observé durant la période du Covid-19, en particulier en 2020 (–18% pour les femmes vs -1% pour les hommes), semble avoir été conjoncturel.**

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENT·ES EN FORMATION (EN NOMBRE D'AGENT·ES)



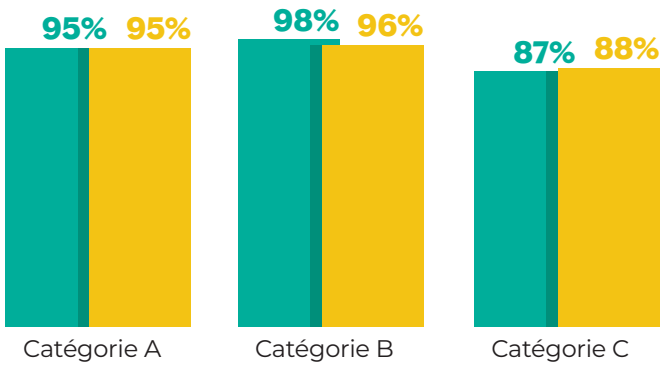
FORMATIONS PERSONNEL SIÈGE

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT PAR CATEGORIE		
A	345	226	571	95%	95%	95%
B	235	112	347	98%	96%	97%
C	193	87	280	87%	88%	88%
Total	**773**	**425**	**1198**	**94%**	**94%**	**94%**

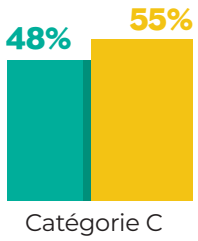
FORMATIONS PERSONNEL LYCÉES

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT PAR CATEGORIE		
B	2	16	18	100%	67%	69%
C	933	665	1598	48%	55%	51%
Total	**935**	**681**	**1616**	**48%**	**55%**	**51%**

Formations personnel **siège**



Formations personnel **lycées**



Le taux de participation à au moins un jour de formation dans l'année est proche de 100% en catégories A et B au siège et de 90% pour les catégories C, et quasiment identique du point de vue du genre.

Dans les établissements scolaires, seulement une personne sur deux s'est formée en 2022. Les femmes moins que les hommes (- 7 points), écart qui s'est réduit (45% vs 57% en 2021).

Réalisation des actions de formation

Les actions de formations suivies par les agent·es de la Région se répartissent en quatre catégories :

- les formations statutaires obligatoires : formation d'intégration, professionnalisation au premier emploi, à la prise de poste à responsabilités, tout au long de la carrière ;
- les formations de perfectionnement ;
- les préparations à concours ou examen professionnel ;
- les formations personnelles.

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION ET PAR SEXE

SIÈGE	TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES				TOTAL GLOBAL	ECART / EFFECTIF GLOBAL
TYPE DE FORMATION	F	%F	H	%H		
Intégration	180	65%	95	35%	275	-5
Professionnalisation	560	69%	257	31%	817	-9
Perfectionnement	2717	73%	997	27%	3714	-13
Préparation concours	274	78%	79	22%	353	-18
Formation personnelle	0		0		0	
Total général	**3731**	**72%**	**1425**	**28%**	**5156**	**-12**

Au siège, les femmes constituent 64% de l'effectif et les hommes 36%. **On constate une sous-représentation des hommes sur tous les types de formation avec un écart moyen de 12 points entre leur poids dans l'effectif et leur proportion dans les journées de formation.** Cet écart atteint 18 points sur les préparations à concours et 13 points pour les perfectionnements.

LYCÉES	TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES				TOTAL GLOBAL	ECART / EFFECTIF GLOBAL
TYPE DE FORMATION	F	%F	H	%H		
Intégration	517	69%	228	31%	745	-1
Professionnalisation	297	56%	229	44%	526	-5
Perfectionnement	883	43%	1163	57%	2046	-9
Préparation concours	91	45%	110	55%	201	-14
Formation personnelle	0		0		0	
Total général	**1787**	**51%**	**1729**	**49%**	**3516**	**-8**

Dans les lycées, les femmes constituent 60% de l'effectif et les hommes 40%. **On constate également une sous-représentation des hommes sur tous les types de formation,** et tout particulièrement sur les préparations à concours (-14 points) et les perfectionnements (- 9 points).

ACTION 3.3.1
du plan égalité professionnelle

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

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

AVANCEMENTS D'ÉCHELON

En 2022, 1 743 agent·es ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 44% des femmes et 43% des hommes (34% et 38% en 2021, 47% et 42% en 2020).

	SIÈGE			LYCÉES			TOTAL		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
C	82	48	130	896	541	1437	978	589	1567
% C par rapport effectif F/H/Tot C	42%	51%	45%	53%	49%	52%	52%	49%	51%

Dans les lycées, 53 % des femmes de catégorie C - soit 4 points de plus que leurs homologues masculins - ont bénéficié d'un avancement d'échelon. Au siège, elles ont été 9 points en deçà des hommes de même catégorie.

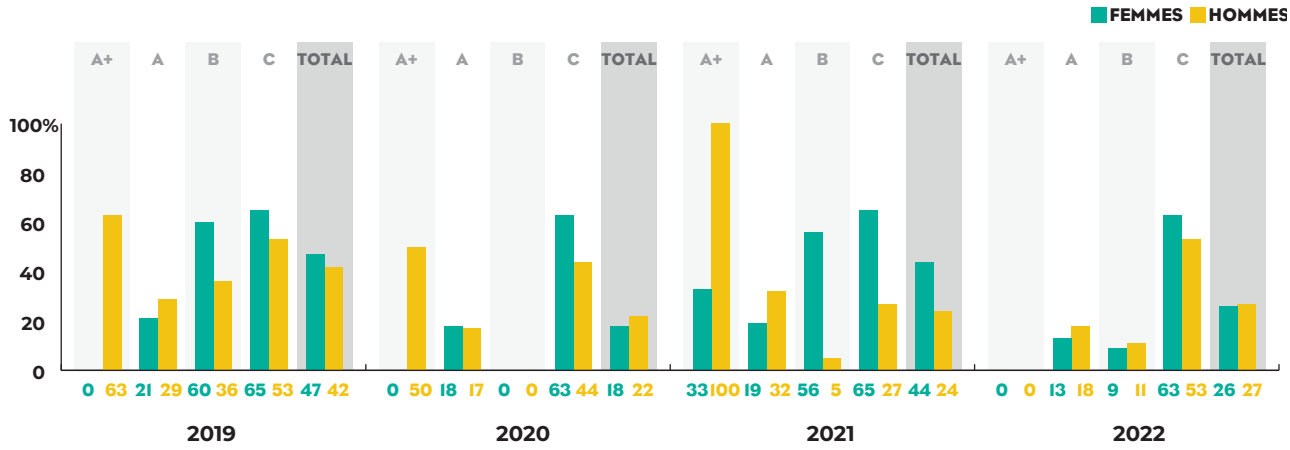
AVANCEMENTS DE GRADE

On distingue trois étapes dans l'avancement de grade : être promouvable, puis être inscrit·e au tableau d'avancement et in fine bénéficier de cet avancement.

SIÈGE

En 2022, 17% des agent·es du siège étaient promouvables. 4% ont été promu·es : 36 femmes et 16 hommes, majoritairement en catégorie C.

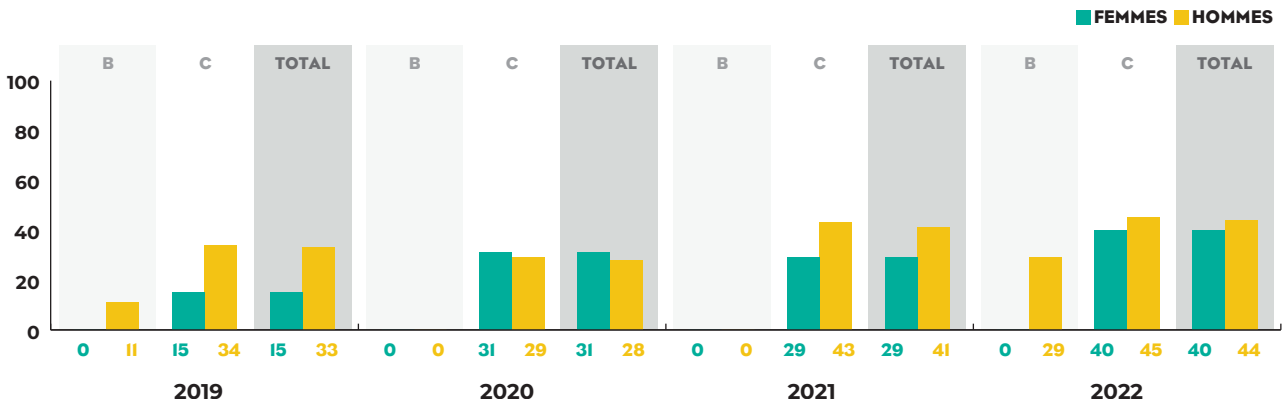
HISTORIQUE AVANCEMENT GRADE SIÈGE
TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT·ES)



LYCÉES

Le taux d'agent·es promu·es / promouvables est de 41% dans les établissements scolaires. **Ce taux est en augmentation par rapport à 2021 (33 %) surtout pour les femmes où il est passé de 29% à 40%.** L'augmentation est plus modérée pour les hommes (41% en 2021 et 44% en 2022).

HISTORIQUE AVANCEMENT GRADE LYCÉES
TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT·ES)



Cette augmentation (de 20% en 2019 à 41% en 2022) s'explique surtout par **une forte progression des avancements de grades des femmes (15% en 2019 à 40% en 2022) suite à l'ouverture du grade d'adjoint·e technique principal·e de 1ère classe aux agent·es d'entretien, métier majoritairement occupé par des femmes.**

326 agent·es, soit 12 % de l'effectif des lycées, ont été inscrit·es au tableau d'avancement, 100% ont été nommé·es en 2022 et le taux est proche entre les femmes et les hommes.

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.

PROMOTION INTERNE

La promotion interne est un sujet complexe à analyser, conditionnée par de nombreux critères réglementaires. Si presque la majorité des agent·es sont éligibles à une promotion interne, les quotas restreints n'autorisent chaque année qu'à environ 1% des personnes éligibles d'être réellement promues à l'issue du processus de sélection.

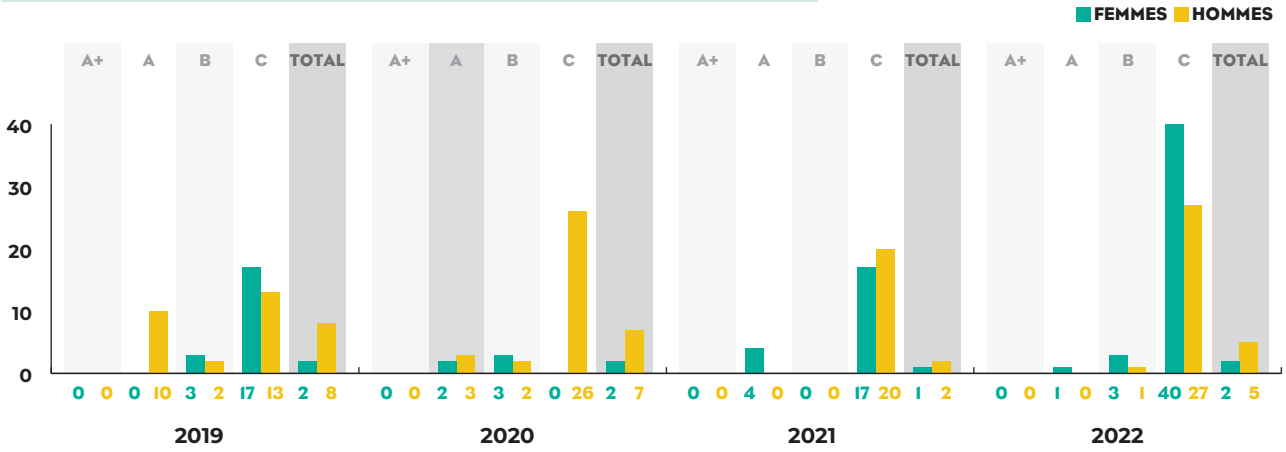
SIÈGE

Au siège, 35 % des agent·es sont promouvables ; 2 % seulement sont inscrit·es sur listes d'aptitude et 1 % sont nommé·es.

Au total en 2022, 14 personnes ont bénéficié d'une promotion interne : 6 femmes et 8 hommes. Aucun·e agent·e n'était promouvable sur un cadre d'emplois relevant de la catégorie A+ et seule une femme a été promue en catégorie A.

	PROMOUVABLES			INSCRIT·ES AU TABLEAU			PROMU·ES		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% par rapport effectif F/H/Tot A+	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A	142	66	208	3	2	5	1	0	1
% A par rapport effectif F/H/Tot A	44%	34%	40%	1%	1%	1%	<1%	0%	<1%
B	104	71	175	3	2	5	3	1	4
% B par rapport effectif F/H/Tot B	48%	66%	54%	1%	2%	2%	1%	1%	1%
C	5	26	31	2	7	9	2	7	9
% C par rapport effectif F/H/Tot C	3%	27%	11%	1%	7%	3%	1%	7%	3%
TOTAL	**251**	**163**	**414**	**8**	**11**	**19**	**6**	**8**	**14**
% par rapport effectif F/H/Tot	34%	39%	35%	1%	3%	2%	1%	2%	1%

HISTORIQUE PROMOTIONS INTERNES SIÈGE
TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT·ES)

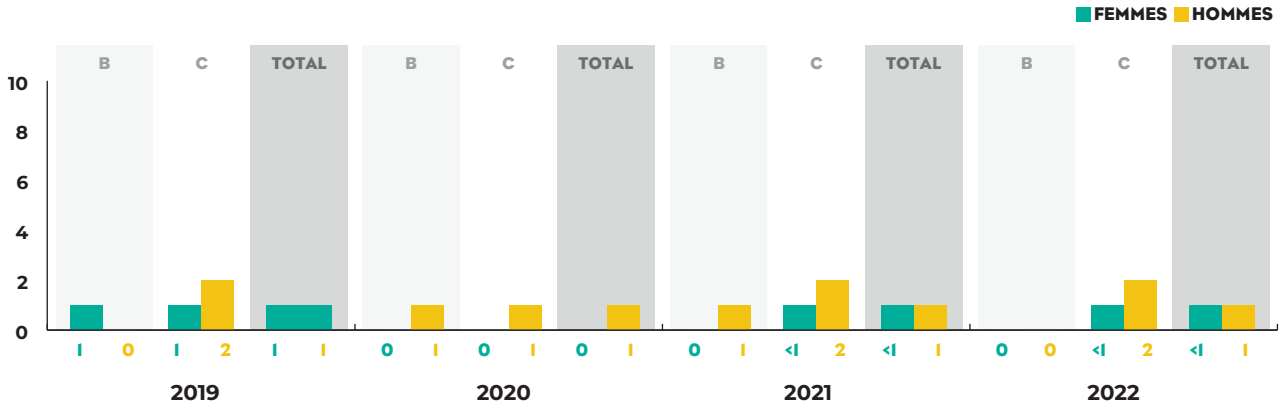


LYCÉES

	PROMOUVABLES			INSCRIT·ES AU TABLEAU			PROMU·ES		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
B	538	542	1080	0	2	2	0	2	2
% B par rapport effectif F/H/Tot B	32%	49%	39%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C	1062	608	1670	5	14	19	5	14	19
% C par rapport effectif F/H/Tot C	63%	55%	60%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
TOTAL	**1600**	**1150**	**2750**	**5**	**16**	**21**	**5**	**16**	**21**
% par rapport effectif F/H/Tot	95%	102%	98%	0%	1%	1%	0%	1%	1%

98 % des agent·es des lycées sont promouvables, mais peu sont retenu·es : **seuls 21 ont été inscrit·es sur liste d'aptitude et nommé·es en 2022, 5 femmes et 16 hommes. Il faut en effet occuper un poste de responsable pour être nommé·e soit agent·e de maîtrise, soit technicien·ne.**

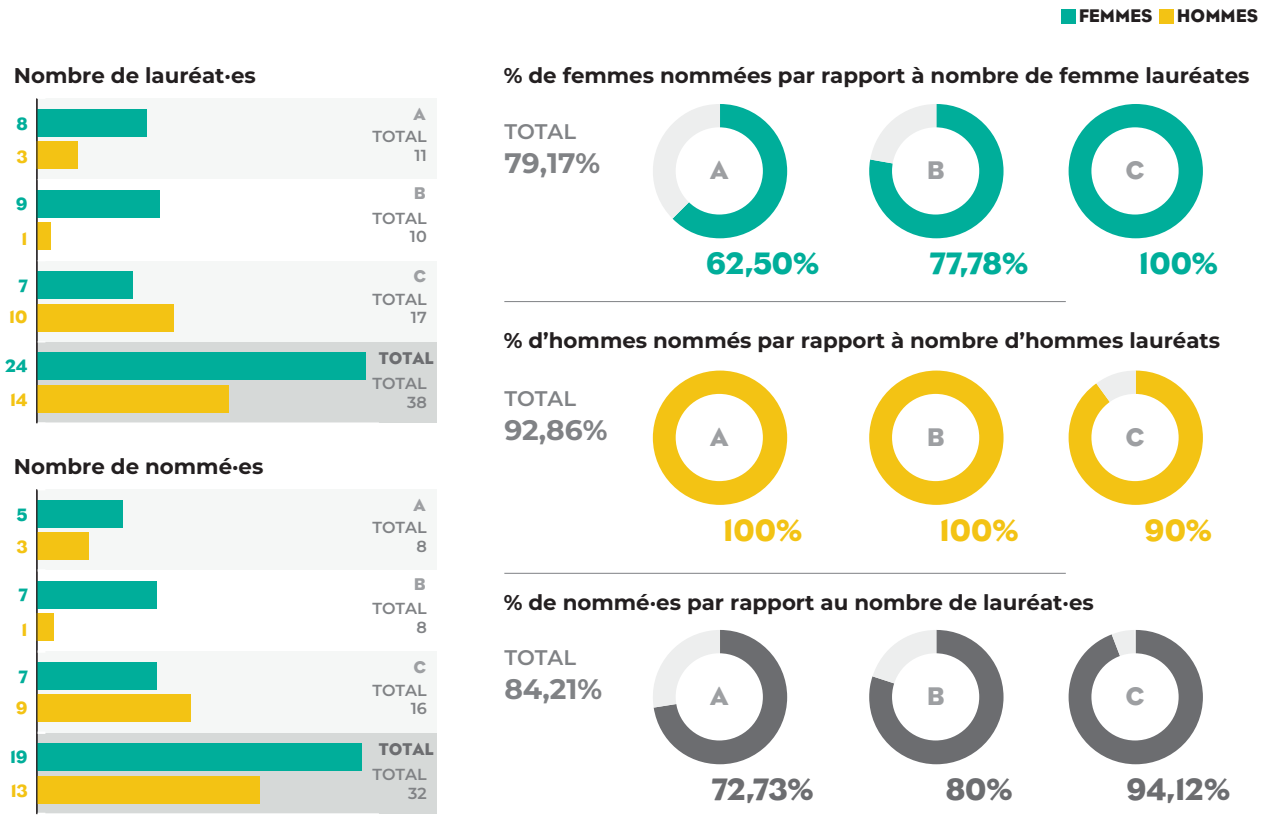
HISTORIQUE PROMOTION INTERNE LYCÉES
TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT·ES)



Le taux de personnes promues reste stable depuis 2019. Le fait que les hommes occupent relativement plus de postes de responsables explique le ratio promu·es / promouvables légèrement plus favorable pour eux que celui des femmes.

NOMINATIONS

LAURÉAT·ES DE CONCOURS 2022



Parmi les agent·es permanent·es (fonctionnaires ou contractuel·les en CDI ou CDD 3 ans) ayant réussi un concours, on comptabilise :

- 24 femmes dont 19 ont été nommées ;
- Et 14 hommes dont 13 ont été nommés.

Parmi les lauréat·es de concours qui n'ont pas été nommé·es en 2022, il s'agit de personnes qui ont soit quitté la collectivité, soit été promues par promotion interne.

NOMBRE D'AGENT·ES TITULARISÉ·ES

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
A	8		8	2%	0%	1%
B	5	8	13	2%	6%	4%
C	127	49	176	7%	4%	6%
Total	**140**	**57**	**197**	**6%**	**4%**	**5%**

197 agent·es ont été titularisé·es au cours de l'année 2022, soit 5% de l'effectif avec une prépondérance des femmes (6% de cet effectif) sur les hommes (4%).

RÉMUNÉRATION

REPÈRE

Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart le plus important est la fonction publique d'État

Écart de salaire net en EQTP entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019

12,6%

Salaires net mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)

2 524€

2 205€
-319€

Sources : ministère de la Transformation et de la Fonction publique, «Rapport annuel sur l'état de la fonction publique Edition 2021», octobre 2021. Chiffres Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/Chiffres_cl%C3%A9s_de_l%27%C3%A9galit%C3%A9_2021_ed2022_FR.pdf

À la Région, la rémunération des personnels 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 1er 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.

DANS LES LYCÉES

1/ GROUPES FONCTION ET DOMAINES D'ACTIVITÉ

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
E1 /responsable d'équipe > 20 agent·es	5	80	85	<1%	7%	3%
E2/ responsable d'équipe De 10 à 20 agent·es	22	39	61	1%	3%	2%
E3 /responsable d'équipe De 2 à 9 agent·es	11	99	110	1%	9%	4%
E4/ agent·e spécialisé·e	295	623	918	17%	55%	33%
E5/ agent·e d'exécution technique	1355	286	1641	80%	25%	58%
Total	**1688**	**1127**	**2815**	**100%**	**100%**	**100%**

PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES GROUPES FONCTION E4 ET E5

Une majorité (58%) des agent·es appartient au groupe fonction d'exécution. 80% des femmes y sont rattachées, contre seulement 25% 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'accentue dans les groupes supérieurs.

Ces tendances restent identiques à celles constatées en 2021.

Dans les lycées, les domaines d'activité sont réduits à trois :

DOMAINE D'ACTIVITÉ	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
Restauration	259	322	581	15%	29%	21%
Services généraux	1405	364	1769	83%	32%	63%
Maintenance	24	441	465	1%	39%	17%
Total	**1688**	**1127**	**2815**	**100%**	**100%**	**100%**

Les hommes sont répartis de manière assez équilibrée entre les trois domaines, avec une légère prédominance dans les métiers de la maintenance.

A l'inverse les femmes se concentrent sur le service général : 1405 femmes, soit 83% de l'effectif féminin, sont en poste sur des fonctions d'agente d'entretien ou d'accueil qui ne représentent qu'un tiers des affectations masculines.

Si en taux, la féminisation des secteurs de la restauration et de la maintenance reste stable par rapport à 2021, on peut constater une légère hausse en nombre + 8 agentes sur la restauration et + 3 agentes dans le domaine de la maintenance.

2/ LE RÉGIME INDEMNITAIRE

RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN MENSUEL (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%) PAR GROUPE FONCTIONS DANS LES LYCÉES

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	RI F/RI H
E01 /responsable d'équipe à partir de 21 agents	595 €	636 €	633 €	94%
E02/ responsable d'équipe de 10 à 20 agents	564 €	555 €	558 €	102%
E03 /responsable d'équipe de 2 à 9 agents	504 €	501 €	501 €	101%
E04/ agent spécialisé lycées	405 €	406 €	406 €	100%
E05/ agent d'exécution technique	391 €	391 €	391 €	100%
Total général	**397 €**	**432 €**	**411 €**	**92%**

Le régime indemnitaire mensuel moyen des agent·es permanent·es dans les lycées est de 411 €. En 2022, il a augmenté de 32 € par rapport à 2021 (+8,4%).

Si le régime indemnitaire des femmes représente 92 % de celui des hommes de manière générale, il est quasiment équivalent au sein des groupes fonctions sauf pour le E01.

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

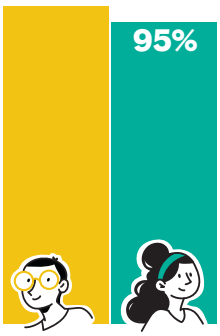
3/ LA RÉMUNÉRATION

PART RELATIVE DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

2021

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

2022



	DONNÉES RÉELLES	SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%
B	91%	93%
C	94%	95%
Total	**93%**	**95%**

Dans les lycées, les femmes perçoivent en moyenne 95% du salaire moyen des hommes. L'écart s'est réduit d'un point par rapport à 2021.

AU SIÈGE

1/ GROUPES FONCTION ET DOMAINES D'ACTIVITÉ

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
SA1/ DG et DGA	2	4	6	<1%	1%	1%
SA2/ Directeur / directrice	14	17	31	2%	4%	3%
SA3/ Directeur ou directrice adjoint·e	6	10	16	1%	2%	1%
SA4/ Chef·fe de service	51	39	90	7%	9%	8%
SA5/ Responsable d'équipe catégorie A	20	12	32	3%	3%	3%
SA6/ Chargé·e de mission / Expert·e de catégorie A	**246**	**141**	387	**33%**	**34%**	33%
SA7/ Responsable d'équipe catégorie B	1	13	14	<1%	3%	1%
SA8/ Expert·e de catégorie B	101	124	225	**14%**	**30%**	19%
SA9/ Instructeur / instructrice	144	19	163	**19%**	**5%**	14%
SA10/Assistant·e avec compétences métiers	139	17	156	**19%**	**4%**	13%
SA11/ Agent·e spécialisé·e	20	22	42	3%	5%	4%
SA12/ Agent·e exécution administratif	4	1	5	1%	<1%	<1%
Total	**748**	**419**	**1167**	**100%**	**100%**	**100%**

Le groupe fonction « chargé·e de mission » est toujours le plus représenté au siège, avec 33 % des agent·es, taux quasiment identique entre les femmes et les hommes (32 % des femmes et 36 % des hommes en 2021).

En revanche, les fonctions très genrées s'accentuent légèrement :

- **19 % des femmes sont instructrices contre 5 % des hommes** (18% vs 5% en 2021).
- **A l'inverse, 30 % des hommes relèvent du groupe fonction « expert·e de catégorie B »** (dont relève le métier d'agent·e de maintenance informatique – AMIR – principalement occupé par des hommes) **contre 14 % des femmes** (28% vs 15% en 2021).

Ainsi, au sein des groupes fonctions relevant de la catégorie B, les hommes vont être plus représentés dans le groupe fonction supérieur (SA8), tandis que les femmes seront plus nombreuses dans le groupe fonction inférieur (SA9).

On retrouve ces spécialisations genrées dans la répartition par domaines d'activité (NB : les effectifs par direction sont répartis entre plusieurs lignes) :

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
Affaires juridiques	12	3	15	2%	1%	1%
Agriculture	4	3	7	1%	1%	1%
Aménagement du territoire	4	5	9	1%	1%	1%
Communication	16	8	24	2%	2%	2%
Culture	11	13	24	1%	3%	2%
Développement économique	23	7	30	3%	2%	3%
Education	5	2	7	1%	0%	1%
Environnement	9	10	19	1%	2%	2%
Europe et international	38	17	55	5%	4%	5%

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
Finances	62	16	78	8%	4%	7%
Formation professionnelle	9	5	14	1%	1%	1%
Gestion administrative et technique	408	92	500	55%	22%	43%
Management hiérarchique	49	57	106	7%	14%	9%
Patrimoine bâti et infrastructure	9	26	35	1%	6%	3%
Recherche	1	1	2	0%	0%	0%
Ressources Humaines	28	1	29	4%	0%	2%
Services généraux	13	39	52	2%	9%	4%
Systèmes d'information	18	90	108	2%	21%	9%
Transports	29	24	53	4%	6%	5%
Total	**748**	**419**	**1167**	**100%**	**100%**	**100%**

408 femmes, soit 55% de l'effectif féminin est chargé de la gestion technique et administrative, contre 21% des hommes. Les femmes sont également surreprésentées dans les fonctions supports (ressources humaines, finances) tandis que les activités relevant du bâtiment ou de l'informatique concentrent une forte proportion d'hommes.

2/ LE RÉGIME INDEMNITAIRE

RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN MENSUEL (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%) PAR GROUPE FONCTIONS AU SIÈGE

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	RI F/RI H
SA1/DGS DGA	*	*	*	75%
SA2/ Directeur	2 251 €	2 329 €	2 294 €	97%
SA3/ Directeur adjoint	1 795 €	1 789 €	1 791 €	100%
SA4 / Chef de service	1 427 €	1 544 €	1 476 €	92%
SA5/ Responsable d'équipe catégorie A	927 €	928 €	928 €	100%
SA6/ Chargé de mission/expert de catégorie A	813 €	930 €	857 €	87%
SA7/ Responsable d'équipe catégorie B	*	**	631 €	99%
SA8/ Expert de catégorie B	579 €	610 €	596 €	95%
SA9/ Instructeur	536 €	539 €	537 €	100%
SA10/Assistant avec compétences métiers	491 €	513 €	493 €	96%
SA11/ Agent spécialisé	448 €	462 €	456 €	97%
SA12/ Agent exécution administratif	**	*	431 €	98%
Total	**740 €**	**925 €**	**807 €**	**80%**

** données retirées car concernent 6 agent·es ou moins*

*** données retirées pour éviter de reconstituer les données concernant 6 agent·es au plus*

Le régime indemnitaire moyen mensuel des agent·es permanents du siège est de 807 €, en intégrant le CIA lissé. Il a augmenté en moyenne de 23 € par rapport à 2021.

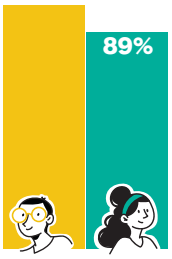
Ce montant mensuel moyen s'élève pour les femmes à 740 €, inférieur de 185€ à celui des hommes (925 €). Cet écart s'explique par le fait que les femmes et les hommes ne se répartissent pas de la même manière entre les différents groupes fonctions.

On peut noter que l'écart de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes, aujourd'hui de 20%, continue de se réduire ; il était de 24% en 2019, 22% en 2020 et 21% en 2021.

3/ LA RÉMUNÉRATION

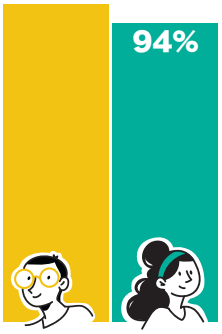
PART RELATIVE DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES AU SIÈGE

2021



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

2022



	DONNÉES RÉELLES	SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%
A+	87%	88%
A	92%	93%
B	97%	99%
C	94%	95%
Total	**92%**	**94%**

L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes a à nouveau diminué entre 2021 et 2022.

Il est descendu à 326€, contre 313€ en 2021. Le salaire moyen des femmes représente désormais 92% de celui des hommes en 2021 (il était de 86% en 2020).

En neutralisant le temps partiel, c'est la catégorie B qui est la plus égalitaire ; le plus grand écart s'observe en catégorie A+.

Les dix plus hautes rémunérations

A la Région, la somme des dix plus hautes rémunérations brutes annuelles s'élève à 1 026 779 euros et concerne, depuis 2021, trois femmes. En 2018, une seule femme figurait parmi ces bénéficiaires.

REPÈRE

Que retenir des dix plus hautes rémunérations versées en 2022 par les collectivités locales ?

Depuis la loi sur la transformation publique du 6 août 2019 et son article 37, les plus importantes collectivités doivent respecter les nouvelles exigences de transparence en publiant sur leur site internet, le montant de ces dix plus hautes rémunérations, et la répartition femmes / hommes.

La parité femmes / hommes a encore du chemin à faire dans les hautes rémunérations. Cependant, elle augmente encore cette année, passant de 3,68 à 3,97 femmes en moyenne parmi les 10 plus hautes rémunérations.

4,35 femmes font partie du top 10 dans les départements, 4 dans les communes, 3,77 dans les intercommunalités ; elles ne sont que 3,63 en moyenne dans les régions et seulement 3,15 dans les métropoles.

En 2022, 37% des collectivités locales, toutes catégories confondues, comptent cinq femmes ou plus parmi les dix plus hautes rémunérations. Même constat que l'année dernière : plus la taille de la collectivité augmente, plus le nombre de femmes dans les plus hauts postes aux plus fortes rémunérations se réduit.

La Gazette des communes, des départements et des régions (article du 22/06/2023)

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.

Deux conditions doivent être remplies pour en bénéficier :

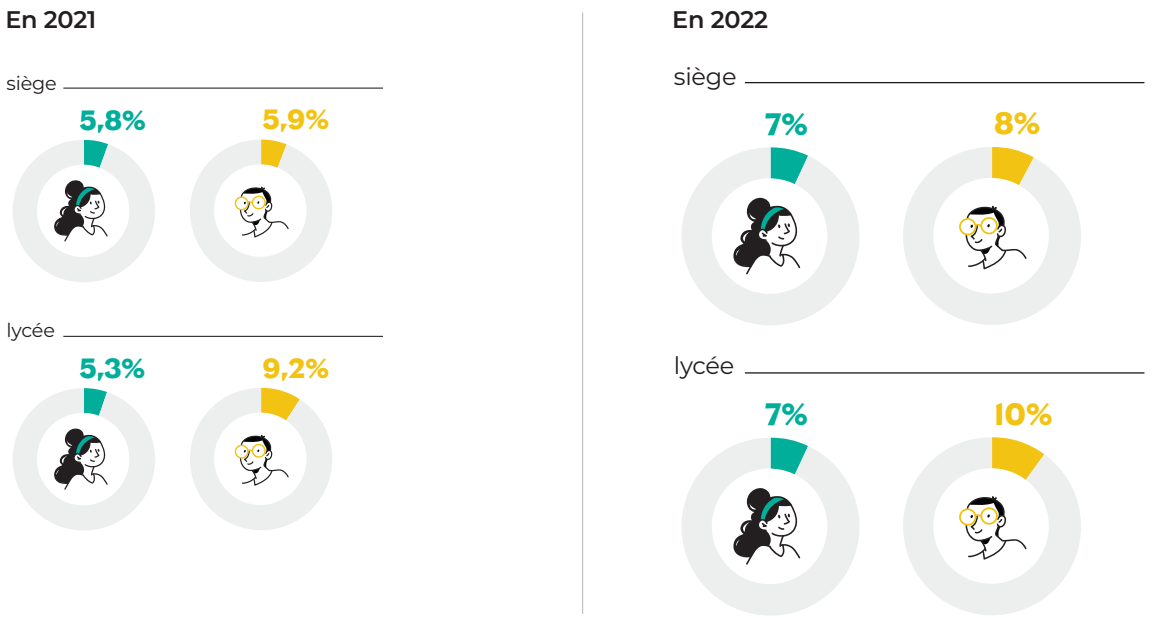
- une distance minimum de 30 kilomètres entre les deux adresses ;
- l'absence de transports publics pour le trajet concerné ;

Son montant est de 40 euros par mois depuis 2022.

Cette aide récente a concerné 312 agent·es en 2022 : 166 femmes et 146 hommes, soit respectivement 7% et 9% de ces populations. L'augmentation du nombre de bénéficiaires (264 personnes en 2021) résulte des mouvements de personnel ou d'une meilleure connaissance du dispositif.

Ce sont les hommes dans les lycées qui relativement perçoivent le plus cette aide.

PROPORTION DE FEMMES ET HOMMES AYANT BÉNÉFICIÉ DE L'AIDE



ZOOM BAROMETRE SOCIAL SIÈGE

Le conseil régional a lancé **son premier baromètre social en mai 2023**. S'inscrivant dans une logique de progrès, les objectifs étaient d'identifier et mesurer les sources de satisfaction et d'insatisfaction des agent·es du siège afin de dégager des axes d'amélioration.

69% des 1277 personnes interrogées ont répondu à cette enquête. Parmi les **880 personnes** ayant participé, 68% des répondant·es étaient des femmes, soit une légère surreprésentation par rapport à leur proportion au siège (64%).

Les résultats obtenus sont globalement positifs. Les trois piliers moteurs de la satisfaction des agent·es sont l'ambiance, l'encadrement et l'engagement. Quatre points de vigilance ont été mis en avant, dont la gestion de carrière et la rétribution financière.

Ces résultats révèlent globalement peu de différences entre les femmes et les hommes. Néanmoins quelques écarts significatifs ont été observés. Ils sont détaillés ci-après.

LES CHARGES FAMILIALES

A des fins purement statistiques, les personnes ont été interrogées sur leur vie familiale afin de mettre en évidence un éventuel impact sur leur vie professionnelle. 9 % n'ont pas souhaité répondre à ces questions d'ordre personnel.

Au siège, un peu plus de la moitié des répondant·es ont des personnes à charge (enfants, personnes dépendantes, etc) :

Indicateur global **53,7%**

♀ **52,9%**

♂ **55,4%**

Et parmi ces personnes, les hommes ont plus fréquemment des enfants de moins de 16 ans que les femmes :

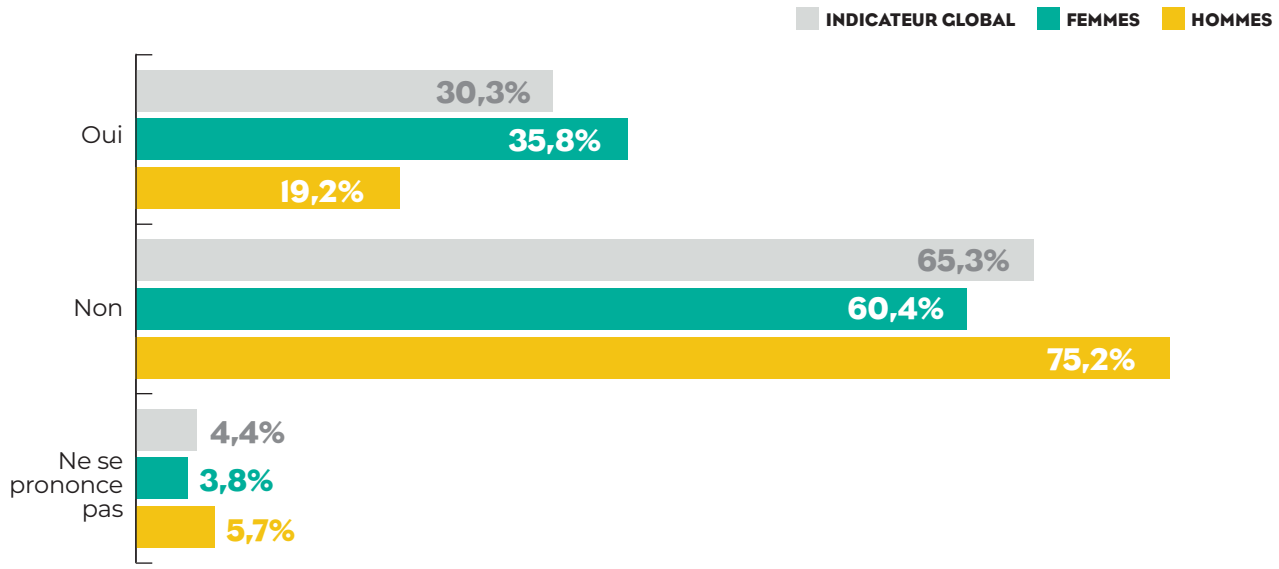
Indicateur global **76,2%**

♀ **74,6%**

♂ **79,3%**

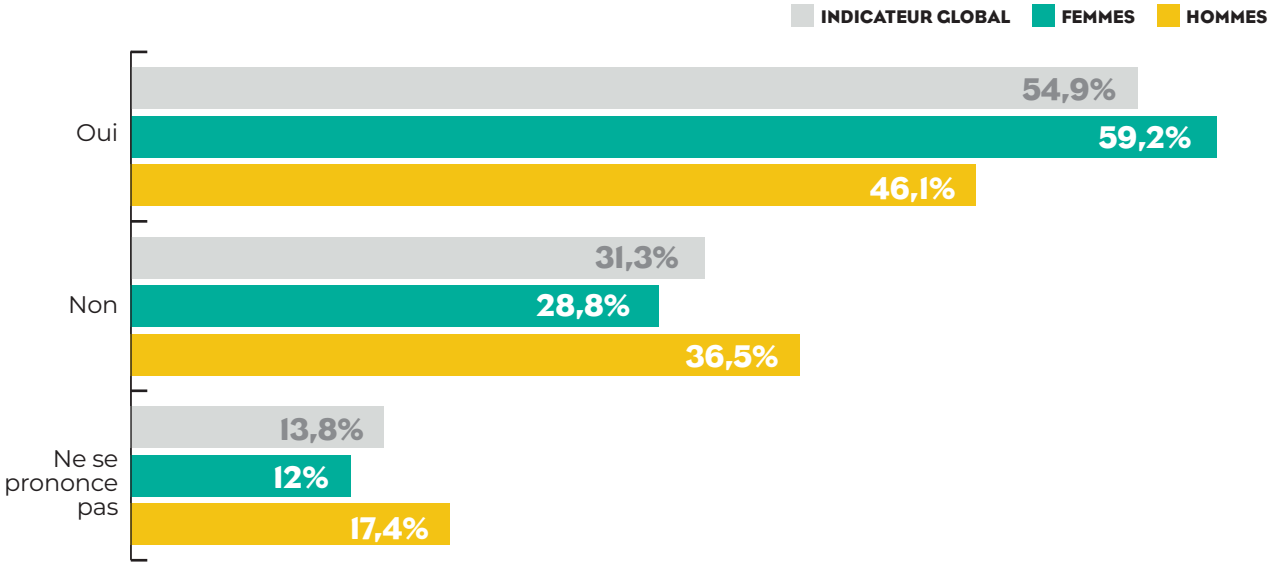
La question suivante était destinée à évaluer les situations de monoparentalité, en garde complète ou partagée.

- **Question :** ***« Etes-vous seul·e à vous en occuper au moins la moitié du temps ? »***



Ainsi, 30% des 360 parents ayant déclaré un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à leur charge se déclarent dans cette situation. Parmi les 109 personnes concernées, les mères sont proportionnellement presque deux fois plus nombreuses que les pères à les élever seules au moins la moitié du temps.

- Question : *« Si oui, considérez-vous que cela a un impact sur votre équilibre vie privée/vie professionnelle ? »*



Enfin, plus de la moitié de ces parents en situation de monoparentalité totale ou partielle, soit 65 agent·es du siège, considère que cela influence leur équilibre de vie. Les mères se sentent plus impactées (de 13 points) que les pères.

REPÈRE

Une famille sur 5 ne compte qu'un seul parent en Bourgogne-Franche-Comté, une part qui a doublé en 25 ans. Dans 80% des cas, ce sont les mères qui sont à la tête de ces familles monoparentales.

(INSEE Analyses N°61 – septembre 2019)

LE TÉLÉTRAVAIL

Le taux de télétravail au siège s'élève désormais à 83%. **En 2022, 89% des femmes et 72% des hommes télétravaillent ; l'écart se réduit mais reste néanmoins marqué (17 points).**

Le baromètre social révèle que la généralisation du télétravail au sein de la Région est perçue comme une évolution positive des conditions de travail à 90%. Et les femmes le plébiscitent avec 7 points de plus que les hommes (92% vs 86%).

LE MANAGEMENT

141 agent·es étaient en position d'encadrement au siège fin 2021.
119 ont répondu à l'enquête.

Parmi les sept questions posées à ce panel, quatre différences principales ont été identifiées :

- **Sur l'autonomie :**

INDICATEUR GLOBAL	ENCADRANTES	ENCADRANTS
87,6%	**93,1%**	**81,8%**

La grande majorité des managers considére « disposer d'une autonomie suffisante pour mener à bien ses missions », les femmes positionnant leur perception positive **11 points** au-dessus de celles des hommes.

- **Sur le soutien hiérarchique :**

INDICATEUR GLOBAL	ENCADRANTES	ENCADRANTS
89,4%	94,8%	83,6%

Avec un indicateur également très positif en moyenne générale, le même écart est observé concernant le « sentiment de soutien de la part de son ou sa supérieur·e hiérarchique pour assurer son rôle de manager ». Les encadrantes se sentent encore mieux accompagnées (11 points) sur ce volet que leurs homologues masculins.

- **Sur le management à distance :**

INDICATEUR GLOBAL	ENCADRANTES	ENCADRANTS
85,0%	87,9%	81,8%

Concernant le management à distance de son équipe (collaborateurs et collaboratrices en télétravail et/ou sur sites distants), 85% des managers se sentent « à l'aise », les femmes se situant **6 points** au-dessus de leurs collègues masculins.

- **Sur la disponibilité :**

INDICATEUR GLOBAL	ENCADRANTES	ENCADRANTS
78,8%	75,9%	81,8%

80% des managers se sentent suffisamment disponibles pour leurs collaborateurs et collaboratrices. **Mais les encadrantes se sentent moins disponibles que les encadrants avec un écart de 6 points.**

LA MOTIVATION

Les personnes enquêtées ont été interrogées sur leurs « motivations pour travailler à la Région ». Elles devaient choisir les trois principales sources de motivation, parmi une liste proposée de 9 critères, complétée d'un 10ème champ « autre(s) raison(s) ».

Les trois sources de motivation les plus citées sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes.

MOTIVATION : EXTRAIT DES 6 CHOIX LES PLUS RETENUS

	INDICATEUR GLOBAL	FEMMES	HOMMES	ECART
1ère source de motivation la plus citée : L'intérêt pour le poste et les missions proposées	74,1%	75,8%	70,5%	**5,3**
2e source de motivation la plus citée : Les conditions et l'environnement de travail proposés par la Région (hors rémunération)	46,0%	48,4%	40,9%	**7,5**
3e source de motivation la plus citée : Les valeurs d'intérêt général/le service public	38,9%	33,7%	50,0%	**16,3**
Les perspectives d'évolution et/ou de montée en compétence	31,7%	30,5%	34,1%	3,6
La proximité de votre domicile	23,0%	23,2%	22,7%	0,4
6e source de motivation la plus citée : La notoriété, la renommée et l'image de la Région	16,6%	20,0%	9,1%	**10,9**

Sur cette question à choix multiple, trois des quatre écarts les plus importants ont été constatés sur les trois items les plus cités, soit par ordre décroissant :

- **« L'intérêt pour le poste et les missions proposées » a constitué le premier et principal critère de choix pour les hommes comme pour les femmes, celles-ci le surcotant de 5 points ;**
- **Les femmes privilégient plus que les hommes « les conditions et l'environnement de travail » (7,5 points de différence) ;**
- **Et les hommes mettent en avant bien plus fortement que les femmes (de 16 points) « les valeurs d'intérêt général/le service public »**.

On relève également un écart significatif (de 11 points) sur la 6ème motivation la plus citée, celle de « la notoriété, la renommée et l'image de la Région ».

Un autre questionnement portait sur « les points les moins motivants, à l'heure actuelle, dans le travail ». Les personnes enquêtées devaient là encore choisir les trois principales sources de démotivation, parmi une liste proposée. Les trois sources de démotivation les plus citées sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes.

Parmi les 15 items de cette question à choix multiple, le seul écart genré de plus de 3 points pointe la rémunération. Cet aspect est souligné comme point démotivant par 2/3 des hommes contre un peu plus de la moitié des femmes (11 points d'écart).

DEMOTIVATION : TABLEAU DES 3 RÉPONSES LES PLUS CITÉES

	INDICATEUR GLOBAL	FEMMES	HOMMES	ECART
1ère source de démotivation la plus citée : Les rétributions financières (salaire, primes, etc.)	56,7%	53,2%	64,0%	**10,8**
2e source de démotivation la plus citée : Les possibilités d'évolution de carrière	45,5%	45,3%	45,7%	0,4
3e source de démotivation la plus citée : La reconnaissance de votre travail	28,0%	28,5%	27,1%	1,3

LES SOURCES D'INFORMATION

L'intranet constitue la première source d'information pour le personnel du siège qui a coché cet item à 81%, réponse qui atteint 84% chez les femmes (9 points plus élevée que chez les hommes).

Mais le principal écart sexué porte sur l'information en provenance des « prises de parole de la direction générale des services » (70' avec le dégé et réunions de pôle), **plus haute pour les femmes de 15 points (29% vs 44%).**

Les scores ayant les plus forts écarts portent sur l'information diffusée en comités dédiés à l'encadrement du siège, plus fortement mis en avant par les encadrants que par les encadrantes (plus de 8 points d'écart).

MOYENS GÉNÉRAUX

Bâtiment Viotte : point avec le DGS et visite immersive du bâtiment

12/06/23

L'avancement des travaux a permis les opérations préalables à la réception du bâtiment. Gilles Da Costa, directeur général des services fait un point d'avancement sur le chantier du bâtiment Viotte. Une visite immersive est également proposée afin que chacun et chacune puisse se projeter au mieux dans ces nouveaux espaces de travail.

DIRECTION GÉNÉRALE

Rediffusion de la conférence "Réguler ses émotions et comprendre celles des autres pour collaborer autrement"

26/06/23

Retrouvez ici le lien pour voir ou revoir la conférence d'Emma Vilarem, docteure en neurosciences cognitives, organisée lors du séminaire de l'encadrement du 2 février 2023.

A partager au sein de votre équipe !

L'ÉTAT D'ESPRIT

- **Question : « Sur le plan professionnel, quel est votre état d'esprit actuel ? ».**
  Les personnes questionnées devaient choisir 3 adjectifs dans une liste proposée. Les trois adjectifs les plus cités sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

	Indicateur global	Femmes	Hommes	Ecart
Impliqué·e	58,6%	60,2%	55,2%	5,0
Fatigué·e	38,9%	41,0%	34,4%	**6,6**
Motivé·e	34,3%	36,6%	29,3%	**7,4**
Inquiet·e	22,9%	21,0%	27,0%	6,1
Stressé·e	17,7%	18,5%	15,9%	2,6
Confiant·e	16,5%	15,3%	18,9%	3,6
Optimiste	15,8%	13,9%	19,6%	5,7
Serein·e	15,4%	12,7%	21,1%	**8,4**
Pessimiste	13,3%	12,0%	15,9%	4,0
Surmené·e	12,9%	13,4%	11,9%	1,5
Indifférent·e	9,2%	8,5%	10,7%	2,3

Pour cette question à triple choix , l'implication est le premier et principal choix des répondant·es, pour 60% des femmes et 55% des hommes.

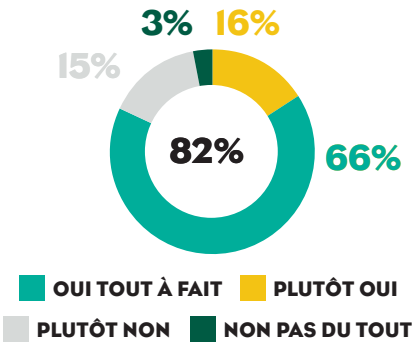
Cette caractéristique est suivie à la fois de la motivation et de la fatigue pour 1/3 des répondant·es, scores supérieurs de 7 points chez les femmes.

Le principal écart se mesure sur la sérénité, plus forte de 8 points chez les hommes, placée dans leur « top 3 » par 15% des répondant·es.

LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS

Pour la première fois - en lien avec le plan égalité professionnelle et le dispositif de signalement, tous deux adoptés en avril 2021 -, les personnels étaient interrogés sur leur perception des violences et discriminations au siège de la collectivité.

- **Question : Avez-vous le sentiment que la Région lutte efficacement contre toutes les formes de discrimination ?**



Plus de 8 répondant·es sur 10 estiment que la collectivité employeuse agit efficacement contre toutes les formes de discrimination.

Sur leur confrontation directe, en tant que témoin et / ou victime, à des discriminations :

- 51 personnes déclarent avoir été récemment témoins de discrimination(s).
  Parmi elles :
  - 36 disent avoir observé des propos ou comportements sexistes ;
  - Et 10 du harcèlement ou des violences de nature sexuelle.

- 39 personnes considèrent avoir été victimes de discrimination(s).
  Parmi elles :
  - 17 disent avoir subi des propos ou comportements sexistes ;
  - Et 4 du harcèlement ou des violences sexuelles.

« Reproche sur un temps partiel et congé maternité, de la part d'une supérieure : j'ai fait le choix de ma vie de famille donc je n'ai pas à vouloir prétendre évoluer professionnellement. »

Les répondant·es pouvaient apporter des informations qualitatives complémentaires.

« Dans le collectif il y a des élus qui devraient eux aussi se sentir concernés par cette thématique. »

« On parlait des cases à cocher concernant père - mère et je disais que parent 1 et parent 2 était plus approprié aujourd'hui. Mon interlocuteur s'est alors indigné en tenant des propos inappropriés ».

31 contributions ont été recueillies, constituant des témoignages utiles pour mieux appréhender les difficultés et rechercher des solutions. Elles révèlent des situations que l'on peut rencontrer dans de nombreuses organisations, de potentielles discriminations liées à :

- La grossesse ;
- La situation de famille ;
- L'âge ;
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- L'orientation sexuelle :
- L'état de santé ou le handicap.

Dans un contexte favorable à la prise de conscience individuelle et collective, ces ressentis, ces témoignages confirment la nécessité de poursuivre et amplifier la lutte contre toutes les formes de harcèlement moral, de sexisme et les violences sexuelles, à tous les niveaux de l'organisation. Cet axe de progrès a été intégré dans le plan d'actions égalité professionnelle adopté en 2021, dont les résultats sont détaillés en partie 1.2.

1.2

LE BILAN ET LES PERSPECTIVES DU PLAN D'ACTIONS EGALITE PROFESSIONELLE 2021 - 2023

REPÈRES

La loi du 6 août 2019 « de transformation de la fonction publique » est venue renforcer la responsabilité des collectivités territoriales avec l'obligation :

- d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions égalité professionnelle ;
- et mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes.

Deux obligations que la Région Bourgogne-Franche-Comté a respectées en adoptant en assemblée plénière du 9 avril 2021 :

- **son premier plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **et son dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.**

La loi dite « parité dans la fonction publique » a été publiée en juillet 2023. Elle vise, une nouvelle fois, à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique en étendant le périmètre des emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées. La loi introduit également, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Des objectifs de progression sont prévus avec des sanctions pour les employeurs et employeuses publiques qui ne respecteraient pas les exigences posées par les textes.

De nouvelles obligations que la Région intégrera formellement à l'occasion du renouvellement de son plan égalité professionnelle, en 2024.

Après une première partie (1.1) consacrée à l'analyse des différences sexuées au sein du conseil régional, ce deuxième volet (1.2) présente les avancées du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle sous forme :

- **de tableaux précisant les actions engagées depuis son adoption en 2021 ;**
- **suivis de zooms sur quelques actions-phares ;**

pour chacun de ses 6 axes :

1. S'engager collectivement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Lutter efficacement contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les agissements sexistes ;
3. Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes ;
4. Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
5. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
6. Créer un environnement de travail inclusif et favorable à l'égalité professionnelle.

Un bilan global et complet de ce plan d'actions sera réalisé mi-2024, à l'issue des trois années de mise en œuvre.

Le détail de toutes les mesures (raisons d'agir, objectifs, actions correspondantes, pilote, contributeurs et contributrices, indicateurs de suivi) est consultable sur l'édition 2022 en ligne : *https://www.calameo.com/read/003030380f6833bc9974a.*

FOCUS SUR L'ACTION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Si l'ensemble de la collectivité est désormais impliqué dans la déclinaison opérationnelle de ce plan en faveur de l'égalité professionnelle, la direction des ressources humaines reste un maillon stratégique, directement en charge de nombreuses actions.

En 2023, la DRH a poursuivi l'intégration de l'égalité professionnelle au sein de sa stratégie et a déployé cet objectif dans l'ensemble de ses politiques et projets. Elle a retenu que la mise en œuvre du plan soit également un élément important et structurant de son projet de direction et les six services de la direction des ressources humaines contribuent collectivement à cette mise en œuvre.

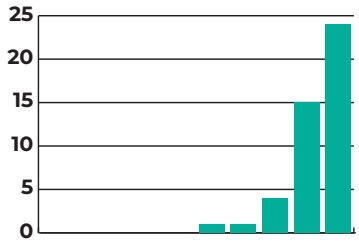
En interne à la DRH, plusieurs actions ont été menées en 2023, tant au niveau des collaborateurs et collaboratrices que des encadrant·es de la direction, afin de poursuivre la sensibilisation et la professionnalisation collectives sur cette thématique. Parmi les actions les plus transformantes, on peut citer :

- La présentation de ce plan et de ses avancées à l'ensemble des agent·es par la directrice adjointe dans le cadre des réunions de service ;
- La systématisation d'indicateurs sexués dans tous les tableaux de suivi et les projets de la direction ;
- La mise en place d'une égalithèque interne pilotée par une correspondante égalité femmes / hommes volontaire, expérimentation au sein de son service préalable à un déploiement à l'échelle de la direction ;
- Des actions de formation ciblées sur les priorités du plan égalité professionnelle, par exemple sur la non-discrimination en situation de recrutement. Le collectif des encadrant·es a également participé à Pandemix en juillet 2023, expérience collaborative sur la mixité des métiers qui devrait être reproduite à l'échelle des services de cette direction dans les prochains mois.

Encadrement de la DRH testant l'escape game Pandemix

EVALUATIONS DES JOUEURS ET JOUEUSES DE PANDEMIX (PÉRIODE SEPTEMBRE 2022 – OCTOBRE 2023)

Evaluation moyenne
9.33



Avis général sur l'expérience (10 maximum)

Principales informations retenues

AXE 1

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande une action coordonnée. C'est la condition pour être efficace. Elle demande également 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.

Ont été fixés comme principaux objectifs pour l'axe 1 :

- D'organiser la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Région Bourgogne-Franche-Comté ;
- De mobiliser les instances dirigeantes (exécutif régional, comité de direction et encadrement) et de favoriser la prise de conscience et l'exemplarité de tous les managers ;
- D'associer les représentant·es du personnel à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions ;
- D'essaimer la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des directions ;
- D'identifier, collectivement, l'ensemble des leviers permettant d'inscrire, durablement, une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES RÉSULTATS OBTENUS DEPUIS L'ADOPTION DU PLAN AU PRINTEMPS 2021 SONT LES SUIVANTS :

MESURES	ACTIONS	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.	Présentation en revue des PAR le 02/06/2022 + le 24/05/2023. Prochaine échéance début 2024.
	1.1.2. Présentation régulière en réunion d'exécutif de la majorité.	Présentation intiale le 12/03/2021 puis via le rapport égalité femmes / hommes le 28/10/2022. Prochaine réunion d'exécutif préalable à l'AP de décembre 2023.
	1.1.3. Installation d'un comité technique avec désignation d'un ou d'une référente coordinatrice à la DRH.	CoTech mis en place en avril 2022 après désignation d'une coordinatrice (directrice adjointe DRH). Réunions trimestrielles.
	1.1.4. Information régulière en commission du dialogue social (CDS).	Proposition d'évolution du dialogue social en CDS du 27/09/2022. Présenté en CST via le rapport égalité femmes / hommes de décembre 2022. Prochaine CDS en octobre 2023.
	1.1.5. Implication du réseau interne des correspondants et correspondantes égalité femmes / hommes.	Sujets relatifs à l'égalité professionnelle régulièrement à l'ordre du jour des réunions trimestrielles (ex. présentation du dispositif de signalement ; mobilisation de sa direction ; valorisation du plan égalité professionnelle ; lutte contre le sexisme).

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.	Présentation du plan d'actions Egalité professionnelle en comité des managers du 09/03/2021 + du 06/12/22. Séminaire du 02/02/2023 : - théâtre-débat Je suis top de Blandine Métayer - Mini-conférences Communiquer de façon égalitaire et Dynamique collective interne contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Intervention sur la communication égalitaire en séminaire des encadrant·es le 23/11/23.
	1.2.2. Démarche collective et projet participatif de lutte contre le sexisme.	Analyse des résultats du baromètre social créé en 2023. Programmation de la fresque du sexisme pour le Mois de l'innovation 2023.

Cet axe, non imposé par la loi, a été retenu par la collectivité régionale en tant que préalable indispensable à la réussite du projet.

Parmi les résultats les plus significatifs, on peut souligner son inscription au titre de « projet d'ambition régionale », le positionnant comme l'une des dix priorités transversales supervisées par la direction générale.

Pour assurer un suivi efficace, une coordination régulière entre la délégation à la modernisation de l'action publique (DéMo), pilote du projet, et la DRH, responsable de la majorité des actions a été mise en place. Cette collaboration solide au sein d'un comité technique dédié, animée par le binôme chargée égalité / diversité de la DéMo et directrice adjointe de la DRH, s'est traduite par des outils spécifiques à l'instar de ce tableau vivant, accessible à toute personne impliquée dans le projet.

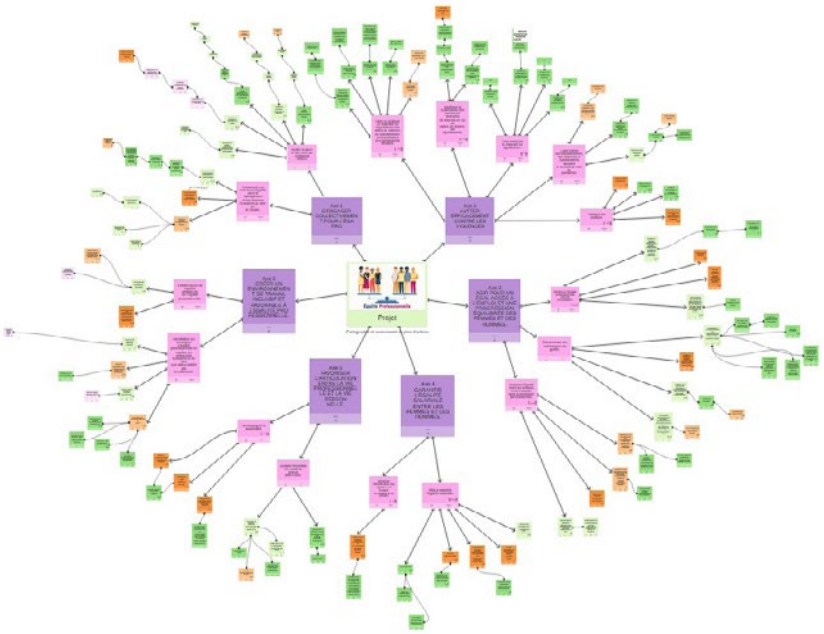


Tableau collaboratif de suivi du plan égalité professionnelle

Le réseau interne des correspondantes et correspondants égalité femmes / hommes (le Régal), qui avait participé à l'élaboration du plan égalité professionnelle, a parallèlement été mobilisé pour favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité. Ce collectif d'une trentaine d'agent·es, représentant quasiment toutes les directions de la collectivité, constitue un relais actif - à la fois descendant et ascendant - auprès de l'encadrement et des équipes.

Au travers de leurs rencontres trimestrielles, ces référent·es volontaires partagent leurs expériences (ex. « Comment mobiliser ma direction ? ») et montent en compétences sur les thématiques de l'égalité de genre. Les 20 et 21 mars 2023, une partie du Régal s'est rendu à Bruxelles afin de mettre en perspective ces enjeux au niveau européen.

Le Réseau égalité femmes / hommes à Bruxelles

11/04/23

Des membres du Régal se sont déplacés à Bruxelles pour rencontrer des acteurs travaillant sur l'égalité femmes / hommes.

Le programme s'est articulé autour des moments suivants :

- Accueil par le bureau de la Région BFC à Bruxelles
- Echange d'expériences avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, cellule d'appui en genre, sur l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques
- Présentation de la stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 et les opportunités de financement dans ce domaine par la Commission européenne, DG Justice et Consommateurs, unités « égalité des genres » et « budget programme et gestion financière »
- Visite de l'exposition exceptionnelle « Art HERstory » mettant en lumière les femmes artistes de la collection d'art contemporain du Parlement européen au Parlementarium
- Présence lors des travaux de la Commission du Parlement européen portant sur les droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM)
- Rencontre avec l'Eurodéputé Gwendoline DELBOS-CORFIELD, membre de la Commission FEMM du Parlement européen

Article de l'intranet publié par le Bureau BFC-Bruxelles

A côté de ce dispositif irriguant la collectivité, la sensibilisation des encadrantes et encadrants est désormais systématiquement inscrite à l'ordre du jour des temps collectifs des managers. Elle prend des formes variées, suivie de débats, sur des sujets touchant à toutes les facettes de l'égalité professionnelle. En février 2023, cette communauté encadrante a assisté aux confidences de « Catherine Boissard, personnage parvenue au "Top" de sa carrière et LA seule femme au comité de direction ». Une forme théâtrale et un débat appréciés, comme le prouvent les résultats ci-dessous.

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

1

SPECTACLE « JE SUIS TOP »

Sur une échelle de 1 à 10, comment appréciez-vous :
(1 : pas du tout satisfait·e / 10 : très satisfait·e)

	le spectacle	le temps d'échange
	8	8
	8,2 / 7,7	8,3 / 7,7
- 45 ans	7,7	7,8
+ 45 ans	8,1	8,2

Synthèse : **quel(s) enseignement(s) tirez-vous de ce théâtre-débat ?** (36 réponses)

☺ Sujet important et toujours d'actualité.
☺ Persistance d'inégalités et de violences à conscientiser.
☺ Evolutions sociétales s'inscrivant dans le moyen / long terme.
☺ Intérêt de s'adresser à la fois aux hommes et aux femmes.
☺ Perception de la volonté de la DG de progresser.
☺ Atout du ludique pour aborder un sujet de fond.

☹ Spectacle un peu caricatural et daté.
☹ Sujet trop souvent abordé par la collectivité.

NB : ½ point d'écart selon le sexe et selon l'âge

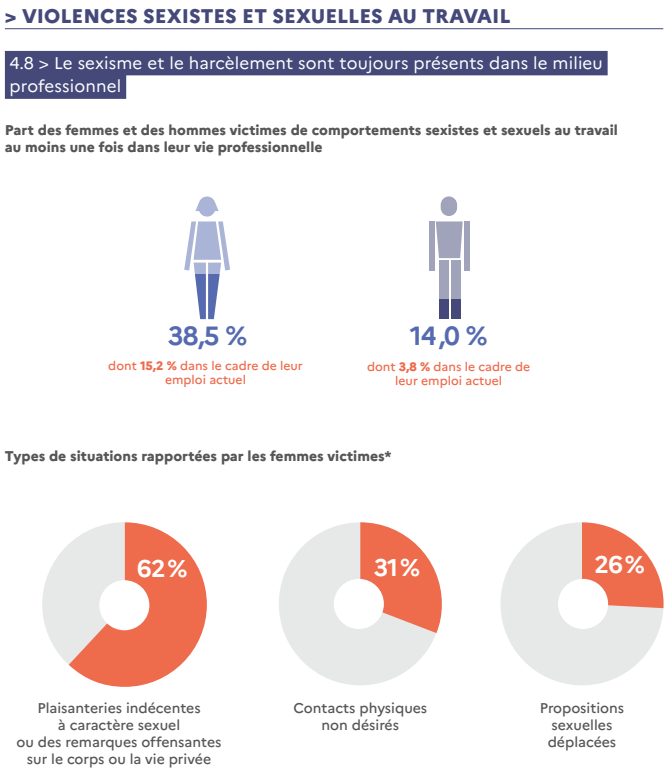
Résultats de l'évaluation du séminaire de l'encadrement du 2 février 2023

intranet.bourgognefranchecomte.fr

Extrait du programme du séminaire de l'encadrement du 2 février 2023 et évaluation de l'action

AXE 2

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



Chiffres-clés – Édition 2022 · Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Au regard de ces chiffres du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre le harcèlement, les violences et les agissements sexistes reste essentielle pour accéder à plus d'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.

Ces violences ne portent pas seulement sur des critères de sexe, mais également sur des différences liées à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique, aux handicaps, à la religion, à l'âge, à l'identité de genre, aux origines, etc. À ce jour, la loi reconnait plus de 25 critères de discrimination.

Les objectifs retenus pour l'axe 2 visent à :

- 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 ;
- Favoriser la prise de conscience des violences et discriminations vécues par certain·es agent·es et inciter les témoins et les victimes à agir ;
- Prendre les mesures adaptées face à toute situation de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes avérés en développant, en interne, la compétence juridique des professionnel·les des ressources humaines et de toute personne appelée à être saisie d'un signalement ;
- Réduire les conséquences négatives de ces actes sur le déroulement de carrière des victimes.

LES ACTIONS DE L'AXE 2 ONT ÉTÉ FLÉCHÉES PRIORITAIRES, COMME EN TÉMOIGNE LE TABLEAU DE SYNTHÈSE :

MESURES	ACTIONS	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.	Délibération adoptée en avril 2021 suivie de la mise en œuvre des 3 actions suivantes mi 2021.
	2.1.2. Signature d'une convention avec le centre de Gestion du Doubs.	Renouvellement de la convention mi 2022.
	2.1.3. Désignation d'une personne référente au sein de l'administration.	Désignation depuis 2021 avec évolution en 2023.
	2.1.4. Mise en place d'une instance de coordination interne.	Mise en place depuis 2021 avec des réunions régulières.
	2.1.5. Coordination avec les autorités académiques (rectorats et DRAAF).	Initiative lancée dans le cadre de la convention égalité dans le système éducatif 2020-2024. Action ciblée prioritaire pour le renouvellement de la convention.
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.	Formation du Réseau égalité (Régal) 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 2024.
	2.2.2. Formation de la personne référente et de l'ensemble des personnes impliquées dans le traitement.	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.	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.	
	2.3.3. Rédaction d'un article de lancement dans l'Essentiel.	
	2.3.4. Diffusion d'une plaquette d'information à destination de tous les personnels.	

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.	Questionnement intégré au baromètre social 2022.
	2.4.2. Formation de l'ensemble du personnel aux valeurs de la république et à la laïcité.	- Siège : dernier quadrimestre 2022 - Lycées : 2023 / 2024
	2.4.3 Signature et mise en oeuvre de la charte de la diversité	Novembre 2022
2.5. Protéger les victimes.		
	2.5.1 Dépôt de plainte systématique contre les auteurs.	A revoir avec la DAJA à compter de 2024.
	2.5.2 Mise en place de la suspension de fonction.	Mis en œuvre par la DRH.
	2.5.3 Protection fonctionnelle aux victimes souhaitant agir juridiquement.	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.	Suivi interne à la DRH à compter de 2023.

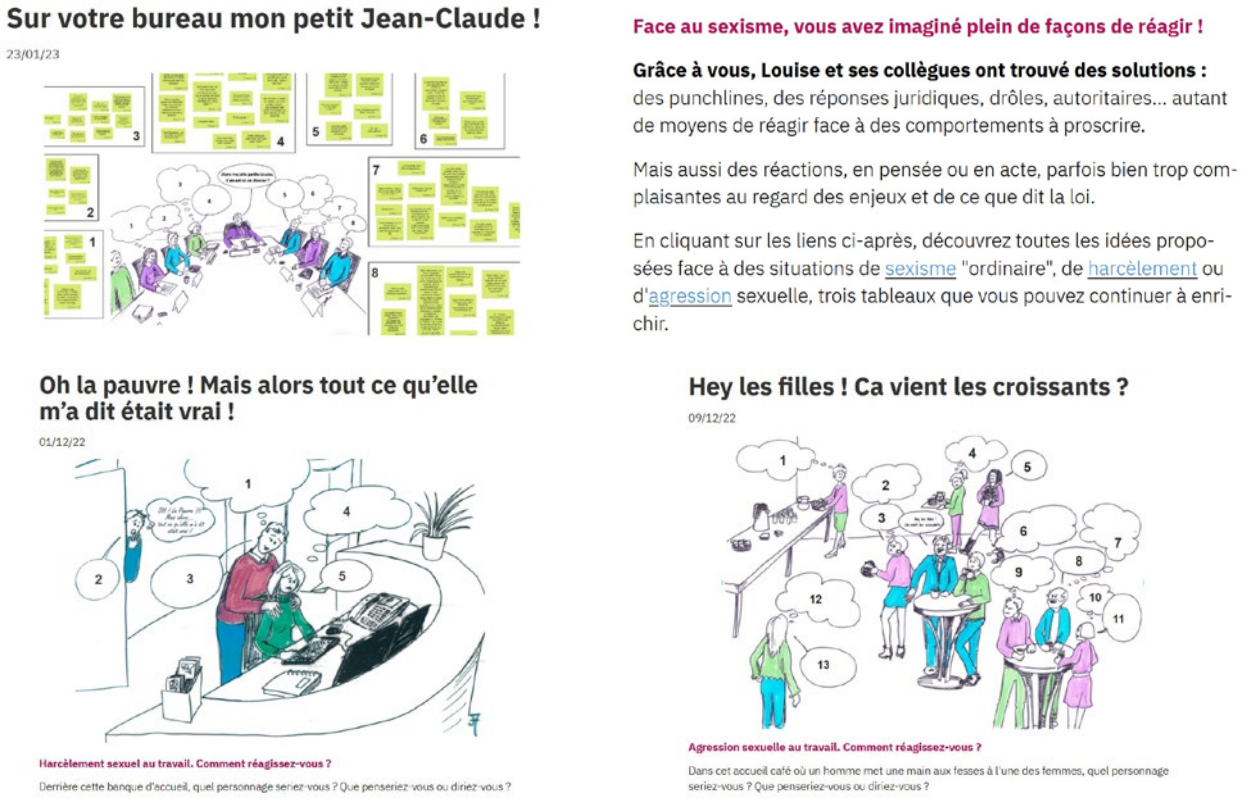
La procédure et le dispositif de signalement en vigueur au sein de la collectivité depuis 2021, avec notamment la conclusion d'une convention avec le centre de gestion du Doubs (CDG 25), ont été mis en œuvre tout au long de cette année par les services de la DRH et la direction des affaires juridiques et des archives (DAJA). Une réflexion est en cours afin de préparer le renouvellement de la convention et de confier plus d'enquêtes administratives et d'analyses au CDG 25. Cette évolution permettrait d'accélérer, au vu de la lourdeur administrative de certaines enquêtes, la prise en charge des signalements et de faciliter le traitement de certaines situations en l'externalisant à une tierce personne. Un plan de communication renforcé accompagnera le nouveau dispositif.

La présentation du bilan de la cellule de signalement à deux reprises en formation santé sécurité au travail en 2023 a également permis de remplir l'objectif d'intégration régulière de la politique en dialogue social et d'échanger avec les représentant·es du personnel. Les échanges sur ce présent bilan permettront de poursuivre cet objectif.

Sur cet axe prioritaire, plusieurs actions marquantes ont ponctué la dernière période.

Appuyée par un message du directeur général des services envoyé le 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), une campagne d'information a été déclinée fin 2022 sur l'intranet de la Région, accessible à l'ensemble du personnel. Trois articles successifs ont ainsi mis en scène des situations caractérisant des faits de violences gradués, sur lesquelles les lecteurs et lectrices étaient invité·es à réagir anonymement.

Ces supports ont également été utilisés lors de l'accueil des nouveaux personnels des lycées le 9 octobre 2023, après la distribution individuelle de la brochure sur le dispositif de signalement et un quiz collectif relatif aux enjeux d'égalité et de diversité. La thématique de l'égalité de genre sera désormais systématiquement intégrée à ces temps d'accueil semestriels.



Pages d'accueil de la campagne d'information sur l'intranet (dessins Maryan Maupy)

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. Afin de répondre à cette obligation, la DRH a co-construit avec les services du CNFPT, qui disposait d'un réseau de formateurs et formatrices qualifiées sur cette thématique, une formation dont les objectifs étaient :

- D'acquérir des points de repères historiques en lien avec les valeurs de la République et le principe de laïcité ;
- De connaitre les références juridiques de base sur les valeurs de la République et le principe de laïcité ;
- D'être en mesure d'appliquer ces notions dans sa pratique professionnelle au quotidien.
- Les sessions - d'une journée - organisées sur 2022 et 2023 s'adressaient à l'ensemble des agent·es de la collectivité :
- Au siège, dix sessions en visio conférence ont réuni 1206 agent·es au total (781 femmes et 425 hommes) ;
- Dans les établissements d'enseignement, des sessions - en présentiel sur les 8 départements du territoire régional - ont rassemblé environ une cinquantaine de participant·es durant les vacances scolaires. Sur le 1er semestre 2023, 264 agent·es ont été formés (177 femmes et 87 hommes) et d'autres sessions de formation sont prévues sur le 2e semestre 2023.

FORMATION LAÏCITÉ DANS LES LYCÉES : LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE MISES EN PRATIQUE AU QUOTIDIEN

Après une première série de sessions à distance dans les services administratifs fin 2022, les formations sur la laïcité s'organisent en présentielle dans les lycées en 2023 et 2024.

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République engage les employeurs et employeuses à organiser la formation de leur personnel sur cette thématique, le respect du principe de laïcité étant une obligation inhérente à l'exécution du service public.

Au cours de cette journée de formation, organisée par la Région en collaboration avec le CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale), sont abordées la définition de notions comme la neutralité, la liberté de conscience, la liberté de religion, le laïcisme, la sécularisation, le prosélytisme, la discrimination, etc. Des cas concrets viendront étayer le rappel des droits et devoirs des agentes et agents du service public, des usagères et usagers, et des conséquences en cas de manquement aux obligations. Il y a en effet trois objectifs à cette formation obligatoire : acquérir des repères historiques, connaître les références juridiques de base et être en mesure d'appliquer ces notions dans sa pratique professionnelle.

« On appréhende des notions que l'on ne connaissait pas, cela permet d'être en questionnement et en curiosité concernant ce thème de formation », témoigne Ingrid Montel, agente d'entretien au lycée Astier à Paray-le-Monial (71) qui a suivi à la formation en février 2023.

Les sessions sont organisées par département sur les différentes journées de permanence. Les premières ont eu lieu en février, et continueront sur toutes les permanences jusqu'à fin 2024. Des campagnes d'inscription sont lancées par le biais du portail GPEEC, les encadrantes et encadrants étant invité·es à inscrire leurs agentes et agents.

Valeurs de la République et Laïcité

Article publié dans l'Essentiel, la lettre du personnel de la Région Bourgogne-Franche-Comté (N°35 / 2023)

À l'occasion de la clôture du Forum «Emploi Diversité RH & RSE» qui s'est tenu à Besançon jeudi 17 novembre 2022, Laëtitia Martinez, vice-présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté en charge de l'enseignement supérieur, la recherche, l'égalité réelle et la laïcité a signé la Charte de la diversité, en présence de Elise Moison, secrétaire générale de la Charte de la diversité et d'une vingtaine d'entreprises régionales nouvellement signataires de la charte.

Pour Laëtitia Martinez, cette signature « illustre l'implication de la collectivité en faveur de la diversité, objectif que le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté a réaffirmé dans son projet d'administration en tant qu'employeur mais aussi en tant que décideur public ».

https://www.charte-diversite.com/

Signature de la Charte de la diversité par Laëtitia Martinez, vice-présidente en charge de l'égalité réelle

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

AXE 3

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

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.

La lutte pour l'égalité de genre 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 oeuvre pour garantir la non-discrimination à toutes les étapes du recrutement.

Les principaux objectifs de l'axe 3 sont :

- De déconstruire les stéréotypes de sexe pour éviter les généralisations outrancières et réductrices qui réduisent les choix, tant pour les filles / femmes que pour les garçons / hommes ;
- De renforcer la professionnalisation des personnes chargées de recruter, à tous les niveaux de l'organisation ;
- De favoriser la promotion des femmes sur des postes à responsabilité ;
- De combattre toutes les inégalités de traitement, à tout moment de la vie professionnelle.

MESURES	ACTIONS	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.	Personnels DRH : fin 2022. Encadrant·es siège : début 2023. Encadrant·es lycées : 2023.
	3.1.2. Veille sur la mixité des jurys de recrutement.	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.	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.	Depuis 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.	Constitution d'une égalithèque avec prêts d'ouvrages depuis 2020. Création de l'escape game Pandemix dédié à la mixité des métiers (joué par 170 personnes depuis l'origine). 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.	2024 (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.	Journée « Aux petits oignons pour les cuisinières de la Région » le 01/07/2022. Reconduction de l'action le 23/10/2023 pour les aides cuisine avec témoignages de cheffes de cuisine promues suite à l'action de 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.	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.	2024
	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.	En préparation de la campagne de promotion 2023.
	3.3.3. Neutralisation du temps partiel dans les conditions d'accès aux fonctions d'encadrement.	A poursuivre.
	3.3.4. Analyse sexuée des visites et restrictions médicales, des reclassements et des arrêts maladie de tout type.	En cours. Densification progressive des statistiques sexuées dans le bilan social.

Le premier des six engagements de la Charte de la diversité, est de « sensibiliser et former ses dirigeant·es et managers impliqué·es dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ».

Dans ce cadre volontariste, le conseil régional a conçu, en partenariat avec les services du CNFPT, des formations à la non-discrimination en situation de recrutement dont les objectifs étaient les suivants :

- Renforcer la professionnalisation des personnes chargées de recruter ;
- Connaître et s'approprier 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 ;
- Sensibiliser le management aux bonnes pratiques.

Des sessions ont été organisées de janvier à juin 2023 pour l'ensemble des personnels participant aux opérations de recrutement :

- Pour le siège :
  - 1 session spécifique de 2 jours en présentiel pour l'équipe recrutement de la DRH, la directrice et son adjointe ;
  - 4 sessions d'une ½ journée en format webinaire pour les encadrant·es ;
- Et pour les lycées 10 sessions d'½ journée en format webinaire :
  - 8 sessions pour les chef·fes d'équipes ;
  - 2 sessions pour les chef·fes d'établissements et adjoints-gestionnaires (la collectivité prenant en charge les frais de formation du personnel de l'Etat).

RECRUTER SANS DISCRIMINER, UNE VALEUR AFFICHÉE PAR LA COLLECTIVITÉ

une formation va être proposée en 2023 pour favoriser l'égal accès à l'emploi et la mixité des métiers.

Recruter la bonne personne, c'est évidemment la volonté de tous les membres de jurys de recrutement. Et ce choix est fait uniquement sur des critères de statut et de compétences dans le respect des grands principes de la fonction publique.
Pour éviter des biais inconscients, des formations pour renforcer la professionnalisation des personnes chargées de recruter ont été prévues dans le plan pluriannuel égalité professionnelle 2021-2023 adopté en assemblée plénière le 9 avril 2021.
L'enjeu de cette action ? Favoriser l'égal accès à l'emploi et la mixité des métiers. Ces formations se dérouleront en 2023. Elles concerneront l'équipe du recrutement de la DRH, les encadrant·es du siège et des lycées ainsi que les adjoint·es gestionnaires et chef·fes d'établissements, qui participent à des jurys. Le cadre juridique sera rappelé. L'impact des représentations et des stéréotypes dans le recrutement sera aussi débattu. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera au cœur de la formation mais elle concerne plus largement tous les risques de discriminations.

Article publié dans l'Essentiel, la lettre du personnel de la Région Bourgogne-Franche-Comté (N°34 / 2022)

Pour favoriser un environnement inclusif, le réseau des correspondantes et correspondants modernisation animé par la DéMo, a fait le choix d'une conférence intitulée « Les biais cognitifs, les comprendre pour mieux agir en équipe ».

DIRECTION GÉNÉRALE

Rediffusion de la conférence "Les biais cognitifs, les comprendre pour mieux agir en équipe"

19/09/23

Nos croyances dépendent des schémas mentaux préexistants

En cas d'incertitude, nous déduisons les **intentions** et les **comportements** à partir de nos **croyances**...

Retrouvez ici le lien pour voir ou revoir la conférence de Gaëtan de Lavilléon, docteur en neurosciences, organisé en visioconférence le 15 septembre 2023 dans le cadre de l'activité du réseau des correspondantes et correspondants modernisation.

A partager au sein de votre équipe !

Article intranet posté sur la communauté des encadrant·es

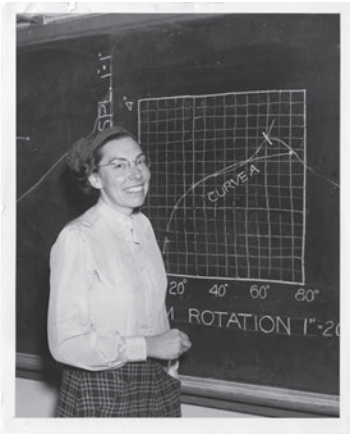
Dans cette intervention, Gaëtan de Lavilléon - créateur de l'agence Cog'X spécialisée dans l'adaptation du travail au fonctionnement humain grâce aux sciences cognitives - présente un certain nombre de biais cognitifs. Il insiste sur leurs conséquences sur les prises de décision, sur les comportements et notamment sur les comportements collectifs et explique comment il est possible de les contourner, ou d'en réduire les effets lorsqu'ils surviennent, pour améliorer les prises de décision au quotidien.

La conférence a été enregistrée et mise à disposition des managers, en les invitant à diffuser le lien auprès de leurs équipes et à organiser un temps d'échange collectif sur le repérage et les actions possibles face aux biais cognitifs.

Interrogé sur les éventuelles différences entre les femmes et les hommes, cet expert a apporté un éclairage sur ce qu'on appelle la menace du stéréotype, c'est-à-dire la tendance à se conformer aux caractéristiques qui nous sont attribuées par la population générale. Outre les menaces pesant sur les femmes, il préconise de veiller aux stéréotypes visant les hommes (ex. considérés peu doués en intelligence émotionnelle et en empathie).

REPÈRE

La menace du stéréotype est l'effet d'un stéréotype ou d'un préjugé sur une personne appartenant à un groupe visé par ce préjugé : dans une situation où il s'applique, où il risquerait de se manifester, cette personne se sent jugée et éprouve des sentiments d'anxiété ou d'insécurité. De plus, une personne victime de préjugé a souvent peur de le confirmer elle-même et d'ainsi nuire à son groupe. Par exemple, si une femme joue aux fléchettes avec des amis masculins, alors qu'un stéréotype dit que les femmes ont des difficultés à viser, le malaise qui s'ensuit a un impact sur ses facultés, si bien qu'elle risque effectivement de réussir moins bien. Le préjugé est donc **une sorte de prophétie auto-réalisatrice.**



Les femmes et les mathématiques, un exemple de stéréotype négatif démotivant. (Mary Blade, seule femme à la faculté de génie de Cooper Union - 1946)

Source : wikipedia

En matière d'égalité dans la promotion professionnelle, les actions se sont poursuivies au titre des mesures prises depuis plusieurs années dans les lignes directrices de gestion. Les effets bénéfiques se lisent dans les conclusions de chaque campagne annuelle d'avancements et de promotions internes (ex. les avancements de grade où l'augmentation des ratios pour les grades ATTP1 et ATTP2 a profité en majorité aux femmes).

Le bilan des accompagnements 2022 réalisées par les conseillères en orientation et en évolution professionnelle en 2023 est aussi révélateur de l'accompagnement mené, sollicité en grande majorité par des femmes :

- Sur 69 agent·es accompagné·es au siège dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, 54 - soit 78% - étaient des femmes ;
- Sur 124 agent·es accompagné·es dans les lycées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, 75 - soit 60% - étaient des femmes ;
- Sur les 11 formations réalisées via le compte personnel de formation, 9 ont été réalisées par des femmes ;
- Sur les 6 bilans de compétences réalisés, 5 l'ont été par des femmes ;
- Enfin 12 femmes ont été accompagnées pour préparer une évolution professionnelle vers un poste d'encadrement.

Sur ce dernier levier, après la journée organisée à l'hôtel de Région le 1er juillet 2022 pour inciter les cuisinières à évoluer professionnellement vers de postes à responsabilité, ce sont les femmes aides de cuisine qui ont été réunies le 23 octobre 2023.

AXE 4

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

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, etc) sont à prendre en compte pour comprendre les écarts salariaux et activer des leviers pour les résorber.

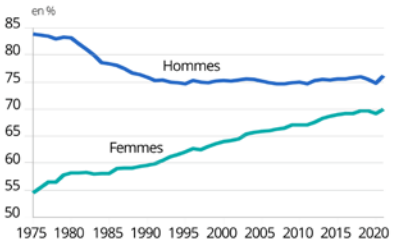
Des choix comme le congé parental ou le travail à temps partiel ont des conséquences sur le salaire, la retraite et les droits sociaux des agent·es concerné·es. Souvent méconnus ou peu anticipés, ces impacts doivent pouvoir être identifiés afin de permettre à chaque personne de faire des choix personnels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

REPÈRE

Depuis les années 1970, la participation des femmes au marché du travail ne cesse d'augmenter et s'est nettement rapprochée de celle des hommes... mais en présence d'enfants, ce sont les femmes qui réduisent ou cessent leur activité.

Ainsi, la conciliation vie professionnelle / vie familiale repose essentiellement sur les femmes.

Figure 2 - Taux d'activité des 15-64 ans selon le sexe de 1975 à 2021



Lecture : entre 1975 et 2021, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 54,5 % à 70,0 %.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 - Taux d'activité et part du temps partiel dans l'emploi selon le nombre et l'âge des enfants en 2021

	taux d'activité (25-49 ans)		part du temps partiel dans l'emploi (salariés de 15 ans et plus)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans enfant	**88,2**	**88,9**	**24,6**	**8,7**
Un enfant, dont :	**86,1**	**95,1**	**27,1**	**5,9**
un de moins de 3 ans	*83,7*	*95,0*	*25,1*	*3,9*
Deux enfants, dont :	**86,2**	**96,3**	**33,1**	**5,0**
au moins un de moins de 3 ans	*75,8*	*96,0*	34,2	5,4
Trois enfants ou plus, dont :	**67,1**	**94,0**	**40,6**	**6,9**
au moins un de moins de 3 ans	*50,5*	*92,3*	39,7	8,3

Lecture : en 2021, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans sans enfant vivant dans le logement est de 88,2 %.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, personnes de 25 à 49 ans ou salariés de 15 ans et plus.
Source : Insee, enquête Emploi 2021.

A l'arrivée des enfants, ce sont les mères qui interrompent leur activité professionnelle ou réduisent leur temps de travail, pas les pères. Ces variations de leur offre de travail ont un effet direct sur leur revenu salarial... Cet écart de salaire entre les mères et les pères s'accroît dans les années qui suivent la naissance des enfants. À l'écart immédiat s'ajoutent au fil de la carrière des divergences de choix d'employeurs et/ou d'opportunités professionnelles (mobilités, promotions, etc.). En résumé, comme le souligne le titre d'une récente étude, **le mouvement à l'œuvre en matière d'égalité professionnelle est celui « d'une lente convergence freinée par les maternités ».**

Source : INSEE « Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ? (mars 2023)
https://blog.insee.fr/evolutwion-inegalites-femmes-hommes/

Dans ce cadre, les objectifs suivants ont été fixés :

- Former les personnes en charge des ressources humaines à l'analyse des écarts de rémunération ;
- 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 des mesures correctives ;
- Doter l'institution des outils de simulation de salaire et retraite intégrant l'impact du congé parental et du temps partiel ;
- Donner une information objective aux agent·es concerné·es par une demande de congé parental, de temps partiel, de retraite ou en cas d'accident de la vie.

MESURES	ACTIONS	AVANCEMENT
4.1. Mieux garantir l'égalité salariale.		
	4.1.1. Formation des personnels de la DRH à l'analyse des écarts de rémunération.	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). Poursuivi en 2023.
	4.1.2. Analyse comparative, sur des indicateurs d'ancienneté sexués, par cadre d'emplois et grades.	2024
	4.1.3. Vérification de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour tous les statuts (fonctionnaires, stagiaires, contractuel·les).	2024
	4.1.4. Etude des impacts du temps partiel sur le CIA.	Elément étudié dans le cadre du chantier régime indemnitaire mené en 2023 mais contrainte règlementaire
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.	2024

Sur cet axe 4, les principales avancées ont porté sur la densité et la qualité des analyses sexuées présentées dans le bilan social annuel. Elles sont utiles à la fois pour le rapport de situation comparée présenté en partie 1 et pour le dialogue social.

Les statistiques ont été enrichies à la fois :

- En nombre, avec un accroissement quantitatif des observations ;
- En qualité, avec la généralisation de la méthode dite « de calcul vertical » ;
- Sur la durée, grâce à des comparatifs désormais pluriannuels sur de nombreux chapitres.

Cette observation des changements dans le temps suit les préconisations du CESER de Bourgogne-Franche-Comté.

REPÈRE

Conseillée par l'experte en égalité professionnelle intervenue en groupe de travail « Dialogue social & égalité professionnelle » du 17/01/2020, la Région a généralisé la **méthode dite « de calcul vertical »** qui compare la répartition au sein d'un même groupe (verticalement) sur un sujet, et plus seulement horizontalement, entre sexes.

Exemple de l'encadrement au conseil régional :

	FEMMES		HOMMES		
	NB	%/ TOTAL	NB	%/ TOTAL	TOTAL
Encadrant·es	109	28%	286	72%	395
Agent·es	2 436	61%	1 546	39%	3 982
% / population Femmes ou Hommes	4%		18%		9%

Dans ce tableau, l'observation horizontale mesure que presque 30% de l'encadrement est féminin. Le calcul vertical complète cette information : le taux des femmes en position d'encadrement est 4,5 fois inférieur à celui de la population masculine (4% vs 18%).

Cette méthode met en lumière les écarts de façon plus significative, incitant à la mise en place d'actions correctives.

Le même calcul appliqué à l'effectif des lycées a mis en évidence que seulement 2% des femmes dirigeaient une équipe contre 19% des hommes, soit une proportion presque 10 fois inférieure. Ce constat a abouti à la mise en place de l'action 3.2.3 pour donner envie et accompagner les femmes vers des postes à responsabilité dans les établissements scolaires.

Une autre action, celle de l'étude des impacts du temps partiel sur la prime « complément indemnitaire annuel » (CIA), a été réalisée en 2023.

Dans le cadre du chantier attractivité, le cabinet Politeia chargé d'accompagner la collectivité a piloté une analyse complète du système de rémunération. Les résultats ont permis de confirmer et de garantir l'égalité salariale des agent·es au sein du conseil régional à fonctions et quotités de travail équivalentes.

Dans le cadre du volet régime indemnitaire de ce dossier, une attention particulière a été portée aux agent·es contractuel·les des lycées, majoritairement féminines, et des mesures correctrices en matière de régime indemnitaire ont été validées.

Dans le cadre du projet d'évolution du régime indemnitaire, une réflexion a été conduite sur une possibilité de neutralisation des impacts des temps partiels sur le CIA. Mais il n'a pas été possible de donner une suite favorable à cette évolution envisagée, la règlementation en matière de rémunération imposant une proratisation du régime indemnitaire à la quotité de travail.

AXE 5

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

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, etc) sont à prendre en compte pour comprendre les écarts salariaux et activer des leviers pour les résorber.

Des choix comme le congé parental ou le travail à temps partiel 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.

REPÈRE

Les hommes s'investissent davantage que par le passé dans l'éducation des enfants… mais les femmes sont toujours en première ligne sur le front des tâches domestiques et du temps parental.

Pendant le premier confinement, la répartition des temps – travail, tâches ménagères et parentales – a fortement varié. Pour autant, les femmes ont continué d'assumer la plus grande part des tâches domestiques et parentales, même quand elles travaillaient à l'extérieur. Des ajustements entre femmes et hommes ont certes eu lieu, notamment un investissement accru des hommes en couple avec enfants dont la femme travaillait à l'extérieur durant le confinement. Cependant, ces ajustements de crise ne remettent pas en cause le fonctionnement de la sphère familiale, qui continue de reposer massivement sur des normes de genre et le temps féminin.

Elles sont aussi beaucoup plus souvent à la tête de familles monoparentales

Avec la hausse des séparations, les femmes comme les hommes sont de plus en plus souvent parent·es de famille monoparentale. Contrairement aux hommes, les femmes reforment moins souvent un couple. En 2020, 1,62 million de femmes et 0,35 million d'hommes résident sans conjoint avec leurs enfants. Cette situation concerne donc très majoritairement des femmes (82 % en 2020). Elle pose des difficultés organisationnelles spécifiques, dont la gestion du temps parental, et les personnes concernées vivent plus souvent en situation de pauvreté monétaire.

Source : INSEE « Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ? » (mars 2023)
https://blog.insee.fr/evolution-inegalites-femmes-hommes/

Des difficultés spécifiques aux mères que le CESER de Bourgogne-Franche-Comté a pointé dans ses deux publications récentes sur la précarité des femmes, à la fois diagnostics et préconisations :

https://www.calameo.com/read/003030380c8855b89c7da

https://www.calameo.com/read/003030380c5ec0bead692

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.

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.

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 à l'emploi, d'impacts potentiels sur les trajectoires professionnelles et de conditions de travail.

Il a ainsi été choisi au titre de l'axe 5 :

- D'agir en faveur de la parentalité et de la répartition sexuée des tâches au sein des familles ;
- D'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 ;
- De documenter les inégalités liées à ces nouvelles formes de travail ;
- D'aider à prendre conscience des liens entre organisation du travail et inégalités de genre ;
- De faciliter l'application du guide de la déconnexion adopté en 2019.

MESURES	ACTIONS	AVANCEMENT
5.1. Accompagner la parentalité.		
	5.1.1. Analyse du nombre de congés paternité pris suite à déclaration de naissance.	4ème trimestre 2022
	5.1.2. Généralisation de la prise de congé paternité ou d'accueil de l'enfant.	2024
	5.1.3. Systématisation et formalisation de l'entretien pré- et post- congé maternité et congé parental.	Expérimentation par le Service administratif et financier du Pôle EVE d'une procédure d'accompagnement à la reprise de poste.
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.	À partir du guide édité en décembre 2019
	5.2.2. Evaluation de l'impact du télétravail sur la conciliation des temps de vie.	Analyses des résultats du baromètre social

Toutes les mesures mises en œuvre depuis plusieurs années en faveur du télétravail à la Région ont contribué à améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Ce que confirment les résultats du baromètre social : 90 % des personnels des services administratifs considèrent que la mise en place du télétravail est une évolution positive des conditions de travail. 92 % des télétravailleurs et télétravailleuses considèrent qu'ils arrivent mieux à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Au 30 juin 2023, cette forme de travail concernait 1158 agent·es.

Dans le cadre du parangonnage réalisé au titre du chantier attractivité auprès de plusieurs collectivités en 2023, il est ressorti que l'ensemble des dispositifs liés au télétravail sont très avantageux au Conseil régional et qu'on retrouve rarement le même quota annuel de jours de télétravail ou encore la même souplesse du dispositif que celui en vigueur à la Région.

QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour chaque agent de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail : soir, week-end, congés de toute nature, dès lors que l'agent a quitté son lieu de travail.

Ce guide accompagne les agents au bon usage des outils numériques afin de les aider à exercer leur droit à la déconnexion. Il propose ainsi quelques rappels et bonnes pratiques favorisant la déconnexion.

Il éclaire également les encadrants sur la mise en œuvre et le respect de ce droit au sein de leurs équipes.

La déconnexion, c'est un droit pour soi et un devoir de le respecter et de le faire respecter pour les autres.

I. LES BÉNÉFICES POUR L'AGENT

Les excès de connexion professionnelle peuvent conduire à des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils risquent alors de porter atteinte au bien-être des agents. L'équilibre physique et psychique des agents peut en être dégradé.

Le sentiment impérieux de réactivité de la réponse à une sollicitation professionnelle (hors urgence avérée, cf. point IV) entraîne chez certains agents une incapacité à la déconnexion. Cette forme d'addiction professionnelle peut entraîner des cas objectivés de burn-out.

Pour une meilleure qualité de vie au travail comme en dehors, le droit à la déconnexion est essentiel.

Par la déconnexion mentale de leur vie professionnelle, le bien-être des agents dans leur vie sociale et familiale est accru.

Ce bien-être personnel alimente bien souvent un mieux-être professionnel et inscrit l'agent dans un cercle plus vertueux à tous niveaux.

Extrait du guide de la déconnexion de la Région adopté en décembre 2019

L'action 5.3.1 a quant à elle été lancée sous la forme d'une expérimentation conduite par un chef de service volontaire. Celui-ci a proposé de mettre en œuvre une procédure d'accompagnement à la reprise de poste pour l'une de ses collaboratrices à son retour de congé maternité, réflexion qu'il a conduite en associant d'autres encadrant·es. Le bilan de cette initiative sera prochainement réalisé par la DRH en lien avec les personnes concernées afin de mesurer la possibilité de généraliser cette procédure.

AXE 6

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

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

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.

Les objectifs de l'axe 6 sont :

- De 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 ;
- D'améliorer la qualité des formations proposées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- D'appliquer l'engagement de la Région à communiquer sans stéréotype de sexe ;
- De mettre en œuvre une communication interne et externe au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Et de créer une culture commune et des réflexes professionnels dans la communauté des communicant·es de la Région (chargé·es de communication, agences prestataires, correspondantes et correspondants communication, etc.).

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'Egalité visant à appliquer et diffuser les principes du guide pratique « pour une communication sans stéréotype de sexe ».

MESURES	ACTIONS	AVANCEMENT
6.1. Communiquer de manière ambitieuse sur l'égalité professionnelle.		
	6.1.1. Développement de la communication sur l'égalité professionnelle.	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.	Engagement signé par la Région en juin 2019 suivi d'actions de formation : - conférence-atelier d'Eliane Viennot le 26/02/21 ; - intervention de Raphaël Haddad (agence Mots-Clés) sur la communication égalitaire le 23/11/23 préalable à des modules de formation niveaux 1 et 2.
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.	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.	2024
	6.2.3. Mise en œuvre du plan de formation des personnels.	Objectif d'égalité intégré au plan de formation 2022-2024.
	6.2.4. Sensibilisation des personnels de la DRH.	1er trimestre 2023.

En matière de sensibilisation, de nombreuses actions ont été mises en œuvre :

- Le plan de formation 2022-2024 de la collectivité a intégré un objectif dédié à l'égalité professionnelle et des actions sont régulièrement conduites en ce sens, par exemple dans les séminaires d'encadrement ;
- Les élu·es de la majorité ont été invité·es à suivre une formation dédiée en 2022 ;
- Et une action de sensibilisation à l'égalité de genre est désormais intégrée dans la journée accueil des nouveaux et nouvelles agentes des lycées.

Version 2022 de la charte du HCE.

e. Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les noms des rues, des bâtiments, d'équipements, des salles

En France, **seulement 6% de rues arborant des noms de personnalités portent le nom d'une femme.** Attribuer des noms de femmes aux lieux (rues, bâtiments, équipements ou salles) est une manière de **rendre hommage à celles qui ont marqué l'histoire** politique, culturelle, scientifique et éventuellement l'histoire locale.

Il faut cependant veiller à **ne pas retomber dans les stéréotypes de sexe,** par exemple, en attribuant des noms de femmes aux salles de danse et continuer à donner des noms d'hommes aux stades de foot. Au contraire, il faut **valoriser les femmes ou les hommes œuvrant sur des sujets ou exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe.**

9ème recommandation du HCE :
« Veiller à équilibrer le nombre et les représentations de femmes et d'hommes dans tous les supports de communication ».

En signant la charte « Pour une communication sans stéréotypes de sexe » en juin 2018, la Région s'est officiellement engagée à appliquer les dix recommandations du Haut conseil à l'égalité pour communiquer de façon plus égalitaire. La réédition de ce guide en 2022 a été l'occasion de rappeler ces principes. Sollicité sur ce sujet lors du webinaire mensuel avec le personnel, le directeur général des services a apporté des précisions sur les différentes solutions pouvant être mises en œuvre au travers d'un message adressé à l'ensemble du personnel.

Le bâtiment Viotte, dans lequel est regroupée la majorité du personnel bisontin depuis septembre 2023, est situé voie Gisèle Halimi à Besançon. Suivant l'une des recommandations du HCE, la présidente de Région a choisi de baptiser toutes les salles de réunion du nom d'une femme célèbre.

Photo aérienne du nouveau bâtiment Viotte à Besançon

Paulette Guinchard-Kunstler, le 8 mars 2005 à l'Assemblée. (Eric Feferberg/AFP)

La plus spacieuse de ces salles rend hommage à Paulette Guinchard, née le 3 octobre 1949 à Reugney (Doubs) et morte le 4 mars 2021 à Berne (Suisse) par suicide assisté. « Vivre avec un sentiment de dignité jusqu'à la fin » doit être permis « à tous », écrivait-elle, en avril 2005, dans une tribune au Monde. C'est aussi la volonté de « garantir la dignité de toute personne âgée » qui a guidé son action politique.

En tant que secrétaire d'Etat aux personnes âgées, cette femme politique française, ancienne députée socialiste du Doubs, avait fait adopter l'allocation personnalisée d'autonomie dans le gouvernement Jospin en 2001.

La notation extra-financière de la Région, renouvelée en 2023 après une première notation en 2019, conclut que le niveau de maturité est désormais « avancé » sur la thématique gouvernance - domaine de la gestion RH responsable, en progression sur toutes les thématiques, tout particulièrement sur égalité-diversité (GOUV 3.3 « Prévention des discriminations et promotion de l'égalité »).

Cette progression est la plus forte de tous les items notés dans « Gestion RH responsable » avec + 32 points (de 31/100 en 2019 à 63/100 en 2023). L'évaluation conclut à un niveau de maturité « avancée », sur une échelle de 5 niveaux de maturité : très faible, faible, moyenne, avancée et exemplaire.

Le rapport salue notamment :

- Le renforcement substantiel de l'engagement et de la formalisation sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région ;
- Et le renforcement du pilotage du dossier.

Il souligne que de nombreuses actions ont été effectivement engagées tant en termes opérationnels qu'en termes de communication interne pour déployer les six axes du plan d'action.

FALC

- La Région Bourgogne-Franche-Comté observe des différences entre les femmes et les hommes au travail.
- La Région fait des actions pour lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes.
- La discrimination femmes / hommes, c'est quand les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière.
- La Région Bourgogne-Franche-Comté s'occupe des lycées.
- Des actions de lutte contre les discriminations sont mises en place pour et avec les salariés de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

2

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET L'ÉCOSYSTÈME RÉGIONAL

BILAN 2022 / 2023 ET PERSPECTIVES 2024

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 est consacrée au bilan de l'action régionale sur la période 2022-2023 et ouvre des perspectives pour 2024 autour de sept thématiques :

1 Étudier, se former... De l'importance de déconstruire des stéréotypes. 73

2 S'orienter, s'ouvrir à tous les métiers 76

3 Entreprendre, « j'ose pour de vrai » 79

4 S'épanouir au travail, vous avez dit RSE ? 81

5 Occuper tout le territoire 84

6 Questions de santé 87

7 Des terrains de sport aux fonctions dirigeantes... 90

8 Bouillon de culture... 92

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.

> *Partout dans le monde, la question du genre est cruciale. Alors j'aimerais aujourd'hui que nous nous mettions à rêver à un monde différent et à le préparer. Un monde plus équitable. Un monde où les hommes et les femmes seront plus heureux et plus honnêtes envers eux-mêmes. Et voici le point de départ : nous devons élever nos filles autrement. Nous devons élever nos fils autrement.*
>
> **Chimamanda Ngozi Adichie (1977 - ...)**
> **Ecrivaine nigériane**

1 ÉTUDIER, SE FORMER... DE L'IMPORTANCE DE DÉCONSTRUIRE DES STÉRÉOTYPES.

Décomplexer l'orientation des jeunes élèves, l'enjeu est de taille, tant les stéréotypes ont la vie dure. Faire comprendre aux collégien·nes, aux lycéen·nes, que les métiers n'ont pas de genre. Tout au long de l'année, les interventions se multiplient au plus près des établissements scolaires.

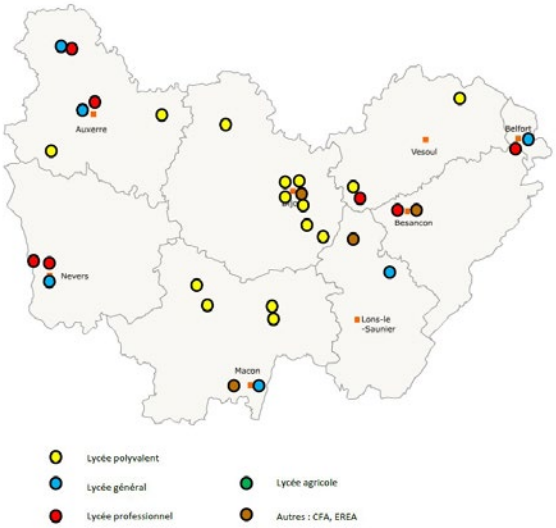
LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **Plan égalité lycées.** Presque dix ans que l'association FETE (Femmes Egalité Emploi) propose aux lycées de la région de travailler sur les questions d'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le cadre du « plan égalité lycées » (PEL). Grâce au financement de la Région et du Fonds Social Européen, cette action est totalement gratuite pour les établissements d'enseignement secondaire. Les équipes pédagogiques participent de manière active à la création des contenus, lors d'évènements ponctuels ou d'actions répétées, selon les choix de chacune. Chaque établissement peut adapter le travail à ses propres problématiques : filières touchées par un manque de mixité, problèmes de respect filles / garçons... FETE dispose de tout un arsenal d'outils pour les accompagner. Cela peut aller de l'intervention dans des classes, à la création d'affiches, d'expositions. FETE a même imaginé un jeu en ligne à destination des plus jeunes : Ega'Game, « Deviens gardien·ne de l'égalité ! » se joue seul ou en groupe...

  Trente établissements, dont huit nouveaux lycées, se sont engagés en 2022-2023.

  Plus de 3000 élèves ont ainsi pu être sensibilisé·es.

Lycées engagés dans un PEL en 2022-2023



Accès à la plateforme des Plans égalité lycées : https://egalitelycees-bfc.org/

- **Semaine de la mixité.** Direction l'est de la Côte-d'Or, sur le territoire de la Plaine Dijonnaise et du Val de Saône : Auxonne, Echenon, Longchamp, Pontailler-sur-Saône, Genlis et Thorey-en-Plaine. C'est là qu'a eu lieu du 17 au 21 octobre 2022, la 9ème semaine de la mixité des formations et des métiers. Porté par l'association FETE, le moment a permis de toucher 1 300 personnes. Un coup de chapeau particulier aux 502 élèves des lycées Henry Moisand de Longchamp et Prieur de la Côte-d'Or d'Auxonne qui ont enchainé les actions : théâtre-débat « Le sexe de l'emploi », mise en place d'un projet de mini-entreprises coordonné entre les deux établissements, goûters-lectures, jeux de société égalité. Un an après, du 16 au 20 octobre 2023, c'était le 10ème anniversaire du dispositif.

- **Nom de code EVEIL.** Pour Enveloppe pour la Vie, l'Epanouissement et l'Implication des Lycéennes et des Lycéens. Derrière cet acronyme se cache un dispositif qui, porté par la direction des lycées à travers l'ensemble de la Bourgogne-Franche-Comté, accompagne les établissements sur les projets péri-pédagogiques. L'ambition : développer une culture de l'égalité et lutter contre les discriminations.

12 comme le nombre de projets menés sur la thématique égalité femmes / hommes lors de l'année scolaire 2022/2023. Morceaux choisis :

- Une fresque à Mouchard (39) - Une grande fresque sur le mur de l'internat du lycée du Bois à Mouchard. Une manière d'éveiller à la parité, de lutter contre le harcèlement, surtout de libérer la parole à travers l'art. Une artiste a encadré de février à avril, les élèves internes, notamment les jeunes filles.
- Rencontres tous azimuts à Dijon (21) - Le 9 mai 2023, 21 associations ont rencontré des élèves du lycée Hippolyte Fontaine à Dijon. « Tous différents, tous égaux » avait pour ambition de proposer une journée d'ouverture sur le monde et de lutte contre tous les types de discriminations. Un projet soutenu par la Fondation pour l'Egalité.
- Voyage à Besançon (25) - Du 30 janvier au 3 février 2023, les élèves de BTS du lycée professionnel Pierre-Adrien Pâris de Besançon ont pris la direction de Naples en Italie. Un voyage aux objectifs multiples : linguistique, architectural, etc. Il a aussi permis de travailler sur l'égalité femmes / hommes dans l'Antiquité, avec des exposés d'élèves au retour.
- Moments sportifs à Morez (39) - Le lycée Victor Bérard de Morez accueille beaucoup d'élèves sportives et sportifs de haut niveau. C'est la thématique retenue pour aborder la mixité, avec un spectacle : « Billie, Jean, Alice, Master… mon sexe sportif » donné le 15 mai 2023 par le collectif de l'Atre à destination des élèves internes. Suivi d'un débat.

LES PROJETS 2024

- En 2024, le conseil régional et la région académique prépareront la nouvelle convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif (pour rappel : la première convention à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté porte sur la période 2020 - 2024). La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, dont les cyberviolences, devrait être une nouvelle fois la priorité. L'accent sera aussi mis sur la transmission d'une culture de l'égalité et du respect mutuel, et sur la mixité des filières et des formations.
- L'association FETE est un partenaire essentiel de la Région Bourgogne-Franche-Comté dans la mise en place d'actions en direction des publics scolaires. Une convention cadre pluriannuelle permettra de renouveler les actions déjà engagées, mais aussi de créer de nouveaux programmes adaptés à l'évolution des besoins.

FALC

- La Région organise de nombreuses actions dans les lycées pour montrer qu'il n'y a pas de métiers réservés aux garçons, et d'autres aux filles.
- Tout le monde peut choisir le métier qu'il souhaite, dont il rêve.
- La Région organise des expositions, se déplace dans les classes.
- Elle a même aidé à créer un jeu vidéo pour l'égalité entre les filles et les garçons.

> *Je ne serai pas célèbre ou grande. Je continuerai à être aventureuse, à changer, à suivre mon esprit et mes yeux, refusant d'être étiquetée et stéréotypée. L'affaire est de se libérer soi-même: trouver ses vraies dimensions, ne pas se laisser gêner.*
>
> **Virginia Woolf (1882 - 1941)**
> **Autrice britannique**

2 S'ORIENTER, S'OUVRIR À TOUS LES MÉTIERS

Sept familles de métier sur 86 sont féminisées à 80 % : l'administratif, le soin à la personne, la petite enfance, la formation et l'enseignement, la vente, l'esthétique. À l'inverse, 30 familles sont masculines à plus de 80 % ! Pourquoi ne pas faire mentir ces données, et aller au bout de ses rêves, au-delà des préjugés ?

> *Les femmes ne représentent que 7% des ingénieur·es dans le numérique. Quand bien même elles choisissent les études scientifiques, elles sont plus souvent orientées vers les métiers du soin, de la santé, des animaux, de la pharmaceutique... tout ce qui est identifié au soi-disant caractère féminin.* ***L'égalité sera trouvée lorsque les filles choisiront la robotique et les microtechniques et quand les garçons seront aide-soignants.***
>
> **Marie-Guite Dufay, Présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté**

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **Femmes et microtechniques.** Initiée en 2021, l'exposition « Femmes et microtechniques » met en avant 58 portraits de femmes étudiant du CAP au doctorat ou travaillant dans le secteur des microtechniques. L'exposition a été déclinée à travers une mallette pédagogique à destination des établissements du secondaire de Bourgogne-Franche-Comté. En 2023, la distribution de cette mallette s'est poursuivie dans 48 établissements. Soit 4 320 élèves sensibilisé·es aux débouchés dans le secteur de l'industrie et en particulier celui des microtechnologies.

Distribution des mallettes pédagogiques microtechniques
© Ilyass Bennani

- **ATPRO.** La Région finalise depuis 2020 une convention annuelle avec ATPRO, un réseau d'associations autour de la transition professionnelle. Ces conventions s'articulent autour de quatre axes dont l'un permet de cofinancer des projets de reconversion des femmes qui se dirigent vers des métiers jugés masculins. Cela peut concerner la menuiserie, la charpente, la boulangerie, la peinture en bâtiment, mais aussi des métiers comme développeuse web. Chaque année, la part des femmes dans les projets financés augmente : 8 femmes soutenues en 2021, 22 en 2022.

- **Un réseau pour plus d'efficacité.** La Bourgogne-Franche-Comté s'est dotée d'un « réseau de femmes pour stimuler l'orientation technique et scientifique. » Tout simplement un groupe d'entraide, en même temps de ressource, afin d'aider les jeunes filles à s'orienter vers les formations techniques et scientifiques. Ce réseau est animé par des femmes déjà engagées dans les filières. Elles vont par exemple témoigner dans des établissements du secondaire ou animer des visites d'entreprises.

- **Entreprendre pour apprendre.** Depuis 2021, l'association Entreprise pour Apprendre porte la « Mini-Entreprise® ». Il s'agit d'un parcours destiné à faire découvrir, à travers un défi sur une demi-journée ou une journée, les grandes étapes qui jalonnent la création d'un projet d'activité économique ou sociale. Les jeunes apprennent à travailler ensemble, développer leur créativité, etc. La mixité figure au premier rang des thématiques abordées, notamment dans les métiers du numérique.

- **Un guide pour s'orienter.** Emfor conçoit des guides à destination des élèves, parents, professionnel·les de l'orientation. Ils ont pour vocation d'éclairer les choix d'orientation après la 3ème et le bac avec un panorama complet des enseignements, formations et diplômes en Bourgogne-Franche-Comté (alternance comprise). Ils proposent une variété de ressources : des outils numériques pour se tester et découvrir les métiers, des parcours inspirants, des données régionales… Des travaux sont menés, avec les services de la Région, pour créer un guide « Orientation et mixité ».

ZOOM **Connaissez-vous KOLORI…** Un petit journal - conçu par Emfor pour la Région Bourgogne-Franche-Comté - à destination de tous les élèves de troisième et de seconde du territoire. La présentation est dynamique, le journal inclut même un poster et des jeux. Le numéro 1 paru en septembre 2023 a choisi d'évoquer le thème de la mixité à travers le spectre des métiers. Six pages pour montrer que les métiers n'ont pas de genre, pour inciter les filles et les garçons à se renseigner sur les filières de l'agriculture, de la petite enfance, du numérique, en faisant fi des stéréotypes. Et quoi de mieux que des témoignages de femmes, d'hommes de terrain pour les convaincre. Bonne lecture !

LES PROJETS 2024

- La Région va continuer de valoriser les métiers peu mixtes. Ceux du soin auprès des garçons, ou ceux du bâtiment et du génie civil, tant en conception qu'en réalisation, auprès des filles. Une vidéo est à l'étude pour inciter les jeunes filles à s'orienter vers les filières de la construction.
- Seulement 30% de femmes dans les métiers du numérique. Pour susciter des vocations chez les jeunes filles, des actions seront organisées en partenariat avec Numeum.
- Le collectif « Femmes Sciences et Techniques » est appelé à développer ses actions. Parmi les pistes évoquées, la mise en place d'un partenariat avec l'association « Elles Bougent », dont l'ambition est de susciter des vocations féminines pour les métiers de l'ingénierie.
- L'évaluation des actions relatives à la mixité et à l'égalité en matière d'orientation a été lancée en 2023. Elle doit se poursuivre en ciblant à la fois la mise en œuvre et l'impact de ces politiques.

FALC

- Il y a 86 familles de métiers et 30 de ces familles emploient à plus de 80% des hommes.
- Il faut donner envie aux femmes de choisir ces métiers si elles le souhaitent.
- La Région a créé une mallette pour présenter aux jeunes filles les métiers du secteur des microtechniques.
- La Région a créé, avec son partenaire EMFOR, un guide « orientation et mixité », pour découvrir tous les métiers.
- Le petit journal Kolori propose aux élèves de troisième et de seconde de découvrir la mixité à travers des jeux.

> *Ma revendication en tant que femme c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin.*
>
> **Simone Veil (1927 - 2017)**
> **Magistrate, femme d'État française**
> **Première présidente du Parlement européen**

3 ENTREPRENDRE, « J'OSE POUR DE VRAI »

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%). Dans notre région, moins d'un tiers des personnes qui créent ou reprennent une entreprise sont des femmes, l'un des scores les plus bas des régions de France. Et si on inversait le classement ?

> *La priorité, dans le cadre de ces mois consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes et de ce 8 mars journée des droits des femmes, est de mettre le focus sur l'emploi et de lever les freins qui peuvent exister dans le milieu du travail. Ces femmes venues témoigner aujourd'hui incarnent le fait d'avoir osé, un engagement qu'il ne faut pas lâcher. Des événements tels que celui-ci ou bien « Explore les métiers » prévu les 15 et 16 mars prochains y contribuent ».*
>
> **Océane Charret-Godard, vice-présidente en charge des lycées, de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation**
> **Lors du lancement de la onzième édition des Semaines de sensibilisation des jeunes - Femmes et entrepreneuriat**

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **PAREF.** La part des entrepreneuses progresse plus vite en Bourgogne-Franche-Comté que celle des entrepreneurs (+5% depuis 8 ans). Mais parce qu'il faut aller encore plus loin, l'Etat, la Région et Bpifrance ont signé, pour la période 2021 - 2023, un plan d'action régional pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat des femmes : le PAREF. L'adhésion est totale : à fin 2022, 19 actrices et acteurs économiques avaient rejoint le dispositif : trois banques (Caisse d'Epargne, BNP Paribas et Crédit agricole), les réseaux d'accompagnement à la création-reprise (Adie, BGE, CCI, France Active, Initiative France, Réseau Entreprendre), le Medef, la CPME, l'Ordre des experts-comptables et l'association 100 000 entrepreneurs.
- **Création / reprise d'entreprises.** Depuis 2020, le programme régional à la formation création - reprises d'entreprise, mené en lien avec les trois BGE (ensemBle pour aGir et Entreprendre), comprend un volet consacré aux femmes. Le tronc commun comporte un module spécifique « Femme et cheffe d'entreprise ! ». Il est aussi ouvert aux hommes, de manière à améliorer l'image des femmes dans l'entrepreneuriat. Ce module propose notamment de travailler sur le déficit d'image, sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. BGEI ambitionne aussi de travailler sur les archétypes du féminin et du masculin, et de combattre les idées reçues et les croyances. Le module a été reconduit l'an dernier, il connait de plus en plus de succès.

- **Vis ma vie d'entrepreneuse.** C'est parti ! Cofinancé dans le cadre du PAREF et lancé en 2023 par le Réseau Initiative Bourgogne-Franche-Comté, il propose à toutes les femmes qui développent un projet d'entreprise de découvrir les réalités et le quotidien du « métier » de cheffe d'entreprise, en passant une journée avec une entrepreneuse déjà en activité. L'ambition de rendre l'entrepreneuriat toujours plus accessible. Entre 30 et 50 dirigeantes de la région devraient être à terme impliquées. Plus d'infos sur *www.initiative-bourgognefranchecomte.fr*

- **Elle révèle.** Les femmes sont à l'origine de seulement 30% des créations d'entreprises. Le constat est national, il est encore plus faible au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville, du fait de nombreux freins : familiaux, culturels, manque de réseau... Les acteurs de la Fabrique à Entreprise interviennent au cœur du Grand Besançon. L'action « Elle révèle » vise à promouvoir la création d'entreprises dans des métiers comme la couture, la cuisine, l'achat-revente. Il s'agit de valoriser les savoir-faire et les passions des femmes. Elles sont aussi accompagnées en termes de portage salarial pour étudier le financement de leur projet. La Région Bourgogne-Franche-Comté a soutenu cette action au titre de son fonds d'aide aux projets (FAP).

ZOOM **Pourquoi pas vous ?** Vous avez créé ou repris une entreprise ? Vous avez un projet d'entreprise ? Vous pouvez participer chaque année au concours "Initiative au féminin". Le concours est ouvert à toute femme porteuse d'un projet de création ou reprise d'entreprise, souhaitant s'installer en Bourgogne-Franche-Comté, ou toute entreprise quelle que soit sa forme juridique, dirigée en droit et en fait par une ou plusieurs femmes, et implantée en Bourgogne-Franche-Comté.

Les conditions sont sur *https://initiativeaufeminin-bfc.fr*

Frédérique LE FLOCH, lauréate 2022, repreneuse de LASERTEC, entreprise de sous-traitance en découpe et gravure laser à Arceau (21)

LES PROJETS 2024

- Le conseil régional, l'Etat et Bpifrance vont poursuivre les rencontres favorisant l'interconnaissance au sein de ce réseau, tirer les enseignements de cette première période 2021-2023, tout en préparant la nouvelle édition du PAREF. Il devrait entrer en vigueur fin 2024. Ce sera la seconde déclinaison de l'accord cadre national sur l'entrepreneuriat des femmes.
- SRDEII pour schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, plus simplement la définition des orientations de la Région en matière de développement économique. Ce schéma comprend un volet égalité professionnelle dont la structuration se poursuivra. Pour rappel, le SRDEII a été initié pour la période 2022-2028.

FALC

- En Bourgogne-Franche-Comté, seulement une personne sur 3 qui créé une entreprise est une femme.
- Il faut améliorer ce chiffre.
- Il existe des associations qui proposent aux femmes de rencontrer des cheffes d'entreprises.
- L'idée est de leur donner des conseils, et l'envie aussi de créer leur entreprise.
- La Région finance un concours qui récompense les femmes qui osent créer une entreprise.

> *O ! Prolétaires, si vous voulez être libres, cessez d'être injustes. Avec la science moderne, avec la conscience qui, elle, n'a pas de préjugés, dites : Egalité entre tous les hommes. Egalité entre les hommes et les femmes. Ascension de toute la race humaine, unie dans la justice, vers un avenir meilleur.*
>
> **Hubertine Auclert (1848 - 1914)**
> **Journaliste, première militante française**
> **à se déclarer « féministe »**

4 S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL, VOUS AVEZ DIT RSE ?

De plus en plus d'entreprises s'interrogent sur leur impact social et environnemental. Depuis cinq ans, la Région Bourgogne-Franche-Comté s'implique pour maintenir la vitalité de la dynamique RSE impulsée. De la TPE artisanale au groupe international, de l'industriel au commerçant en passant par l'agricultrice, le prestataire touristique ou l'organisme public, le conseil régional accompagne en matière de gouvernance, de droits humains, de relations et conditions de travail… et d'égalité de genre. Il s'appuie, pour cela sur FETE, partenaire incontournable dans le domaine.

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **FETE.** Née en 1991, FETE est aujourd'hui constituée d'une association loi 1901 et d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), deux entités auxquelles la Région a apporté un financement total de 110 000 euros en 2022. Son objectif : faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes. Pour cela, FETE met en place des actions en direction de différents publics : entreprises, syndicats, collèges, lycées, collectivités territoriales, professionnel·les de l'emploi et de la formation. Exemples :
  - 50 ans, ça se FETE - Le 6 décembre 2022, la SCIC FETE a célébré à Sciences Po Dijon les 50 ans de la loi sur l'égalité salariale. Une conférence a été organisée pour l'occasion autour de Vincent-Arnaud Chappe, sociologue, chargé de recherche au CNRS, notamment auteur du livre « L'égalité au travail : justice et mobilisation contre les discriminations ». Accès au replay : *https://www.fete-egalite.org/index.php/nos-actions/accompagnement-a-la-negociation*
  - Mix&Match : Cette opération permet à des entreprises de mettre en avant leur démarche d'égalité ainsi qu'à des femmes en recherche d'emploi de rencontrer des professionnelles, afin de déconstruire les stéréotypes. Quatre Mix&Match ont été organisés en 2023 à Besançon, Vesoul, Belfort et Nevers.

- Formation : FETE poursuit le déploiement du programme interrégional « Egalité professionnelle : poursuivons l'action. » L'objectif principal est de former et accompagner les délégué·es des organisations syndicales ainsi que des membres des comités sociaux et économiques sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur la négociation collective en entreprise.
- Pratiques RH : FETE mène un projet sectoriel visant l'amélioration des pratiques RH en termes d'égalité dans l'insertion par l'activité économique (IAE). Nouveauté 2023 : la prévention des violences sexistes au travail dans l'IAE. Des outils de communication ont pour cela été diffusés auprès des employeurs du secteur.
- Pour tout savoir sur les actions de FETE : *www.fete-egalite.org.*

- **Halte Discriminations.** C'est « l'opérateur diversité » de la région Bourgogne-Franche-Comté. A l'origine notamment de la 14ème édition du Grand forum emploi, diversité, égalité, mixité RH et RSE. C'était le 17 novembre 2022. Une journée riche : une dizaine de conférences (leadership au féminin, bonnes pratiques inclusion, diversité et égalité, charte de la diversité…), des ateliers, plus de 60 témoignages et retours d'expériences d'entreprises engagées, des expositions de photos et de peintures, etc. Plus de 70 entreprises étaient aussi au rendez-vous d'un grand job-dating. Il a été complété par une conférence de motivation, des sessions de coaching et de conseils à destination des candidat·es.

  Un évènement désormais déployé sur toute la région avec plusieurs étapes.

Programme 2023 du « tour régional »

ZOOM Connaissez-vous l'ARACT ? Sous la tutelle du ministère du Travail, l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), ou ARACT dans sa déclinaison régionale, a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Ses actions en Bourgogne-Franche-Comté sont à découvrir sur *https://bourgognefranchecomte.aract.fr/*

- **L'impulsion de l'Europe ?** La Stratégie UE 2020 avait pour objectif « une croissance intelligente, durable et inclusive. » Déclinée depuis dans les règlements européens, celle-ci pose trois principes dits horizontaux qui doivent être pris en compte dans tous les projets soutenus par les fonds européens : égalité femmes / hommes, égalité des chances et non-discrimination et développement durable. La Région Bourgogne-Franche-Comté est la première autorité de gestion à avoir élaboré des outils afin de sensibiliser et d'accompagner les porteurs et porteuses de projets quant à ces principes et l'importance de leur prise en compte.

ZOOM Le 7 octobre 2022 a été dévoilé, en marge d'un forum régional à Besançon, le palmarès du prix des bonnes pratiques RSE 2022. Le CROUS, centre régional des œuvres universitaires et scolaires de Bourgogne-Franche-Comté, a notamment été récompensé pour son travail sur la précarité étudiante dans le contexte de crise sanitaire, mais aussi pour son plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les Lauréats du prix RSE 2022. Photo : Région Bourgogne-Franche-Comté

Source : *www.bourgognefranchecomte.fr/rse-les-valeurs-ajoutees-dentreprises-engagees*

LES PROJETS 2024

- Poursuite de la sensibilisation aux enjeux d'égalité et de diversité au travers du réseau régional RSE et grâce à l'appui de la SCIC FETE.
- Renforcement du volet égalité dans les projets européens. La programmation 2021/2027 va donner la priorité au FSE +, tourné vers l'orientation, l'apprentissage et la formation des demandeurs et demandeuses d'emploi.

FALC

- La Région travaille avec une association qui s'appelle FETE.
- FETE donne des conseils pour que les femmes aient les mêmes droits que les hommes dans leur entreprise.
- Ensemble, elles organisent des manifestations dans toute la région pour que les femmes se sentent bien au travail.
- La Région veille à ce qu'il n'y ait pas de discriminations au travail.

> *Tant qu'une seule femme sur la planète subira les effets du sexisme, la lutte des femmes sera légitime, et le féminisme nécessaire.*
>
> **Françoise Héritier (1933-2017)**
> **Ethnologue et anthropologue française**

5 OCCUPER TOUT LE TERRITOIRE

C'est le premier des engagements de la Région, dans ses politiques, dans le choix de ses dispositifs. La lutte contre les inégalités de genre n'échappe pas à cette volonté de maillage du territoire. Aller au plus près des populations, là où elles vivent, là où elles travaillent. Plutôt que les obliger à se déplacer vers les structures et les initiatives.

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **Centre de ressources régional.** Le contrat de plan 2021-2027 de Bourgogne-Franche-Comté compte un projet original porté par l'Etat et la Région. Un financement de 32 000 euros par an et par signataire est prévu pour installer le premier centre de ressources régional en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les enjeux sont multiples, notamment celui de créer une porte d'entrée à l'attention de toutes les personnes qui interviennent sur la thématique en Bourgogne-Franche-Comté, en particulier les associations. Également la volonté de faire de ce centre de ressources une interface pour les habitantes et les habitants de la région qui viennent trouver là des réponses à leurs besoins. **2023 marque une nouvelle étape** avec la sélection d'une agence de communication pour faire connaître le projet et le lancement du recrutement d'un animateur ou d'une animatrice pour faciliter la mise en réseau.

- **CIDFF pour Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.** La Région subventionne de nombreuses associations qui œuvrent à travers le territoire pour les droits des femmes, pour l'égalité de genre. Les CIDFF accueillent leurs publics sur 77 points de la région. Proximité est le maître mot. Ecoute également. Une seule ambition : favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Une subvention de 80 000 euros a été accordée à ce réseau en 2022, dont 48 000 euros pour la fédération régionale. *https://bourgognefranchecomte-fr.cidff.info/*

CHIFFRES clés de l'année

12 923 Entretiens individuels
soit 26% de hausse par rapport à 2021

92 permanences physiques sur 8 départements

12 permanences dématérialisées en Haute Saône

7 294 personnes reçues dont 70% de personnes seul.e.s

Près de 80% de femmes

72 villes et villages couverts dans toute la région Bourgogne Franche-Comté

44 salariés : 40 salariés dans les départements et 4 en région

13 386 jeunes sensibilisés et 793 sessions organisées

289 entretiens emploi sur les deux départements disposant d'un service emploi

9 925 entretiens juridiques

48 sessions de formation / sensibilisation des professionel.le.s

1 258 femmes victimes de violences accompagnées spécifiquement

Laëtitia Martinez, vice-présidente en charge de l'enseignement supérieur, la recherche, l'égalité réelle et la laïcité lance le Printemps de l'égalité 2023.

- **Printemps de l'égalité.** Pour que l'égalité devienne réelle entre les femmes et les hommes, la Région Bourgogne-Franche-Comté a fait de l'orientation et de la mixité dans les métiers le thème de son « Printemps de l'Egalité » 2023. Dijon a accueilli une nouvelle édition du Carrefour des carrières au féminin, des forums de la mixité des formations se sont tenus à Besançon, Vesoul et Belfort. La Cité de la Voix à Vézelay dans l'Yonne a, elle, organisé sa biennale « Elles chantent, composent, dirigent… » dont l'ambition est de mettre en avant la place des femmes dans la musique.

ZOOM **En voiture Nina et Simon·e·s** – Imaginez un van aménagé qui parcourt les villages du Jura pour parler d'accès aux droits, de genre, de vie affective et amoureuse, d'égalité filles-garçons. Voici Nina et Simon·e·s ! Un accueil sans rendez-vous, anonyme et gratuit, pour libérer la parole, surtout pour aller au plus près de certaines populations éloignées des structures. Des accueils peuvent être organisés en marge de festivals. L'initiative jurassienne est vouée à se développer ailleurs en Bourgogne-Franche-Comté.

Pour organiser un accueil ? *frcidff.bfc@gmail.com*

LES PROJETS 2024

- La Région va continuer à soutenir les associations, en aidant par exemple au renforcement du maillage du Planning familial en Bourgogne-Franche-Comté ou à la concrétisation des Maisons des femmes de Besançon et Dijon. Elle signera une nouvelle convention cadre avec la Fédération régionale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles, pluriannuelle. Elle poursuivra le déploiement du centre de ressources régional inscrit au CPER, avec la prise de poste de son animateur ou animatrice et la mise en ligne d'une plateforme numérique ouverte.
- La Région Bourgogne-Franche-Comté souhaite mieux prendre en compte les usages, en particulier les besoins des différents publics, féminins comme masculins, dans les projets d'aménagements sur les territoires qu'elle soutient. Il sera important de sensibiliser les porteurs et porteuses de projets, et de diagnostiquer l'impact de cette nouvelle ambition en matière d'égalité dans les politiques publiques.
- En matière de transports, les bilans des enquêtes auprès des usagères et usagers permettront de faire une analyse genrée des pratiques de mobilité sur des lignes jugées prioritaires en termes d'observation. L'idée est de percevoir d'éventuelles différences d'habitudes.
- Et en mars 2024, rendez-vous pour vivre la sixième édition du Printemps de l'Egalité de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Lancée chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, cette manifestation a l'ambition de valoriser des actions démontrant que l'égalité peut se décliner partout et dans tous les domaines et d'inciter chacun et chacune à progresser dans son champ d'action.

FALC

- Il y a dans toute la Région des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.
- 77 points dans la région pour écouter les femmes et leurs besoins.
- La Région travaille pour que les femmes qui habitent à la campagne puisse trouver, comme dans les grandes villes, des services pour les aider à répondre à leurs besoins.

- Dans le Jura, un petit fourgon parcourt le département pour aller rencontrer les femmes dans les villages.
- La Région va créer un Centre de ressources régional pour trouver toutes les informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

> *Derrière l'écran de fumée de l'oisiveté idéale, il y a toujours le travail des femmes.*
>
> **Andrea Dworkin (1946 - 2005)**
> **Essayiste américaine**

6 QUESTIONS DE SANTÉ

1,7 million de Françaises n'auraient pas les moyens d'acheter des protections menstruelles, avec des conséquences sur leur santé, leur vie sociale, leur scolarité. Voilà une question élémentaire de santé publique. La santé des jeunes femmes, physique, mais aussi mentale. Que dire ici de l'impact dévastateur des violences sexistes et sexuelles. Luttons contre cela au quotidien !

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **La question de la précarité menstruelle.** La Région a permis, fin 2022, l'installation dans les lycées volontaires de distributeurs de serviettes hygiéniques et de tampons périodiques. Cette mesure a pour ambition de lutter contre la précarité menstruelle chez les jeunes élèves et de lever le tabou des règles grâce à ces équipements. Installés dans les toilettes de filles, les distributeurs peuvent être utilisés librement et gratuitement. Tous les produits mis a disposition sont constitués a 100 % en fibres de coton biologique et sans perturbateurs endocriniens.

A Tonnerre (89), Clara découvre le nouveau distributeur de protection menstruelle dans les toilettes de son lycée.
© Région Bourgogne-Franche-Comté, Xavier Ducordeaux

- **Handicap et santé sexuelle.** La Région Bourgogne-Franche-Comté soutient les projets en direction du grand public. L'Université de Bourgogne a accueilli un forum sur le thème « vie affective et sexuelle » pour tous et toutes, traité sous l'angle du handicap. C'était une première dans la région. L'ambition de libérer la parole, de briser les tabous autour de la santé affective et sexuelle des personnes en situation de handicap. Un débat, mais aussi des ateliers pour parler entre autres sujets de l'homosexualité et l'homophobie, de la masculinité et la féminité. Une organisation soutenue financièrement par la Région.

- **Violences sexistes et sexuelles.** Chaque année, à l'échelle internationale, le 25 novembre est consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes. En 2022, la Région a programmé dans ce cadre une conférence-débat de Brigitte Rochelandet, docteure en histoire des mentalités, intitulée : « Des bûchers de sorcellerie de la Renaissance aux féminicides d'aujourd'hui. » *« Deux phénomènes criminels dit-elle, une triste continuité historique. »* Une conférence qui a permis de mieux comprendre les causes et la permanence de ces actes de violences envers les femmes. A Montbéliard, Dole, Saint-Claude, Quingey, nombreuses sont les villes de notre région qui portent la trace de procès en sorcellerie. La mise en valeur de certains lieux patrimoniaux permettra d'éveiller les consciences.

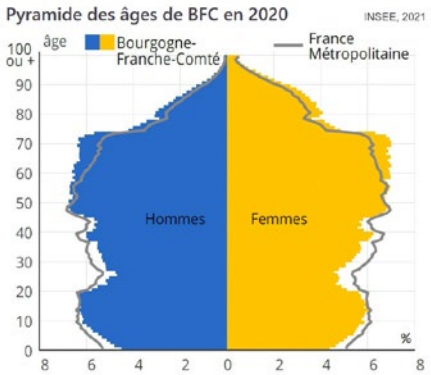
- **L'homophobie dans le foot.** La lutte contre les discriminations participe aux politiques de santé publique. En mai 2023, les Jeunesses Sportives Luronnes, club basé à Lure en Haute-Saône, ont organisé une journée de sensibilisation à l'homophobie dans le football, discipline dans laquelle les actes homophobes progressent. La Région a soutenu l'initiative dans le cadre de l'aide aux projets « égalité femmes / hommes, citoyenneté et lutte contre les discriminations », dispositif doté d'une enveloppe annuelle de 30 000 euros.

Témoignage de Yoann Lemaire, président de l'association Foot Ensemble, réalisateur du documentaire « Footballeur et Homo : au cœur du tabou » lors de la journée de sensibilisation à Lure.

- **Appels à projets.** L'amélioration de la santé physique et mentale des étudiantes et des étudiants est une priorité de la Région. Lutter contre les violences et les harcèlements est un axe de travail, renforcer le cadre de vie également. La Région lance régulièrement des appels à projets, elle soutient en priorité ceux qui portent sur les violences sexistes et sexuelles. Un important volet « Refaire l'école » permet également de fournir aux établissements des outils pour lutter contre toutes les formes de harcèlement. Toutes ces actions mis bout à bout ont bénéficié d'une enveloppe de 48 900 entre mi 2022 et septembre 2023.

ZOOM **Le vieillissement au féminin.** Parue en 2023, l'étude de la collection « Les Cahiers du SRADDET - Adapter son territoire au vieillissement » propose, à l'initiative du collectif des agences d'urbanisme, des zooms sur le vieillissement. Selon les chiffres de l'INSEE, les femmes vivent 6 ans de plus que les hommes en France. Les collectivités doivent donc être en mesure de tenir compte de ce constat dans leurs politiques. Ces études leur permettent de disposer de données précises pour les aider.

La configuration démographique régionale est structurellement plus âgée que celle de la France métropolitaine. **En Bourgogne-Franche-Comté, 61 % des seniors de plus de 75 ans sont des femmes et, du fait de leur plus grande longévité, leur part croît avec l'âge : elles représentent près des deux tiers des personnes de 85 ans et les trois quarts de celles de 95 ans.**



3919

Plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles, accessible 24h/24, 7j/7.

119

Numéro dédié à la prévention et à la protection des enfants en danger ou en risque de l'être.

LES PROJETS 2024

- La Région Bourgogne-Franche-Comté va distribuer un questionnaire à destination des stagiaires des formations du sport et de l'animation. Outre les élèves, il s'agit aussi de questionner les formateurs et formatrices, et de manière générale, tous les personnels pédagogiques et d'encadrement. Le but étant de cerner les besoins et d'adapter et de rendre plus lisibles les actions de sensibilisation et de prévention.
- La Région est en train d'élaborer sa nouvelle Feuille de route santé. Elle fixe pour quatre ans les enjeux en la matière à l'échelle de tous les territoires. L'un des axes de réflexion porte sur la santé des femmes.

FALC

- La Région finance l'installation de distributeurs de protections périodiques dans les lycées de Bourgogne-Franche-Comté.
- Des actions sont menées toute l'année pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- Des actions notamment en direction des étudiantes.
- Dans le football, il y a eu des actions pour lutter contre l'homophobie.
- La Région agit pour la prévention des violences sexistes dans le sport.

> *Libérer la femme implique un changement des structures, des rapports économiques, une révolution des mentalités. L'homme nouveau sera libre car il ne sera plus en situation d'oppresseur. Il pourra naître entre la femme et l'homme, une nouvelle relation, tout aura changé en fait : la sexualité, le partage des tâches, le langage.*
>
> **Gisèle Halimi (1927 – 2020)**
> **Avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne**

7 DES TERRAINS DE SPORT AUX FONCTIONS DIRIGEANTES...

La pratique sportive féminine se développe. La visibilité nationale du rugby, du football féminins aussi en sont la preuve tangible. Aujourd'hui, l'enjeu n'est plus seulement tourné vers le terrain, vers la démocratisation des pratiques, les instances sportives sont en train d'organiser la parité dans les instances dirigeantes, la règlementation a été modifiée dans ce sens. Cela passe par de la formation. La Région agit elle aussi en ce sens.

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **Ames de dirigeantes.** Le Conseil régional accompagne les ligues et les comités dans leur démarche de féminisation ; 12 000 euros ont été affectés dans cet objectif, via le Comité régional olympique et sportif (CROS) de Bourgogne-Franche-Comté.. L'accent est mis sur les fonctions dirigeantes, puisque la règlementation obligera, dès 2024 pour les fédérations, une parité au sein des instances dirigeantes. L'action du football est ici à mettre en exergue : la Bourgogne-Franche-Comté dispose désormais d'un « Club des 30 femmes dirigeantes », déclinaison d'une initiative nationale. Il s'agit de former et d'accompagner les femmes qui souhaitent accéder à des fonctions dans les clubs, les ligues, les comités.
- **Au plus près du terrain.** En 2023, la Région a mobilisé 44 700 euros pour soutenir l'organisation de manifestations sportives spécifiquement féminines. A commencer par deux évènements internationaux : un match de préparation de handball France / Suède à Montbéliard (25) et une rencontre France / Ukraine pour la ligue des nations de volley-ball féminin à Belfort. La Région a aussi apporté son soutien financier à l'organisation à Auxerre du championnat de France doublettes féminines de pétanque ou au passage à Saint-Vallier en Saône-et-Loire du 1er tour de l'avenir cycliste féminin.
- **Au plus haut niveau.** La pratique sportive féminine est portée en Bourgogne-Franche-Comté par plusieurs clubs professionnels. Le handball féminin, notamment, dispose d'une belle notoriété dans la région, avec deux clubs qui évoluent en Elite : la JDA Dijon (21) et l'Entente Sportive Bisontine (25). Les deux clubs ont bénéficié d'une subvention régionale de fonctionnement, à la fois pour leur équipe professionnelle et pour la formation, de 150 000 euros chacune. Subventionnés également le DFCO Féminin (Football - 100 000 euros), le Charnay Basket Bourgogne Sud (Ligue 2 - 100 000 euros), le Rugby Féminin Dijon Bourgogne (Fédérale 1 - 20 000 euros) et le Sens Volley 89 (Elite 2 - 70 000 euros).

« La Région soutient de longue date la pratique du sport par les femmes et en a fait un marqueur de sa politique sportive. ***En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, rien ne se transforme spontanément et l'action publique doit jouer son rôle.*** *Si le retour du Tour de France femmes était attendu, la dynamique engagée par « Donnons des elles au vélo » demeure une belle aventure et poursuit la sensibilisation à la juste place des femmes dans le sport sur les routes de France ».*

Laetitia Martinez, vice-présidente en charge de l'égalité femmes / hommes.

Le peloton dans la montée de Doucier. L'étape jurassienne reliant Moirans-en-Montagne à Poligny. Photo : Xavier Ducordeaux.

- **Toutes sportives.** Connaissez-vous l'UFOLEP ? C'est l'Union française des œuvres laïques d'éducation physique. Une fédération multisports qui associe à la pratique sportive des dimensions sociales, de laïcité, d'accessibilité, de santé.. En Bourgogne-Franche-Comté, elle porte depuis plusieurs années l'action « Toutes sportives ». Un challenge à distance, que les femmes volontaires pratiquent chez elles, au quotidien. Il s'agit de faire la promotion de l'activité physique et de ses bienfaits. Une fois par an, toutes les participantes au défi se retrouvent pour une journée régionale. En 2023, c'était à Dijon, au CREPS.

- **Tous égaux, toutes égales.** Deux exemples pour mettre en avant la promotion du sport féminin en Bourgogne-Franche-Comté. Deux initiatives soutenues par la Région. D'abord l'organisation en octobre 2023 du mois du hand au féminin. Un clip vidéo a notamment été réalisé pour valoriser les femmes dirigeantes, les joueuses, les arbitres également, et faire la promotion des clubs féminins. De clip promotionnel il en a aussi été question au Comité régional handisport. La Région, qui soutient notamment le développement du goalball et de la cyclodanse, deux pratiques sportives adaptées exclusivement féminines, a participé financièrement à la réalisation d'une vidéo : « Handicap au Féminin ».

Gwendoline Matos
joueuse de goalball à l'ASCC Besançon et en équipe de France

LES PROJETS 2024 Continuer de soutenir le développement des clubs, des comités, avec la priorité de favoriser la mixité de la pratique. La Région continuera de soutenir financièrement l'organisation de manifestations spécifiques aux femmes.

- La mise en conformité des instances dirigeantes à partir de 2028, dans le cadre de l'obligation de parité fixée par la loi (obligation dès 2024 pour les fédérations) peut mettre en difficulté certains comités régionaux et ligues. La Région proposera des modalités d'accompagnement permettant de répondre à la règlementation.

FALC

- En 2024, dans les fédérations sportives, il faudra la parité entre les hommes et les femmes aux fonctions de direction.
- Puis en 2028 dans les comités.
- C'est la loi qui va l'imposer.
- La Région accorde des subventions pour l'organisation de certaines compétitions sportives pour les femmes.
- Elle finance aussi les licences des femmes dans certains sports.

> *Nous plantons les graines de la paix, maintenant et pour le futur.*
>
> **Wangari Muta Maathai (1940 – 2011)**
> **Prix Nobel de la paix pour sa contribution en faveur du développement durable, de la démocratie et de la paix**

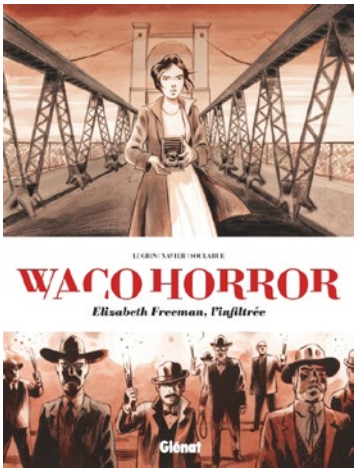
8 BOUILLON DE CULTURE...

Et si les Journées du Patrimoine devenaient les Journées du Patrimoine et du Matrimoine, cet héritage culturel légué par les générations de femmes qui nous ont précédé·es ? En attendant de franchir le pas, la Région Bourgogne-Franche-Comté valorise et soutient les initiatives culturelles, les réussites scientifiques des femmes. Elle sensibilise, et implique, les jeunes générations.

LES RÉALISATIONS 2022 – 2023

- **Echappée Littéraire.** Trente classes représentant trente lycées sont sélectionnées chaque année à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté pour participer à ce dispositif. Toutes reçoivent quatre romans et quatre BD qui constituent la sélection annuelle de cette « Echappée Littéraire. » De décembre à mai, ils réalisent des lectures critiques, ils rencontrent les auteurs et autrices, ils découvrent les métiers du livre. Depuis plusieurs années, la parité est de rigueur dans le choix des écrivain·es, et la priorité est donnée à des thèmes forts comme la lutte contre les discriminations. Deux femmes figurent parmi les œuvres récompensées en 2023 : Lilia Hassaine pour le roman « Soleil Amer » (Ed.Gallimard) qui évoque l'histoire moderne de l'immigration algérienne en France, et Lisa Lugrin qui fait partie du collectif qui a cosigné la BD « Waco Horreur - Elizabeth Freeman, l'infiltrée », (Ed.Glénat).

  1916. Dans une Amérique encore ségrégationniste, Elizabeth Freeman est une suffragette énergique connue pour ses conférences médiatiques et son engagement en faveur des droits des femmes.



- **BFC Reporter.** L'idée de sensibiliser les lycéennes et les lycéens de Bourgogne-Franche-Comté à l'importance d'une lecture régulière et éclairée de la presse. Au passage, ce dispositif permet de mobiliser de nombreuses compétences chez les élèves : expression écrite, travail de groupe, etc. Une formation de six heures est proposée aux lycées volontaires, animée par un·e journaliste professionnel·le. Egalement une intervention de deux heures avec un ou une spécialiste de l'illustration. Tout cela aboutit à une journée de défis où les classes engagées doivent mener une enquête journalistique sur un thème unique dévoilé le matin même. Le 30 mars, BFC Reporter 2023 proposait ainsi aux élèves de plancher sur « Lutter contre les discriminations pour renforcer l'égalité. » Une belle aventure.

- **Matrimoine.** Entre le 1er avril et le 20 août 2023, le FRAC Bourgogne à Dijon a accueilli « Juliette, Biblis, Diane, Patty, Martha et toutes les autres ». Un projet qui a permis à des élèves du Lycée Hippolyte Fontaine de Dijon (une classe de section générale, spécialité arts plastiques, et une autre de bac professionnel spécialité technicien prothèse dentaire) de travailler à la conception d'une exposition temporaire dont la thématique était la représentation des femmes à travers l'histoire de l'art. Les élèves, soutenus par des enseignantes et enseignants, ont choisi leurs œuvres dans les collections du FRAC Bourgogne, du musée des beaux-arts de Dijon et du Consortium Museum.

©Clérin&Morin

- **L'important, c'est d'aimer.** La Région Bourgogne-Franche-Comté a financé à hauteur de 15 000 euros la réalisation d'un film de témoignages LGBTQIA+ de jeunes de la région. Tourné à Besançon, « L'important, c'est d'aimer » filme le quotidien de Corentin, Océane, Milan et Donovan. Leurs fragilités, leurs blessures intérieures, leurs émotions, le regard des autres aussi. L'ensemble des élèves des lycées de Bourgogne-Franche-Comté a été informé de la diffusion de ce film sur les plateformes internet. Un lien leur a été communiqué pour le visionner.

REPÈRE

- Pour traiter des thématiques LGBT+ avec justesse et dans le respect des personnes : le kit à l'usage des rédactions de l'AJL (Association des journalistes lesbiennes, gays, bi-e-s, trans et intersexes)

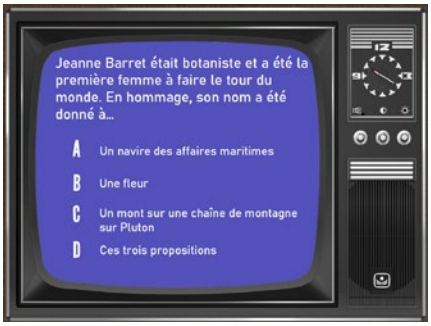
https://www.ajlgbt.info/informer-sans-discriminer/

ZOOM

Femmes de Sciences - Chaque année, la Région Bourgogne-Franche-Comté valorise sur ses différents réseaux sociaux le travail de chercheuses. En 2023, Anne-Sophie Calinon et Sophie Nicklaus ont été mises en avant. La première, rattachée à l'Université de Franche-Comté, est une brillante linguiste, la seconde, chargée de rechercher à l'INRAE Bourgogne-Franche-Comté, travaille sur nos comportements alimentaires, et s'engage au quotidien pour une alimentation saine et durable.

« Einstein, Darwin, Pasteur, Lavoisier, Stephen Hawking… Tout le monde peut citer quelques scientifiques célèbres… mais combien de ces noms sont ceux de femmes ? Une manière ludique de tester ses connaissances… et d'en acquérir d'autres ».

La journée internationale du droit des femmes (8 mars) a été l'occasion pour Le Pavillon des Sciences d'animer un Burger Quiz sur les femmes en sciences. Une initiative originale que les personnels du Conseil régional ont pu tester à Dijon et Besançon.



LES PROJETS 2024

- La Région souhaite accentuer les actions correctrices des inégalités de genre dans les politiques à fort enjeu social et sociétal. La culture en fait partie.
- Elle va continuer d'organiser le dispositif « Echappée littéraire » et l'opération « Bourgogne-Franche-Comté reporter », ainsi que soutenir les actions des lieux culturels avec la volonté de valoriser plus encore le matrimoine, autrement dit la mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs oeuvres. Car l'égalité, c'est aussi la valorisation de l'héritage des femmes. Rendez-vous aux Journées Européennes du matrimoine et du patrimoine en septembre 2024.
- La Région va poursuivre son dispositif EVEIL (Enveloppe pour la vie, l'épanouissement et l'implication des lycéennes et lycéens) qui accompagne les établissements dans leurs projets péri-pédagogiques pour développer notamment une culture de l'égalité.

FALC

- Chaque année des lycéennes et des lycéens de la Région lisent des livres et des bandes dessinées qui parlent notamment de lutte contre les discriminations.
- Et ils remettent des prix à leurs auteurs et autrices préférées.
- La Région organise des expositions pour mettre en valeur le travail d'artistes féminines.
- Elle a financé un film tourné à Besançon pour parler de la lutte contre les discriminations.
- La Région met chaque année en valeur des femmes qui réussissent dans le domaine des sciences.
- Elle a même participé à la création d'un jeu sur les femmes célèbres dans le domaine.

Toutes les citations qui émaillent ce rapport annuel sont une sélection de publications réalisées par la Fédération des CIDFF de Bourgogne-Franche-Comté durant l'année 2023.

JPM Partner · Agence de communication et marketing · jpm-partner.com

4, square Castan
CS 51 857 25 031 Besançon CEDEX
Tél. 0 970 289 000

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

bourgognefranchecomte.fr

Ma Région *| avancer, partager*