



SESSION PLENIERE DU 13 DECEMBRE 2022
RAPPORT REGIONAL EGALITE FEMMES - HOMMES

Lors de sa session d'octobre, le Conseil Régional avait présenté son rapport annuel égalité femmes hommes.

Le CESER présente son avis, que la CGT a voté.

LE RAPPORT REGIONAL

Le rapport régional se décline en deux parties : la première retrace l'action de la Région pour l'égalité femmes hommes, la seconde se concentre sur l'action de la Région en tant qu'employeuse.

Dans chaque chapitre, le rapport reprend des données chiffrées et présente les soutiens de la Région à certaines associations qui agissent pour les droits des femmes.

En 2019, dans les Pays de la Loire, les salariées touchent en moyenne un revenu salarial inférieur de 22% à celui des hommes. La prédominance du temps partiel féminin explique 3 points de cet écart. L'écart de salaire horaire net est donc de 19%, dont 7% s'explique par la situation professionnelle (métier exercé). Finalement, 12 points de l'écart restent totalement injustifiés.

L'AVIS DU CESER

Le CESER s'interroge sur la méthode et les critères de sélection des actions retenues et sur l'absence d'informations concernant la répartition des subventions et leurs montants. Les actions disséminées sur le territoire ne permettent pas d'avoir une visibilité sur une stratégie cohérente sur l'ensemble de la Région.

S'agissant de l'orientation, le CESER souligne l'intérêt des actions menées pour favoriser la mixité dans les métiers mais regrette qu'il s'agisse de mesures ciblées qui ne concernent pas l'ensemble des publics concernés.

Concernant les inégalités professionnelles, le CESER rappelle qu'au-delà de la visibilité et de l'exemplarité que permet l'augmentation du nombre de femmes cheffes d'entreprise, c'est l'égalité professionnelle et salariale à tous les niveaux qui doit être atteinte. Si l'INSEE pointe la présence majoritaire des femmes dans les métiers les moins qualifiés et des différences de

rémunération plus marquées en Pays de la Loire que dans le reste du territoire national, le CESER regrette l'absence de mesures pour éviter le plafond de verre.

Le CESER rappelle également l'intérêt de la clause de responsabilité sociale et sociétale des organisations pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le CESER souligne enfin la nécessité d'avoir une évaluation de la politique régionale d'égalité femmes hommes. La Région pourrait ainsi porter les actions les plus efficaces pour favoriser leur généralisation sur l'ensemble du territoire régional.

CE QU'A DIT LA CGT : INTERVENTION DE CATHERINE PARIS

La CGT salue le travail du groupe égalité femmes/hommes du CESER et de la chargée d'étude sur le rapport égalité de la région. La région s'investit plus dans ce dernier rapport qu'elle n'a pu le faire auparavant. Elle a mis en place un **soutien aux actions disséminées sur le territoire** qui ne permet pas d'avoir une visibilité sur une stratégie cohérente sur l'ensemble de la Région. Au-delà du soutien à des acteurs choisis sur appel à projet, il faut pour la CGT viser à ce que les actions les plus efficaces soient déployées partout pour que chacune et chacun puisse en bénéficier.

La Région a semble-t-il élargi sa vision à d'autres éléments que la question de l'égalité salariale, prisme principal des autres rapports. Pourtant des marges de progrès seraient à envisager, comme le fait de pérenniser les **budgets des associations** qui ont la charge de ces questions et sortir de la logique d'appel à projets.

La lutte pour l'égalité ne s'arrête pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais bien au-delà, elle traverse notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.

La liste des inégalités est longue : non-mixité des métiers et des filières, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Il existe également un «plancher collant», c'est-à-dire que certains métiers à prédominance féminine, notamment en catégorie C, n'ont pas de déroulement de carrière (par exemple les aides-soignantes, les ATSEM etc.).

L'accès des femmes à la formation professionnelle est déterminant pour leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. La **formation professionnelle continue** est un des leviers efficaces pour briser les «

plafonds » et « parois » de verre.

Au mépris des différentes lois existantes sur les discriminations, les inégalités salariales femmes-hommes persistent et privent les régimes de retraite complémentaire de ressources importantes, impactant négativement les réserves.

À la demande de la CGT, une étude des services techniques de l'Agirc et de l'Arrco démontre que l'égalité salariale, réalisée à l'horizon 2024, permettrait un **accroissement des cotisations** entraînant la résorption du déficit de l'Arrco, la reconstitution des réserves et la réduction du déficit de l'Agirc de près de moitié.

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont abordés dans le rapport de la Région à travers le dispositif d'alerte à destination des agents et agentes qu'elles et ils soient victimes ou témoins, nous le saluons.

Afin de prévenir réellement toutes les **violences** sur le lieu de travail et d'accompagner les victimes de violences au travail, mais aussi conjugales et intrafamiliales, la CGT propose de nouveaux indicateurs à décliner par service et établissement, par exemple le suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...), qu'ils soient commis par des usagers et usagères, ou les intervenants et intervenantes extérieur.e.s, ou qu'ils soient réalisés en interne du service ou de l'établissement (collègues, supérieur.e.s hiérarchiques, employeurs et /ou élu.e.s).

La CGT votera L'avis.

VOTES : l'avis a été adopté par 83 voix pour et 2 abstentions.

Catherine Paris et Yvic Kergroac'h ont participé pour la CGT à la rédaction de cet avis

Courriel : cgtpaysdeloire@wanadoo.fr / tel 02.41.20.03.21