

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024

Ma Région | avancer, partager



**BILAN & PLAN
D' ACTIONS**

Assemblée plénière
du 13 décembre 2024

Femmes de Bourgogne- Franche-Comté

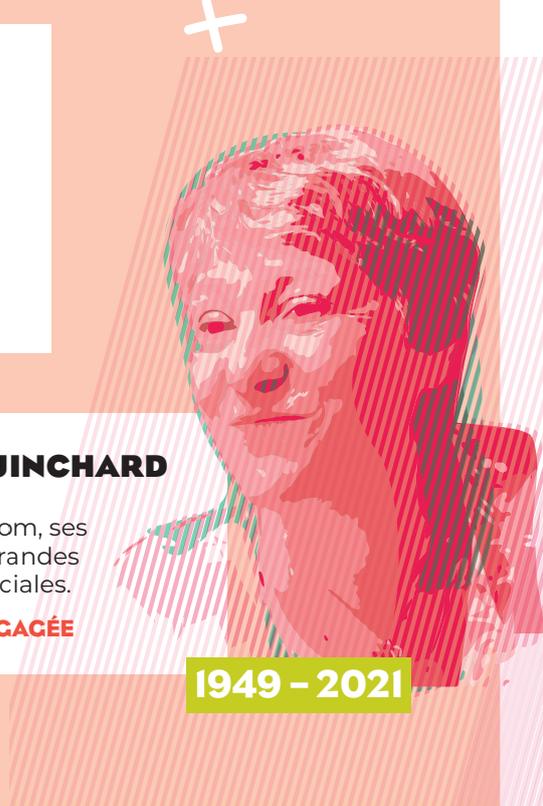


1873-1954

SIDONIE GABRIELLE COLETTE dite Colette

Artiste plurielle accomplie : actrice, journaliste, romancière, mime et danseuse de music-hall. Dotée d'une grande sensibilité, elle incarne une féminité singulière dans la France du XX^e siècle.

#ÉCRIVAINNE #FÉMINISTE #AVANT-GARDE



1949 - 2021

PAULETTE GUINCHARD

Femme politique française de renom, ses engagements ont conduit à de grandes avancées sociales.

#POLITIQUE #INFIRMIÈRE #ENGAGÉE



1907-1998

EDWIGE FEUILLÈRE

Grande dame du cinéma français, des années 1930 jusqu'à l'aube des années 1950.

#ACTRICE #CINÉMA #THÉÂTRE



1981

FANNY REY

Révélee par l'émission Top Chef en 2011, Fanny Rey est l'une des rares cheffes françaises auréolées d'une étoile au Guide Michelin.

#CHEFFE #GASTRONOMIE
#ÉTOILE



1912-2007

LUCIE AUBRAC

Incarnation féminine de la résistance française, Lucie Aubrac reste une femme très engagée après-guerre : elle milite notamment contre la guerre d'Algérie, pour Amnesty International, elle se mobilise pour le Réseau Femmes pour la Parité, puis pour les sans-papiers.

#RÉSISTANTE #ENSEIGNANTE #HÉROÏNE

INTRODUCTION

*L'engagement politique d'une femme sur les territoires c'est ...
« Une dynamique à encourager. Les femmes prouvent au quotidien qu'elles ont toute leur place dans les fonctions aux plus hautes responsabilités, que ce soit dans les entreprises, dans les associations, dans l'administration comme en politique. Pourtant tous les indicateurs montrent que les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux du pouvoir à travers le monde. Ainsi, il nous appartient de poursuivre sur le chemin de la parité, afin de permettre aux prochaines générations de s'épanouir, qu'on soit homme ou femme. »*

Marie-Cécile Dufay, Présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté

Il y a dix ans, la loi « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » concrétisait dans le droit français des engagements internationaux et européens souscrits par la France, tels que la Convention des Nations Unies « sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » ratifiée en 1983 ou la convention dite d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Cette première loi « globale » - adoptée le 4 août 2014 – avait pour ambition d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Car si l'égalité de genre est acquise en droit et que de nombreux progrès législatifs et réglementaires sont constatés, la question de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine à se concrétiser dans les faits. Pour preuve le recul des députées, passées de 224 à 208 lors des élections législatives anticipées de juillet 2024, dans une assemblée nationale où siègent 64% d'hommes, ou la proportion de femmes parmi les maires en Bourgogne-Franche-Comté : 21%.

L'article 1^{er} de cette loi dispose que l'État et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée, définie en 1998 par le Conseil de l'Europe de la manière suivante : « La (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».

Son article 61 impose à toutes les collectivités de plus de 20 000 habitant-es l'obligation de présenter annuellement un « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » afin de :

- Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire ;
- Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation) ;
- Fixer des orientations de moyen et long terme.

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 présent rapport répond à cette obligation. Il intègre en partie 1, suite à la loi de 2019, le bilan et les perspectives du plan pluriannuel 2021– 2024 relatives à l'égalité professionnelle.

« L'histoire nous montre que les grands débats qui ont divisé un moment les Français apparaissent avec le recul du temps comme une étape nécessaire à la formation d'un nouveau consensus social, qui s'inscrit dans la tradition de tolérance et de mesure de notre pays ».

Simone Veil, première présidente du Parlement européen (en 1974).

SOMMAIRE

I. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE	6
1.1 LA SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE	7
CARTE D'IDENTITÉ	8
EFFECTIFS	8
ÂGES	9
HANDICAPS	10
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	10
MALADIE ORDINAIRE	11
MALADIES PROFESSIONNELLES	12
ACCIDENTS DU TRAVAIL	12
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL	13
JOUR DE CARENCE	13
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	13
FILIÈRES	14
CATÉGORIES	14
DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	15
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS	16
ENCADREMENT	17
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS	17
DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	18
CONCILIATION DES TEMPS DE VIE	20
TEMPS PARTIEL	20
PARENTALITÉ	22
TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE	23
PACK TÉLÉTRAVAIL	24
COMPTE EPARGNE-TEMPS	25
FORMATION	25
AVANCEMENTS ET PROMOTIONS	28
AVANCEMENTS D'ÉCHELON	28
AVANCEMENTS DE GRADE	28
PROMOTION INTERNE	29
ZOOM 1 : LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE	31
RÉMUNÉRATIONS	33
DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	34
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS	36
LES AIDES À LA MOBILITÉ	41
LE TICKET MOBILITÉ	41
LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES	41
ZOOM 2 : INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LES COLLECTIVITÉS CONCERNÉES À LEUR TOUR	42

1.2 LE BILAN ET LES PERSPECTIVES DU PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021 - 2024 _____ 44

AXE 1 46

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

AXE 2 49

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

AXE 3 53

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

AXE 4 56

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

AXE 5 58

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

AXE 6 60

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

2. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET L'ÉCOSYSTÈME RÉGIONAL _____ 63

BILAN 2023 / 2024 ET PERSPECTIVES 2025 63

SPORT : PARIS RÉUSSI 64

CARTE JEUNES 67

TROUVER SA VOIE 70

OSER ENTREPRENDRE 72

ZOOM 3 : LA MONTÉE EN PUISSANCE DU PRINTEMPS DE L'ÉGALITÉ... ET DU RÉSEAU RÉGIONAL 75

S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL 78

VIVRE, EN TOUTE LIBERTÉ 81

ZOOM 4 : L'UNION FAIT LA FORCE, LE CENTRE EMILE MOTTET EST NÉ 84



FALC

Vous allez trouver un résumé en FALC à la fin de la partie 1.

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

FALC veut dire **F**acile à **L**ire et **A** **C**omprendre.

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

La Région 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**.

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 régionale7
2. Le bilan et les perspectives du plan d'actions égalité professionnelle 2021 - 202444



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.





LA SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE

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 2023, présenté en comité social territorial mi 2024. Les statistiques ont été calculées, sauf indication contraire, sur la base de l'effectif permanent au 31/12/2023.

La présentation s'articule autour des chapitres suivants :

CARTE D'IDENTITÉ

Effectifs
Âges
Handicaps

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Maladie ordinaire
Maladies professionnelles
Accidents du travail
Incapacité temporaire de travail à qualifier
Jour de carence
Dispositif de signalement

FILIÈRES

CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

ENCADREMENT

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Temps partiel
Parentalité
Télétravail au siège
Pack télétravail
Compte épargne-temps

FORMATION

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

Avancements d'échelon
Avancements de grade
Promotion interne

ZOOM 1 : le nouveau régime indemnitaire

RÉMUNÉRATION

Dans les établissements d'enseignement
Les domaines d'activité
Les groupes fonction
Le régime indemnitaire
La rémunération

Dans les services administratifs

Les domaines d'activité
Les groupes fonction
Le régime indemnitaire
La rémunération

LES AIDES À LA MOBILITÉ

Le ticket mobilité
Le forfait mobilités durables

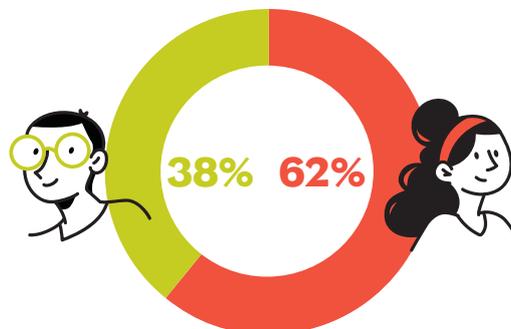
ZOOM 2 : l'index égalité professionnelle

CARTE D'IDENTITÉ

EFFECTIFS

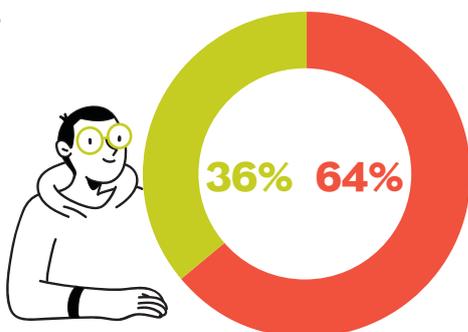
Au 31 décembre 2023, 4 588 personnes travaillent au conseil régional, dont 70% dans les lycées publics de Bourgogne-Franche-Comté.

L'effectif permanent s'élève à 4 059 agent-es.
Il est composé de 2 507 femmes et 1 552 hommes.

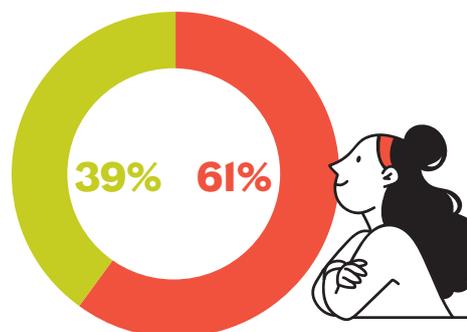


La proportion de femmes, globalement de 62%, s'élève à presque 2/3 de l'effectif dans les services administratifs (64%).

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 42% en deux ans, passant de 373 à 529 agent-es.

PERSONNELS NON PERMANENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%F PAR AFFECTATION	%H PAR AFFECTATION
SIÈGE	89	47	136	65%	35%
LYCÉES	265	128	393	67%	33%
Total	354	175	529	67%	33%

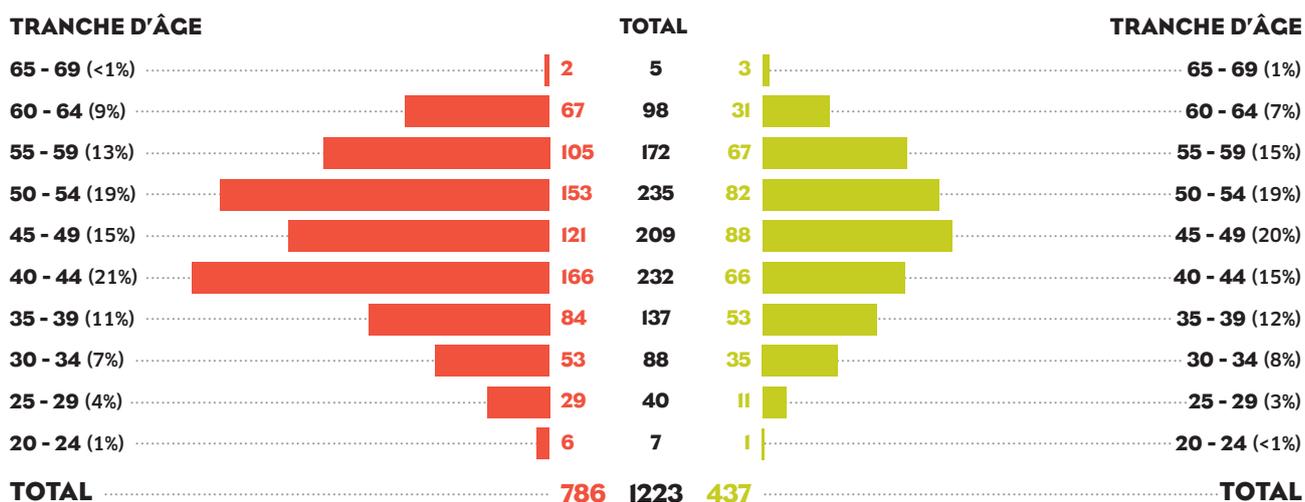
Dans cette population plus précaire des non-titulaires, dont presque 80% exercent dans les lycées, on constate une surreprésentation des femmes de 5 points par rapport à leur proportion dans la collectivité. Si cet écart a diminué de 4 points en pourcentage en un an, allant dans le sens d'un rééquilibrage sexué sur l'année 2023, l'effectif féminin correspondant a cependant cru de 336 en 2022 à 354 en 2023.

ÂGES

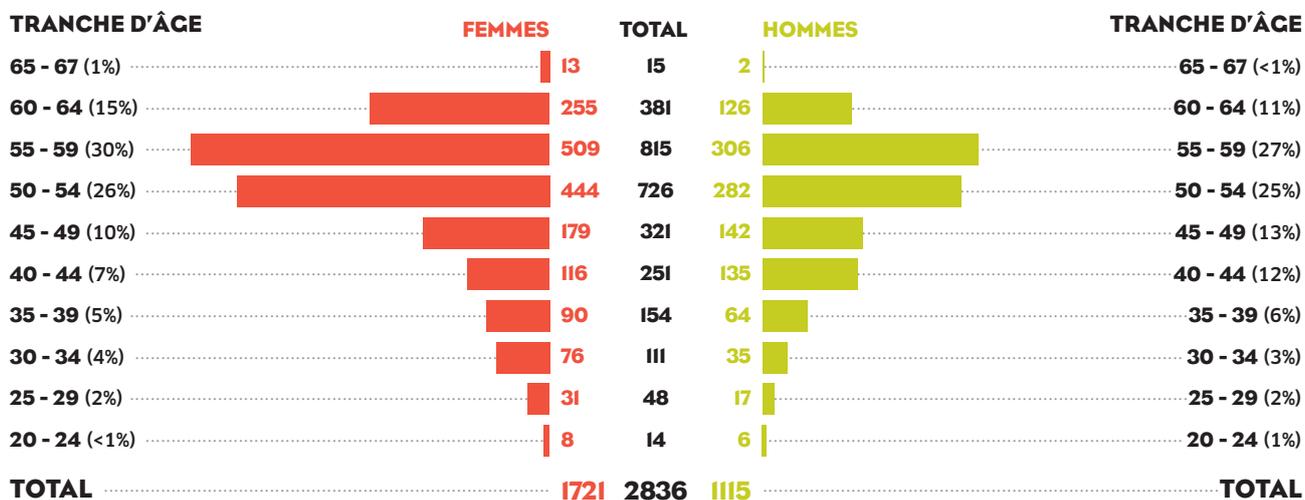
Les âges moyens sont élevés dans la collectivité régionale : 46 ans et 9 mois dans les services administratifs, 51 ans et 2 mois dans les établissements scolaires, avec un vieillissement qui s'accélère (respectivement + 8 mois et + 5 mois depuis 2021).

Les pyramides des âges ont des profils globalement similaires entre les hommes et les femmes. Si les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes d'un an dans les lycées (51 ans et 6 mois vs 50 ans et 6 mois), c'est désormais l'inverse au siège où l'âge moyen des hommes est de 46 ans et 10 mois, soit 2 mois de plus que les femmes.

▼ SERVICES ADMINISTRATIFS



▼ ETABLISSEMENTS SCOLAIRES



Les agent-es de plus de 55 ans représentent 37 % de l'effectif (contre 35 % en 2022).

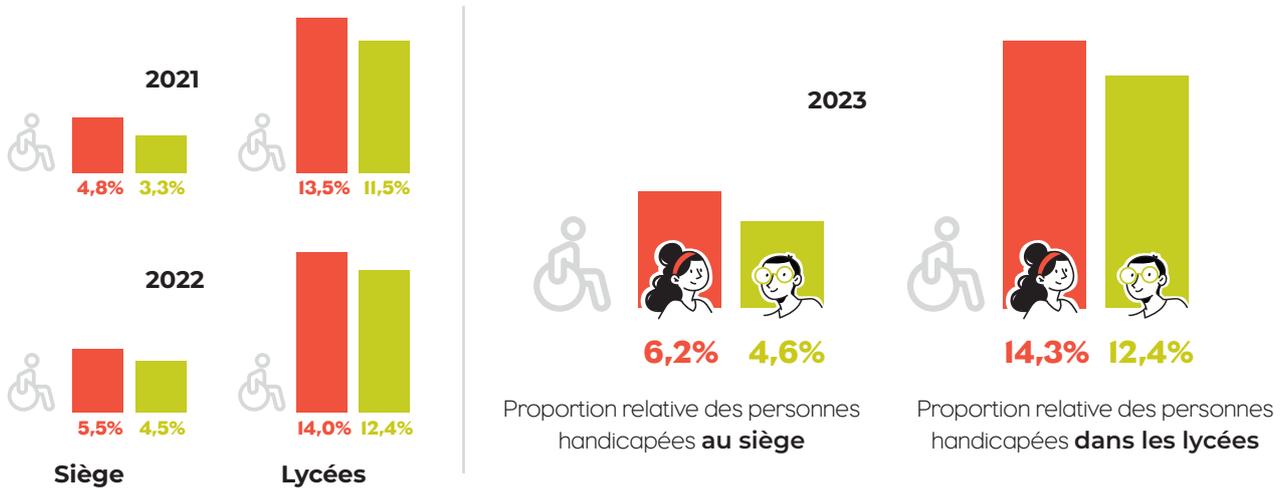
Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des 60 ans et plus au siège comme dans les lycées.

A l'autre bout de la pyramide, les moins de 40 ans représentent 22 % de l'effectif au siège et 12% dans les lycées. Cette population comporte au global 222 hommes et **377 femmes de moins de 40 ans (nombre remonté au niveau de 2021)**.

HANDICAPS

Largement supérieur au taux légal obligatoire de 6%, le taux moyen de travailleurs et travailleuses reconnues handicapées au sein de la collectivité atteint 11% et repose sur deux réalités bien distinctes : 6 % pour le siège et 13 % dans les lycées.

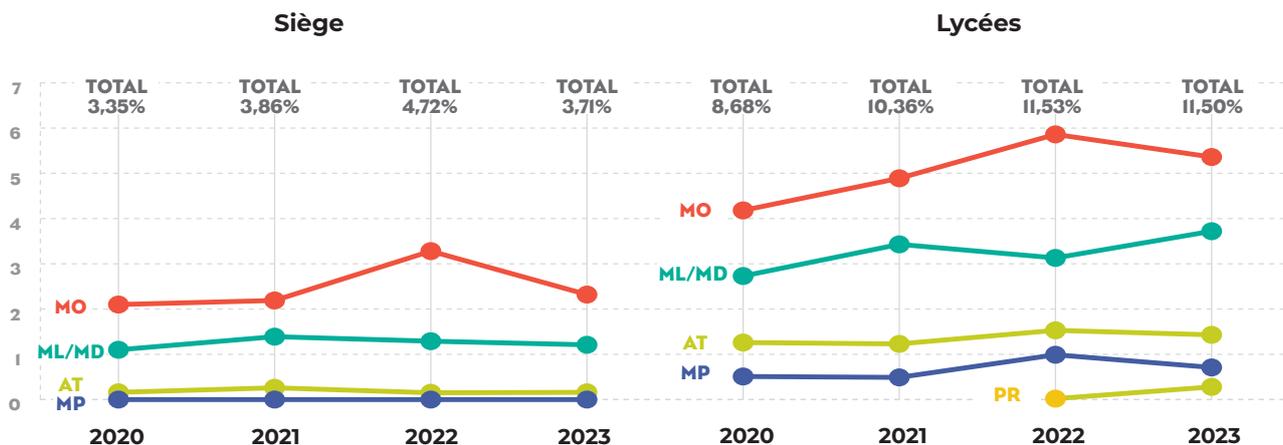
Parmi les 450 personnes concernées au total par un ou des handicaps, 295 sont des femmes, dont 246 en poste dans les établissements scolaires. Soit un taux de 14% de l'effectif féminin, de deux points supérieurs à celui de la proportion d'hommes sur ces sites.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

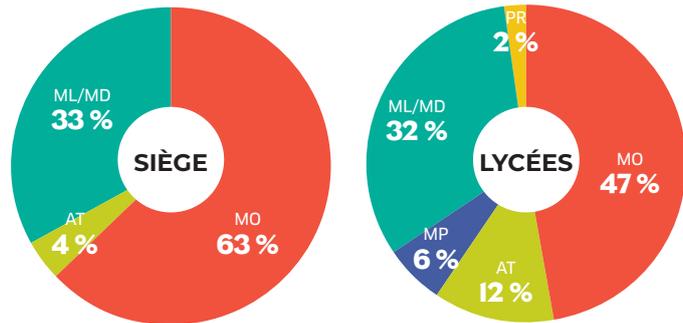
▼ EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME DE 2020 À 2023



Le taux d'absentéisme 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.

Le taux global d'absentéisme est stable en 2023 par rapport à 2022 au sein des lycées (de 11,53 % à 11,50 %) et a baissé d'un point au siège (4,72 % à 3,71 %). Dans les deux situations, on peut constater une baisse de la maladie ordinaire qui peut s'expliquer par la fin des arrêts maladies systématiques de 7 jours en cas de Covid. Dans les lycées, cette baisse a été atténuée par une augmentation des agent-es en longue maladie.

La maladie ordinaire représente la part la plus importante de l'absentéisme, elle est beaucoup plus marquée au siège que dans les lycées (63% vs 47%). Suivent ensuite les longues maladies, puis les accidents de travail, et enfin la maladie professionnelle qui concerne en 2023, comme pour les années précédentes, uniquement les agent-es des lycées.



MO = maladie ordinaire

ML / MD = maladie longue durée

AT = accidents du travail

MP = maladie professionnelle

PR = provisoire, en attente de décision

MALADIE ORDINAIRE

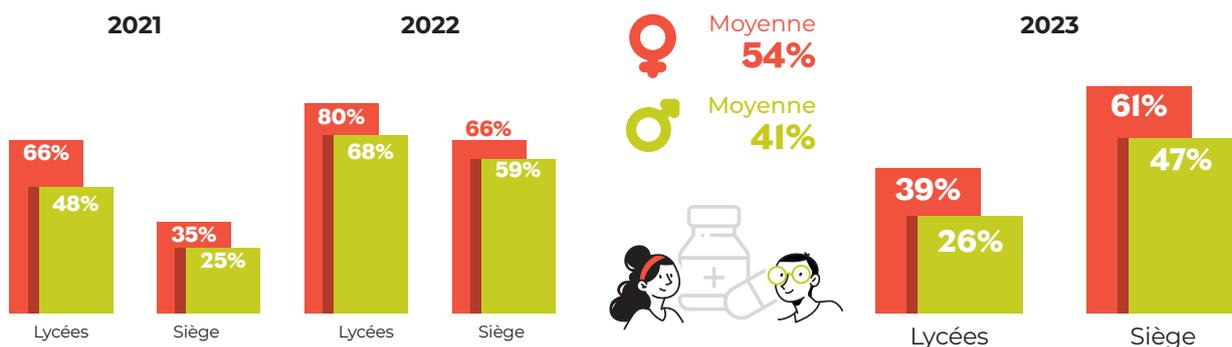
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL AGENT-ES	NBRE JOURS ARRÊTS F	NBRE JOURS ARRÊTS H	NBRE JOURS ARRÊT TOTAL	% JOURS ARRÊT F	% JOURS ARRÊT H	% JOURS ARRÊT TOTAL
Siège	340	125	465	39%	26%	34%	8770	2443	11213	3%	1%	2%
Lycées	1206	585	1791	61%	47%	55%	42770	21119	63889	6%	5%	5%
Total	1546	710	2256	54%	41%	49%	51540	23562	75102	5%	4%	4%

À titre d'exemple voici comment lire les taux dans les tableaux :

47 % des hommes dans les lycées ont eu un arrêt pour maladie ordinaire.

Le nombre de jours d'arrêts des femmes au siège représente 3% du nombre de leurs jours théoriquement travaillés.

En 2023, 61% des agentes des lycées ont été arrêtées pour maladie ordinaire contre 47% des hommes. Cet écart significatif de 14 points est quasiment le même au siège.

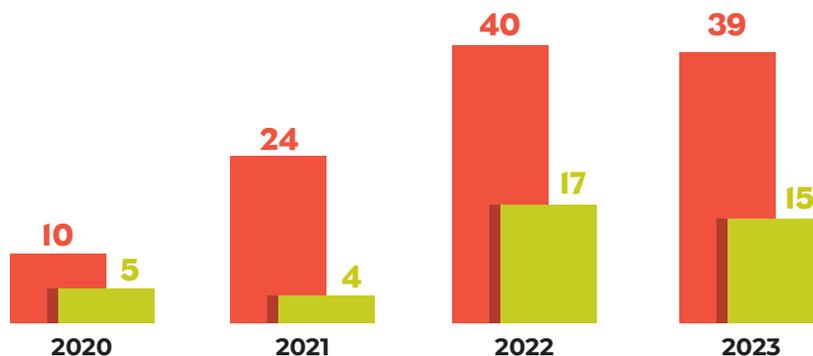


ACTION 3.3.4 du plan égalité professionnelle

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

MALADIES PROFESSIONNELLES

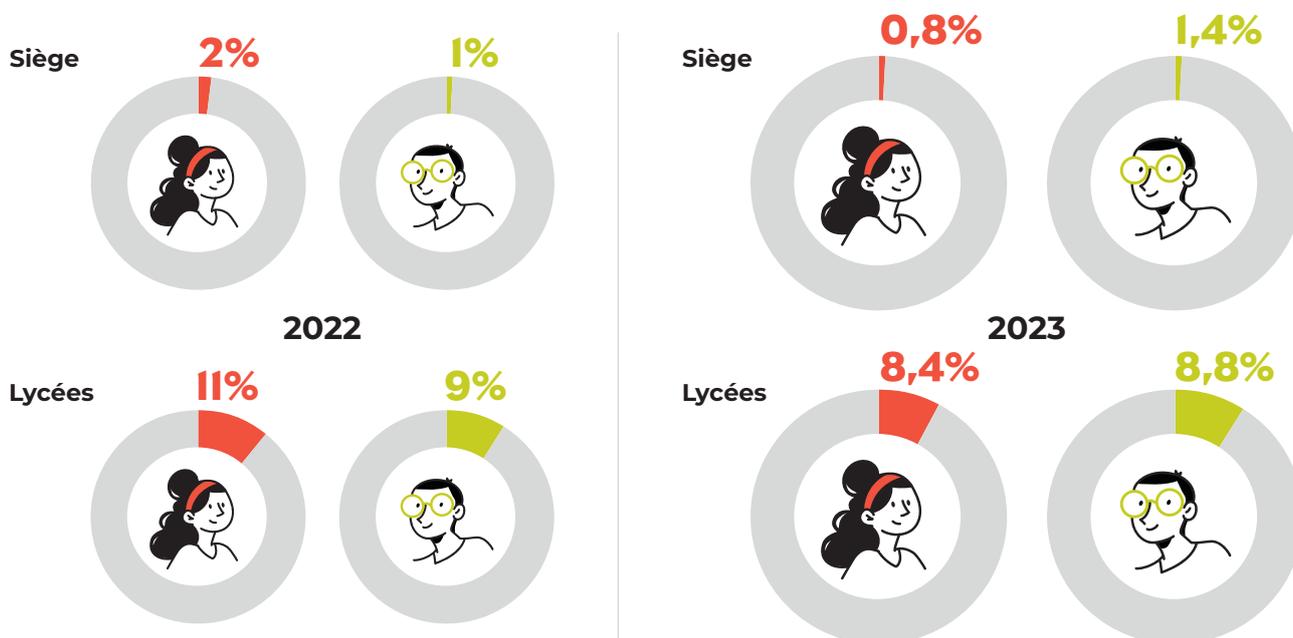
▼ NOMBRE D'AGENT-ES DES LYCÉES AYANT DÉCLARÉ UNE MALADIE PROFESSIONNELLE



Ces pathologies, qui ont généré 8 519 jours d'arrêt de travail au total, n'ont touché que des personnels des lycées, 2% des femmes et 1,1 % 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.

ACCIDENTS DU TRAVAIL



Les accidents du travail touchent toujours plus les agent-es des lycées (9%) que les agent-es du siège (1%), en raison de leur plus forte exposition à des risques multiples.

En 2023 dans les lycées, on observe une légère baisse du nombre de jours d'arrêt (de 17 896 jours en 2022 à 17 000) et une inversion, les hommes ayant été plus touchés que les femmes, contrairement à 2022.

INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Dans l'attente de la reconnaissance de l'imputabilité des accidents de service, de trajet et des maladies professionnelles, les agent-es sont placé-es, le temps de l'instruction du dossier, en congé pour invalidité temporaire imputable au service. En 2023, ce motif d'absence représente 0,20 % de l'absentéisme.

Une fois l'instruction finalisée, cet absentéisme est requalifié soit en accident de travail, maladie professionnelle ou maladie ordinaire, selon les décisions.

En 2023, les 3/4 de ces personnels étaient des femmes (37 sur 50, dont 34 dans les lycées).

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 le Covid. En 2023, le nombre de jours de carence (3 525) a augmenté de 12 % par rapport à 2022 (3 152 jours) et a légèrement dépassé les 3 467 jours de carence prélevés en 2019, période avant Covid.

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	174	62	236	5%	2%	7%
B	132	51	183	4%	1%	5%
C	2190	916	3106	62%	26%	88%
Total	2496	1029	3525	71%	29%	100%

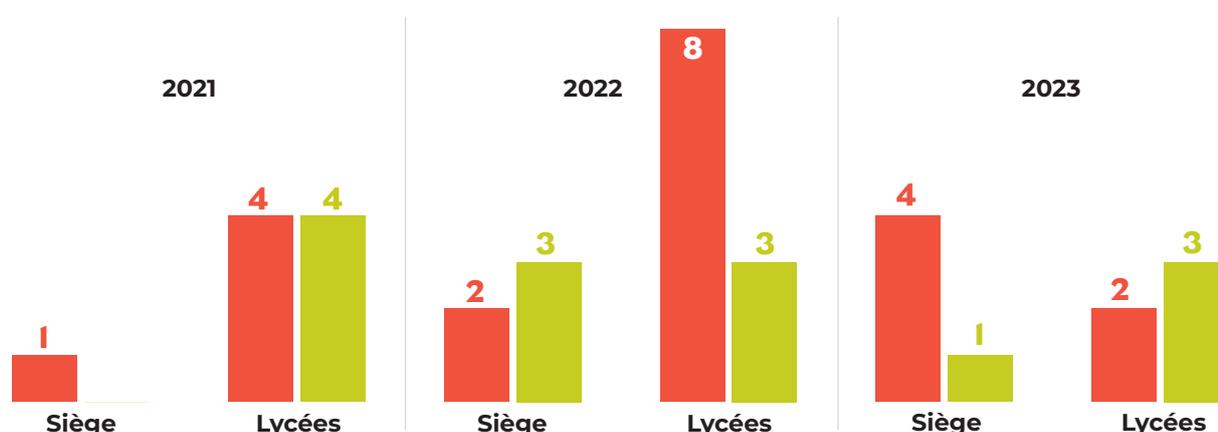
En 2023, il concerne à 71 % les femmes, taux de 9 points supérieur à leur proportion dans l'effectif global (il était de 11 points en 2022), et atteint 76% au siège.

88 % des jours de carence sont appliqués à des agent-es de catégorie C qui représentent 76% 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. Une convention a été signée avec le Centre de gestion du Doubs (CDG 25) pour la réalisation du recueil des signalements.

Au titre de l'année 2023, sept dossiers ont été enregistrés auprès du CDG 25 et trois dossiers traités hors du dispositif.



FILIÈRES

Presque 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	678	190	868	27%	12%	21%
FILIERE TECHNIQUE	1820	1355	3175	73%	87%	78%
FILIERE CULTURELLE	8	7	15	<1%	<1%	<1%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1		1	<1%	0%	<1%
Total	2507	1552	4059	100%	100%	100%

La filière technique concentre 78% de l'effectif de la Région : 87% 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.



ACTION 3.2 du plan égalité professionnelle

Déconstruire les stéréotypes de genre.

CATÉGORIES

La répartition globale par niveaux hiérarchiques est équivalente pour les femmes et les hommes. **Trois-quarts du personnel permanent 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	361	232	593	14%	15%	15%
B	246	137	383	10%	9%	9%
C	1900	1183	3083	76%	76%	76%
Total	2507	1552	4059	100%	100%	100%

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Seule la filière technique est représentée dans les lycées. La quasi-totalité de l'effectif est en catégorie C et seulement 3 femmes figurent parmi les 30 agent-es de catégorie B (2 sur 26 en 2022).

Grade B : 3 femmes / 27 hommes



Grade C : 1 718 femmes / 1 088 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-NES	3	27	30	<1%	2%	1%
AGENT-E DE MAITRISE	34	172	206	2%	15%	7%
ADJOINT TECHNIQUE PCP 1 ^{ERE} CL	391	274	665	23%	25%	23%
ADJOINT TECHNIQUE PCP DE 2 ^{EME} CL	156	87	243	9%	8%	9%
ADJOINT TECHNIQUE	439	208	647	26%	19%	23%
TOTAL ADJOINT-E TECHNIQUE TERRITORIAL-E	986	569	1555	57%	51%	55%
ADJOINT TECHNIQUE PCP 1 ^{ERE} CL EE	343	164	507	20%	15%	18%
ADJOINT TECHNIQUE PCP DE 2 ^{EME} CL EE	299	149	448	17%	13%	16%
ADJOINT TECHNIQUE EE	56	34	90	3%	3%	3%
TOTAL ADJOINT-E TECHNIQUE DES ETABLISSEMENTS	698	347	1045	41%	31%	37%
TOTAL	1721	1115	2836	61%	39%	100%

La proportion des femmes dans le cadre d'emplois des agent-es de maîtrise reste identique à 2021 et 2022, soit 2 % ; tout comme la représentation des hommes qui se maintient à 15 %.

1 555 agent-es appartiennent au cadre d'emplois des adjoint-es techniques territoriaux, qui se renforce d'année en année, pesant désormais 55 % des effectifs (47% en 2020 / 51 % en 2021 / 52 % en 2022).

La hausse de la proportion de femmes dans le grade d'adjoint-e technique principal-e de 1^{ère} classe observée en 2022 se poursuit avec 23% de la population féminine dans cette catégorie fin 2023 (18% en 2021 / 22% en 2022).

La hausse de 2 points sur un an est également constatée au sein de la population masculine (en contrepartie de baisses dans le cadre d'emplois des adjoint-es techniques des établissements d'enseignement).



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

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

L'effectif du siège a augmenté de 28 % depuis 2016 et sa répartition a été fortement modifiée. Le nombre d'agent-es de catégorie B a fortement évolué, catégorie où travaillent 31% des femmes vs 25% des hommes. Sur les 26 postes supplémentaires enregistrés en B depuis un an, seuls 2 sont occupés par des hommes.

Grade A+ : 10 femmes / 25 hommes



Grade A : 351 femmes / 207 hommes



Grade B : 243 femmes / 110 hommes



Grade C : 182 femmes / 95 hommes



Cet effectif est composé pour 48% de catégories A et A+. Plus de la moitié des hommes y sont rattachés (53%), contre 46% des femmes.

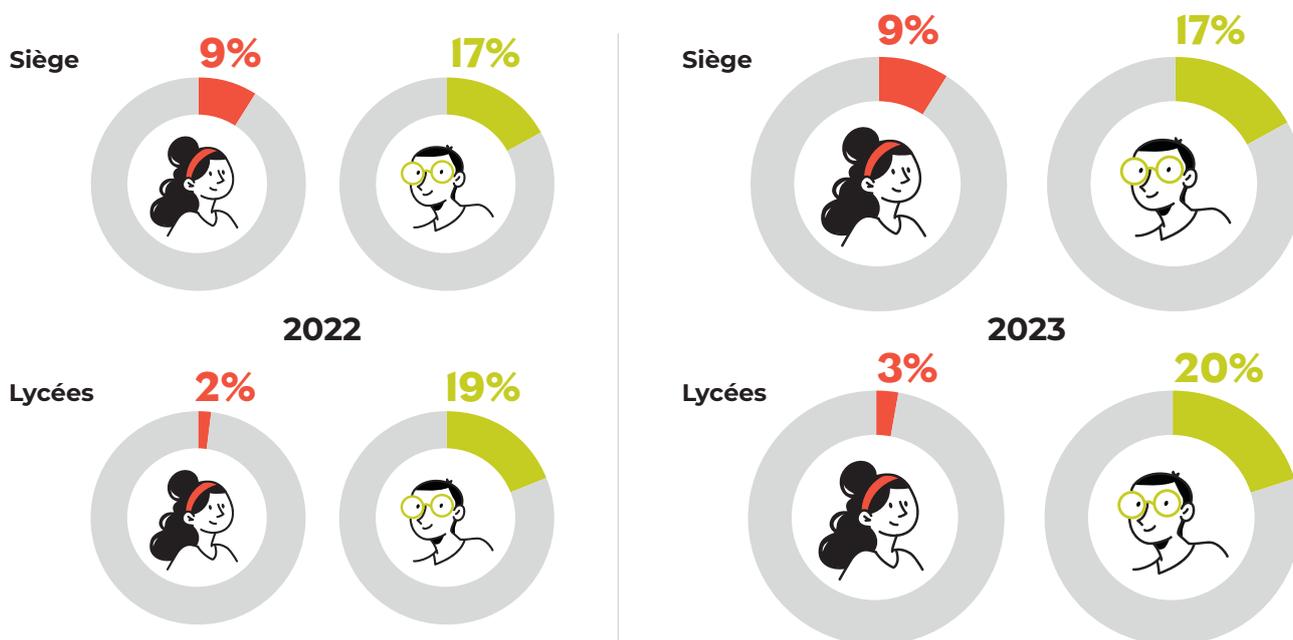
Le décrochage s'observe sur les postes les plus élevés, où seules 10 femmes figurent parmi les 35 « catégorie A+ » au siège (10 sur 33 en 2022).



Dans la catégorie A (hors A+), l'écart qui était de 6 points en 2021 continue à se réduire : 45% des femmes et 47% des hommes y sont désormais rattaché-es (contre 43 et 49% en 2021).

ENCADREMENT

416 personnes sont en situation d'encadrement dans la collectivité : 149 au siège et 267 dans les lycées.



Au siège, 9% des femmes sont cheffes de service ou directrices alors que 17% des hommes exercent de telles fonctions.

Et dans les lycées seulement 3% des femmes sont cheffes d'équipes, soit 7 fois moins que les hommes (20% d'entre eux encadrent du personnel).

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

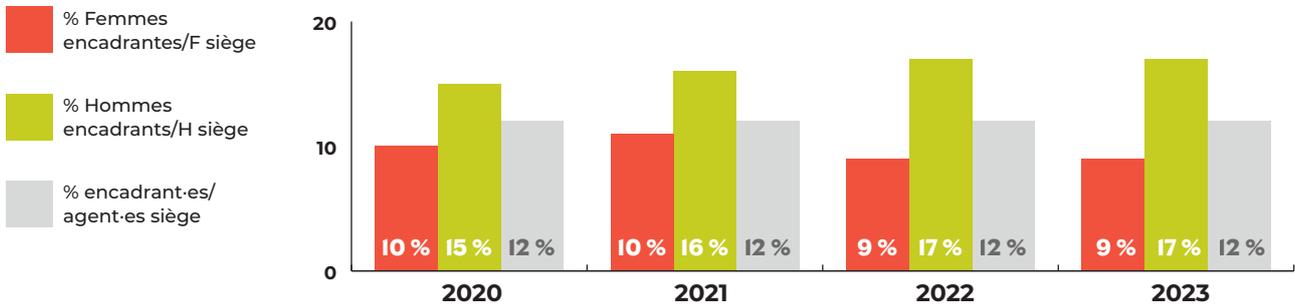
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% F	% H	% TOTAL
							P/R EFFECTIF F/H/TOT ENCADRANT·ES	
DGS – DGAS	2	4	6	33%	67%	3%	5%	4%
DIRECTEURS·RICES et ADJOINT·ES	21	32	53	40%	60%	28%	43%	36%
CHEF·ES DE SERVICE	51	39	90	57%	43%	69%	52%	60%
TOTAL DES ENCADRANT·ES	74	75	149	50%	50%	100%	100%	100%
TOTAL AGENT·ES SIÈGE	786	437	1223					
% DES ENCADRANTS P/R AUX AGENT·ES	9%	17%	12%					

Au siège, les postes d'encadrement sont répartis à 50/50 entre femmes et hommes au sein d'un effectif qui lui, est à presque 2/3 féminin (64% de femmes dans la population siège).

Les deux principaux écarts sexués relatifs à l'encadrement sont les suivants :

- 12 % du personnel du siège encadrent une équipe, proportionnellement deux fois plus d'hommes que de femmes (9 % vs 17 %, chiffres identiques à ceux de 2022 mais en retrait depuis 2020).

▼ ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT PAR ANNÉE

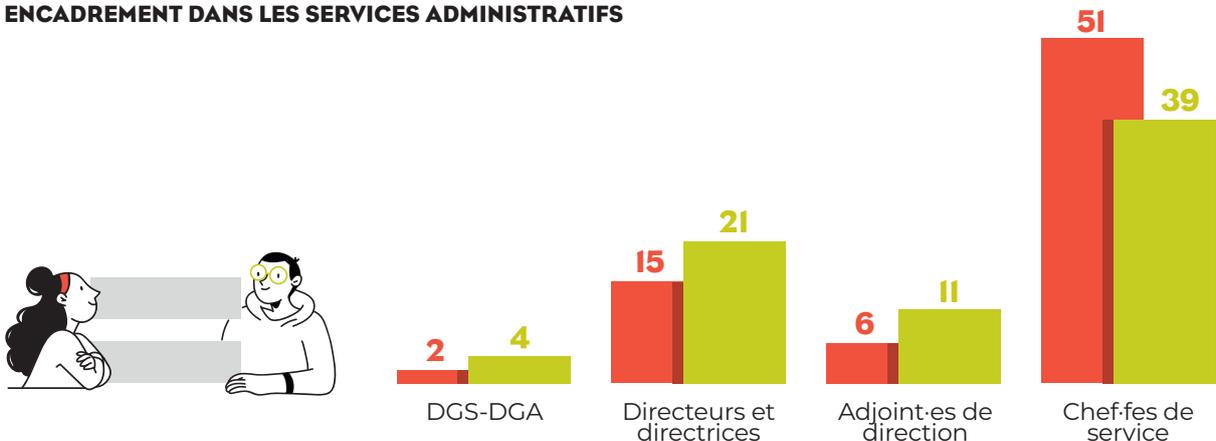


- Un effet « **plafond de verre** » est observable dans la pyramide hiérarchique : 69% des femmes encadrent dans la strate des chef-fes de service (qui pèse 60% des postes d'encadrement) contre 52% des hommes. **Soit 17 points de plus que les hommes.**
- Au-dessus, 48% des hommes occupent un poste de directeur ou directeur adjoint contre 31% des femmes.

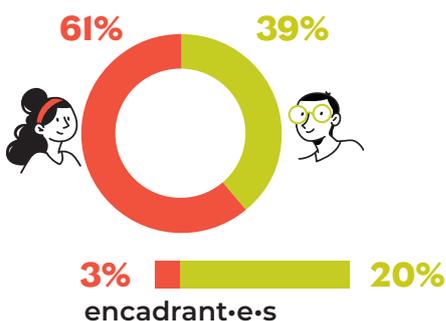


L'écart sexué dans les niveaux hiérarchiques au sein de l'encadrement, bien qu'encore important, s'est amélioré de 10 points en quatre ans. En 2020, il était de 27 points, contre 17 points aujourd'hui.

▼ ENCADREMENT DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS



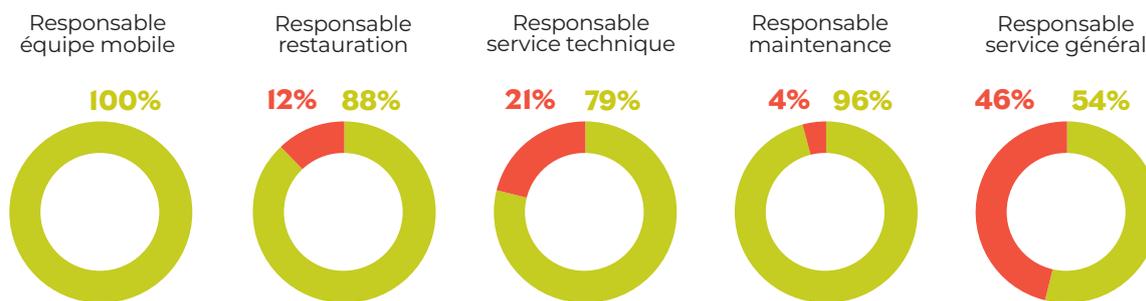
DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT



Les encadrants représentent 9 % de l'effectif des agent-es lycées, 3 % des femmes et 20 % des hommes. Le contraste demeure marqué depuis plusieurs années : les femmes représentent 61 % de l'effectif des agent-es lycées et seules 3 % d'entre elles sont encadrantes. Les hommes eux représentent 39 % de l'effectif des agent-es des lycées et sont 20 % à occuper des fonctions d'encadrement.

Dans les lycées où l'effectif est à 61% féminin, les équipes de travail sont encadrées à 82% par des hommes.

Les 267 responsables d'équipe des établissements scolaires publics de la Région – dont 45% sont responsables restauration et 25% responsables de services techniques - encadrent un effectif global de 2836 agents et agentes. **Parmi cette population composée de 1721 femmes, seules 48 d'entre elles encadrent une équipe, soit 3%.**



FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
				% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
RESPONSABLES ÉQUIPE MOBILE		12	12	0%	5%	4%
RESPONSABLES RESTAURATION	14	105	119	29%	48%	45%
RESPONSABLES SERVICES TECHNIQUES	14	54	68	29%	25%	25%
RESPONSABLES MAINTENANCE	1	26	27	2%	12%	10%
RESPONSABLES SERVICE GÉNÉRAL	19	22	41	40%	10%	15%
TOTAL ENCADRANT·ES	48	219	267	100%	100%	100%
TOTAL AGENT·ES LYCÉES	1721	1115	2836			
% DES ENCADRANT·ES P/R AUX AGENT·ES	2,8%	19,6%	9,4%			

On constate parallèlement une affectation genrée sur les trois grandes catégories de métiers. 40% 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 et une seule est responsable maintenance.

Et dans la restauration, les femmes restent peu nombreuses aux postes de cheffes (14 sur 119).



Si ces chiffres restent très faibles, on observe des évolutions positives sur la dernière année :

+ 10 encadrantes en un an (de 38 en 2022 à 48 en 2023)

+ 6 cheffes de cuisine (de 8 à 14)

Et la nomination d'une première responsable maintenance des bâtiments.



ACTION 3.2.3 du plan égalité professionnelle

Créer un dispositif de mentorat et d'accompagnement des femmes sur des postes à responsabilité (action engagée en 2022 sur les métiers de la restauration)

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TEMPS PARTIEL

12% des agent-es de la collectivité travaillent à temps partiel, mais cette moyenne globale masque deux situations contrastées :

- Entre les femmes et les hommes, avec un écart de 10 points entre la population féminine (16%) et la masculine (6%) ;
- Entre les services administratifs (15%) et les établissements d'enseignement (11%).

Sur ce deuxième point, le contraste s'accroît encore au regard du sexe, avec 20% des femmes du siège à temps partiel contre 14% dans les lycées, alors que le pourcentage est quasiment identique pour les hommes entre le siège et les lycées (5% en 2022 et 6% en 2023).

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.

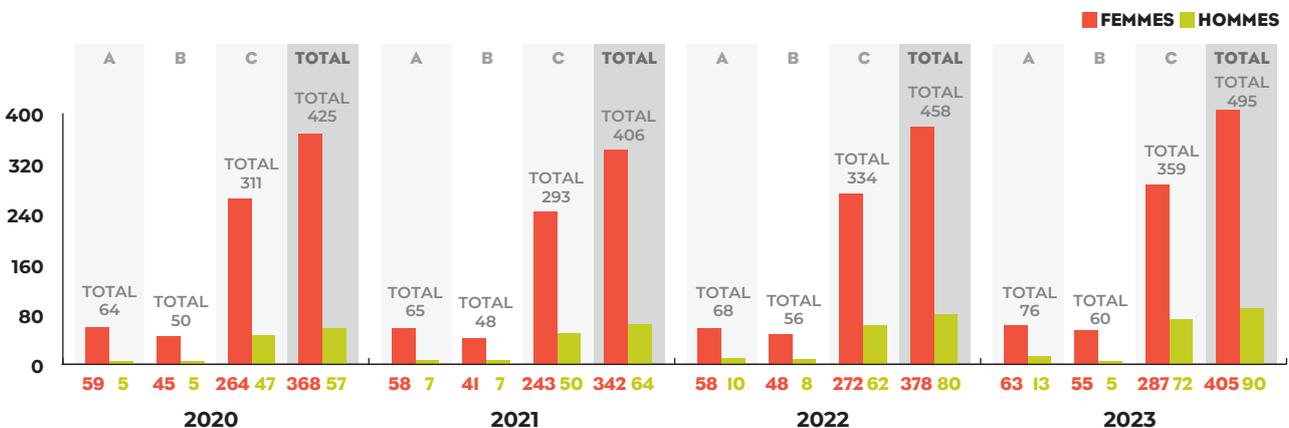
Temps partiel thérapeutique : accordé, à l'appui d'un certificat médical, lorsque l'état de santé de l'agent-e le nécessite.

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 6/7^{ème} 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 constatée en 2021, on enregistre une hausse importante des temps partiels. Parmi les 495 personnes travaillant à temps non complet, 90 sont désormais des hommes, soit 33 de plus qu'en 2020.



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.

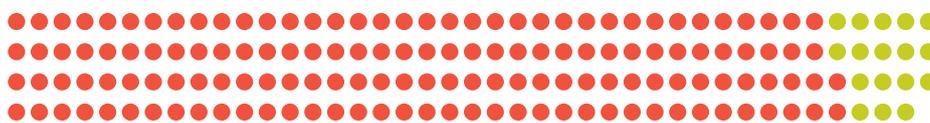
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

15% de l'effectif global est à temps partiel (12% en 2022), mais les femmes sont 9 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 14 FEMMES ET 3 HOMMES) AU SIÈGE



146



17

	% FEMMES	% HOMMES	TOTAL
A	17%	6%	13%
B	22%	4%	16%
C	24%	5%	17%
Total	20%	5%	15%

Au siège, les agentes de catégorie B et C sont relativement les plus nombreuses à travailler à temps partiel (22% et 24% de chaque population).

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

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

14% des femmes sont à temps partiel, soit 8 points de plus que les hommes (concernés à 6%).

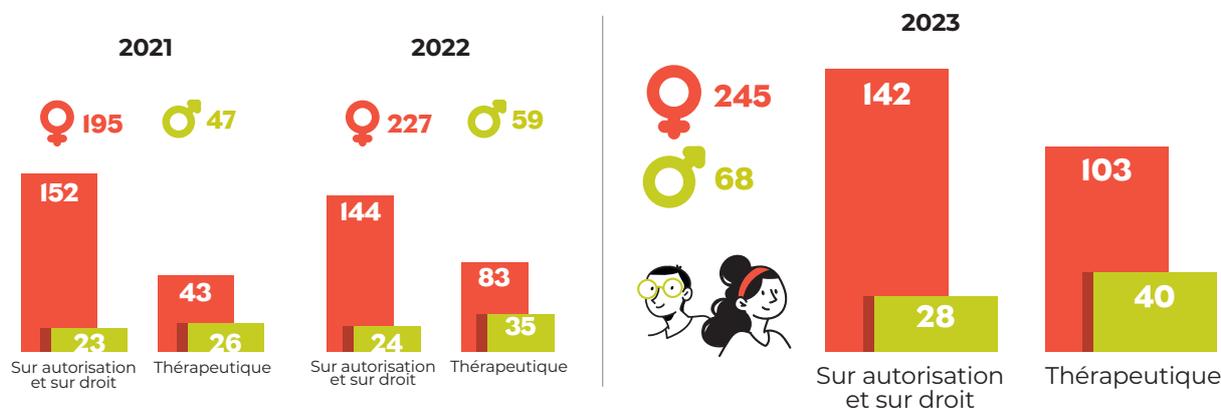
Pour ces derniers, le motif principal du temps partiel est médical (4 % des 6 % d'hommes à temps partiel).

	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TEMPS PARTIEL DE DROIT			TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE			TEMPS COMPLET		
	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT	F	H	TOT
B	1		1					1	1	2	26	28
% P/R F/H/TOT CAT B	33%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	4%	3%	67%	96%	93%
C	94	16	110	47	12	59	103	39	142	1474	1021	2495
% P/R F/H/TOT CAT C	5%	1%	4%	3%	1%	2%	6%	4%	5%	86%	94%	89%
Total	95	16	111	47	12	59	103	40	143	1476	1047	2523
% P/R F/H/TOT	6%	1%	4%	3%	1%	2%	6%	4%	5%	86%	94%	89%

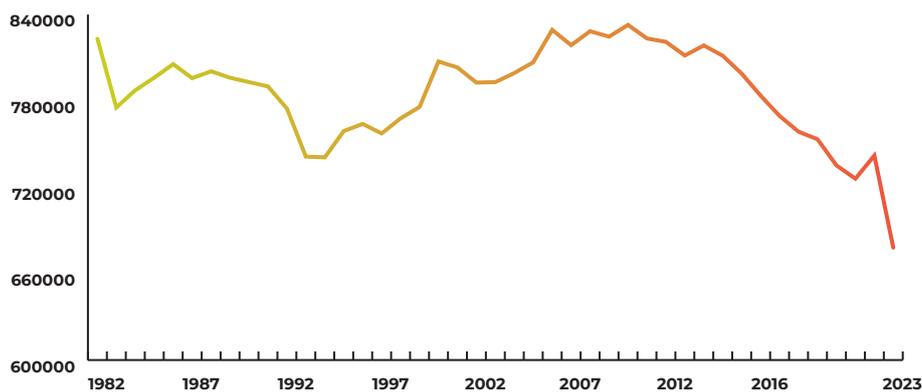
La classification « thérapeutique » pèse proportionnellement beaucoup plus fortement que dans les services administratifs, où 1 % des agent-es sont dans cette situation. Dans les lycées, il y a plus d'agent-es à temps partiel thérapeutique (5 %) que d'agent-es à temps partiel sur autorisation (4 %).

Le nombre de temps partiels thérapeutiques a continué à augmenter sur la dernière année. En deux ans, l'évolution est de +140% chez les femmes et +54% chez les hommes.

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



PARENTALITÉ



Naissances et taux de natalité Données annuelles de 1982 à 2023 (INSEE - 16/01/2024)

Dans un contexte national de recul de la natalité, 43 congés maternité et 25 congés « paternité et d'accueil de l'enfant » ont été enregistrés en 2023, en retrait par rapport à l'année précédente (43 et 35 en 2022).

Les 68 personnes concernées représentent moins de 2% de l'effectif du conseil régional, ce taux faible étant notamment corrélé à la pyramide des âges vieillissante.

Les mères ont été absentes en moyenne 97 jours par naissance(s) et le second parent 15,5 jours, durée en recul par rapport à 2022.

Pour les nouveaux pères, on avait observé 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, grâce 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).



ACTION 5.1 du plan égalité professionnelle

Déconstruire les stéréotypes de genre.

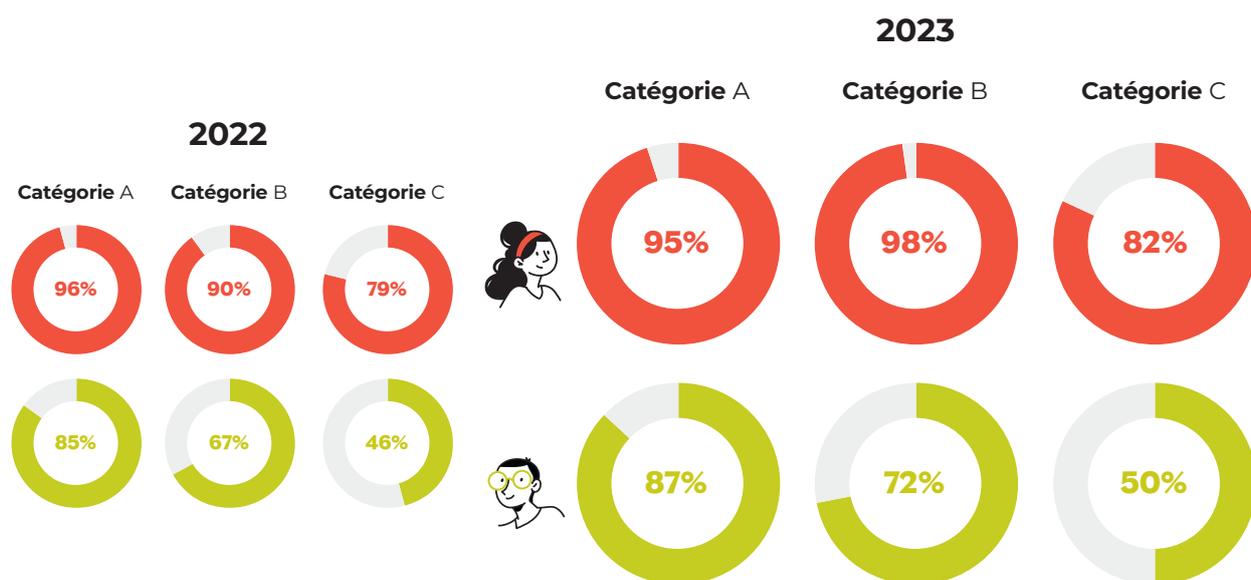
TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE

Le télétravail s'applique uniquement aux agent-es des services administratifs, population où 86% de l'effectif télétravaille désormais, contre 9% en 2016, 23% en 2018 année du déploiement au nouveau périmètre Franche-Comté + Bourgogne et 83% en 2022.

La répartition par catégorie montre que plus de la moitié des agent-es qui télétravaillent sont en catégorie A (51%) et que cette formule est à 69% féminine, soit une surreprésentation de 5 points par rapport à leur poids relatif au siège.

La progression du télétravail se poursuit, pour les femmes (93% télétravaillent) comme pour les hommes (75%). L'écart sexué, de 18 points, reste stable sur la dernière année ; il était de 20 points en 2021 et 25 points en 2020.

▼ RÉPARTITION DU TÉLÉTRAVAIL PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE



CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
Catégorie A	376	221	597	95%	87%	92%
Catégorie B	265	90	355	98%	72%	90%
Catégorie C	164	48	212	82%	50%	71%
Apprenti-es	5	2	7	56%	22%	39%
Total agents	810	361	1171	93%	75%	86%

Le taux le plus faible (20%) s'observe chez les hommes de catégorie C, ce qui s'explique par la nature de leurs missions qui peuvent être plus fortement non télétravaillables (agents de maintenance, conducteurs, etc.) que parmi les métiers occupés principalement par des femmes. A l'opposé, il atteint 98 % chez les agentes de catégorie B.

La différence moyenne entre les femmes et les hommes est de 8 points en catégorie A (11 points en 2022 et 6 points en 2021) et atteint 34 points en catégorie C (33 points en 2022 et 55 en 2021).

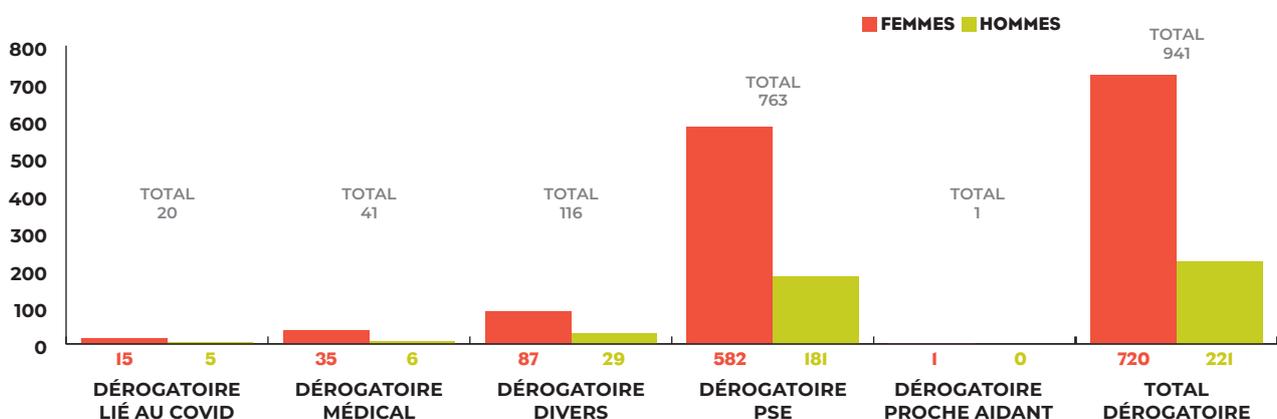
▼ MOYENNE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL FORFAITAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

	FEMMES	HOMMES	MOYENNE JOURS
Catégorie A	51	47	50
Catégorie B	56	51	54
Catégorie C	52	34	48
Apprentissage	9	0	8
Moyenne jours	53	46	51

La moyenne de télétravail pris est 51 jours pour l'année, avec un écart de 7 jours entre hommes et femmes. L'écart atteint 18 jours en catégorie C.

Les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses à travailler à domicile que les hommes et mobilisent aussi cette forme de travail plus souvent que leurs homologues masculins.

Aux 85 jours de télétravail autorisés forfaitairement s'ajoutent des jours de télétravail dérogatoires (raisons médicales liées au Covid / en lien avec le Plan de Sobriété Énergétique / pour aider un proche fragile / divers).



77% des personnels ayant mobilisé du télétravail dérogatoire sont des femmes. Sur ces formules additionnelles, leur surreprésentation atteint 13 points par rapport à leur poids relatif au siège.

PACK TÉLÉTRAVAIL

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

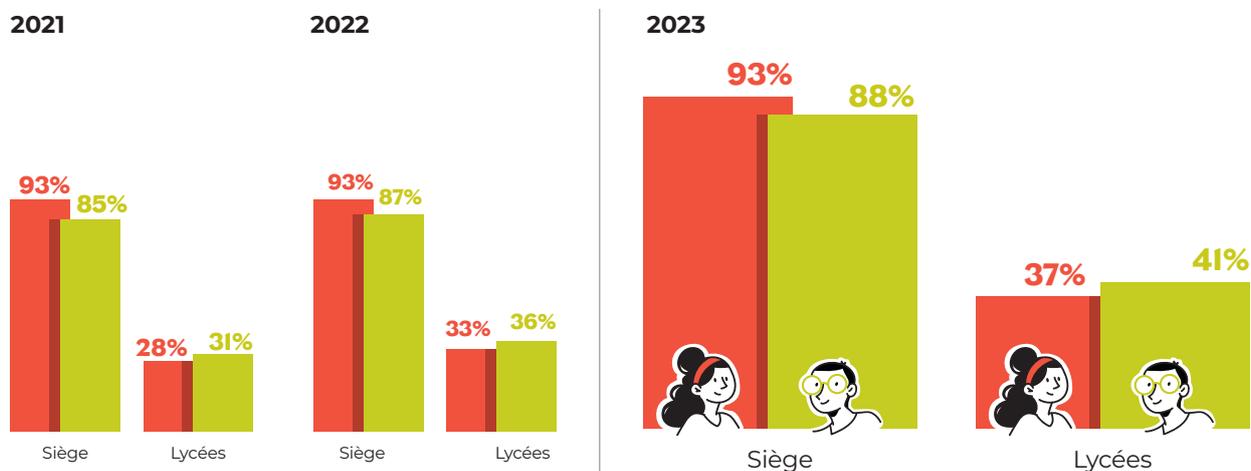
La Région a donc souhaité permettre aux agent-es du siège télétravaillant d'acquies un fauteuil ergonomique et/ou un écran avec câble HDMI (matériels neufs ou reconditionnés), en remboursant la somme maximum de 200 €. Ce dispositif a été mis en place en 2022.

▼ PERSONNEL AYANT BÉNÉFICIÉ DU PACK TÉLÉTRAVAIL

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT AGENTS		
Catégorie A	39	14	53	10%	6%	9%
Catégorie B	38	9	47	14%	10%	13%
Catégorie C	12	4	16	7%	8%	8%
Total agents	89	27	116	11%	7%	10%

En 2023, 116 agent-es ont bénéficié de cette mesure, soit 10 % de la population concernée (contre 22% la première année) pour un montant moyen de 176€ pour les femmes et 187 € pour les hommes. Alors que l'écart était en 2022 de 7 points en défaveur des femmes, elles ont en 2023 utilisé ce nouveau droit plus fortement que les hommes (4 points).

COMPTE EPARGNE-TEMPS

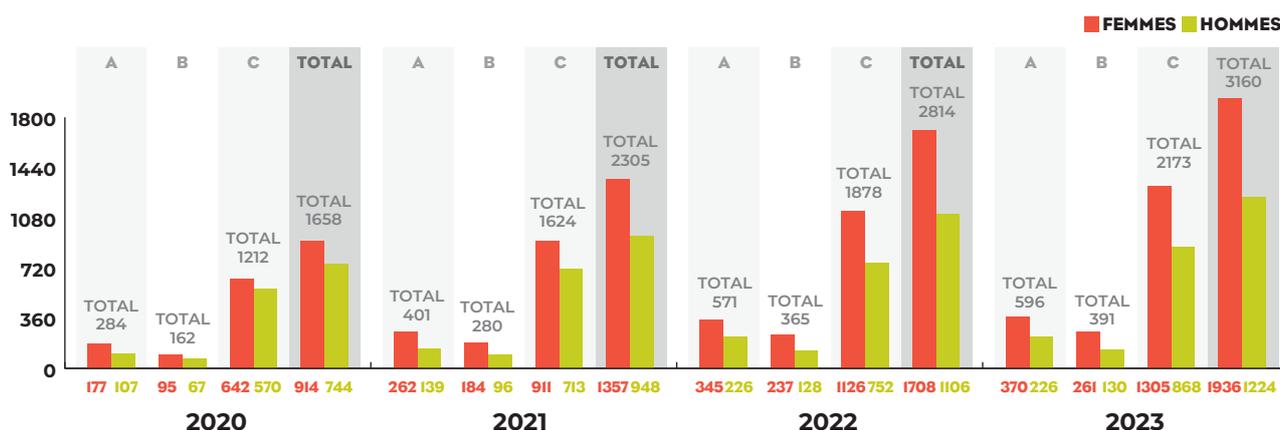


1376 femmes et 838 hommes ont un compte épargne temps, soit 91% de l'effectif siège et 39% de l'effectif des lycées, population où le nombre a à nouveau cru de 5 points pour les hommes et 4 pour les femmes.

C'est en catégorie B que la différence sexuée est la plus marquée, avec 19 points d'écart – contre 21 en 2022 - au sein des services administratifs (95% des femmes vs 76% des hommes). L'écart qui était de 16 points en catégorie C en 2021 est désormais de 7 points.

FORMATION

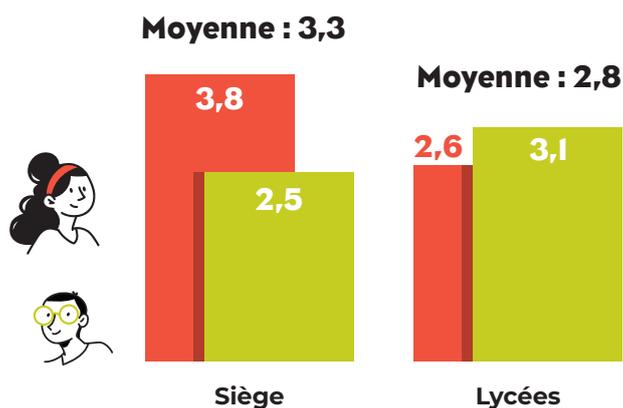
▼ EVOLUTION DU NOMBRE D'AGENT-ES EN FORMATION (EN NOMBRE D'AGENT-ES)



Le nombre d'agent-es formé-es atteint en 2023 son pic le plus élevé depuis 2018, pour les femmes comme pour les hommes et dans toutes les catégories. La hausse de la formation constatée en 2022, suite à la baisse d'activité liée à la crise du Covid-19, se confirme en 2023 en raison de l'évolution positive dans les lycées.

La durée moyenne de formation est supérieure pour les femmes au siège et, à l'inverse, supérieure pour les hommes dans les lycées.

▼ NOMBRE DE JOURS MOYEN DE FORMATION



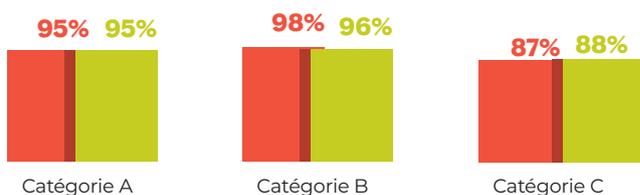
▼ SIÈGE : RÉPARTITION HOMMES / FEMMES - PAR CATÉGORIES

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT PAR CATEGORIE		
A	370	226	596	94%	89%	92%
B	258	106	364	95%	85%	92%
C	182	78	260	87%	74%	83%
Total	810	410	1220	93%	85%	90%

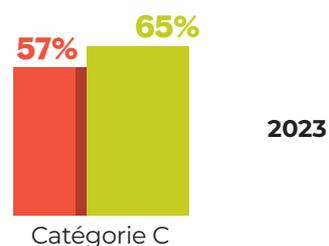
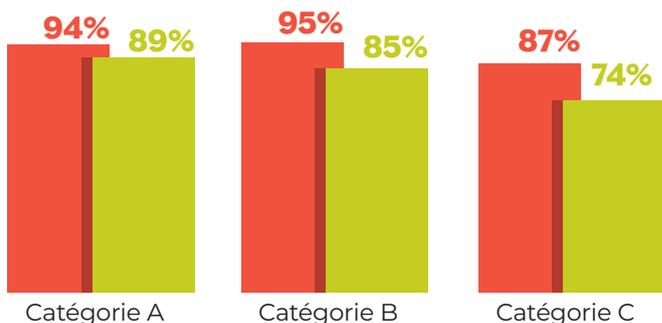
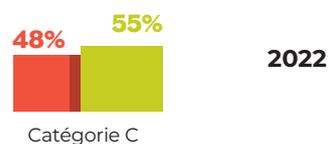
▼ LYCÉES : RÉPARTITION HOMMES / FEMMES - PAR CATÉGORIES

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT PAR CATEGORIE		
B	3	24	27	100%	89%	90%
C	1123	790	1913	57%	65%	60%
Total	1126	814	1940	57%	65%	60%

Formations personnel siège



Formations personnel lycées



Dans les établissements scolaires, la progression est de + 9 points pour les femmes et +10 points pour les hommes. L'écart sexué, qui s'était réduit de 5 points en 2022, est resté stable.

Au siège à l'inverse, on observe une baisse. Le taux de participation à au moins un jour de formation dans l'année, qui était quasiment identique du point de vue du genre en 2022, marque une évolution très nette en défaveur des hommes. Si le pourcentage de femmes baisse de 0 à 3 points selon les catégories, celui des hommes décroche avec - 6 points en catégorie A, - 11 en B pour atteindre - 14 points **en C. Dans cette dernière catégorie, alors que les hommes se formaient plus que les femmes en 2022, l'écart est désormais de -15 points.**

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 ;
- et les formations personnelles.

▼ NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION ET PAR SEXE AU SIÈGE

TYPE DE FORMATION	F	%F	H	%H	TOTAL GLOBAL	% TOTAL	ECART / POIDS EFFECTIF
INTÉGRATION	544	73%	206	27%	750	100%	-9
PROFESSIONNALISATION	445	75%	146	25%	591	100%	-11
PERFECTIONNEMENT	1460	71%	589	29%	2050	100%	-7
PRÉPARATION CONCOURS	207	69%	92	31%	299	100%	-5
FORMATION PERSONNELLE	393	100%	0	0%	393	100%	-36
TOTAL GÉNÉRAL	3049	75%	1033	25%	4082	100%	-11

Au siège, on constate une sous-représentation des hommes sur tous les types de formation avec un écart moyen de 11 points par rapport à leur poids dans l'effectif (34%) et leur proportion dans les journées de formation (25%). En 2023, aucun homme n'a opté pour une formation personnelle (393 jours pour les femmes).

▼ NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR TYPE DE FORMATION ET PAR SEXE DANS LES LYCÉES

TYPE DE FORMATION	F	%F	H	%H	TOTAL GLOBAL	ECART / % EFFECTIF
INTÉGRATION	282	71%	115	29%	397	-10
PROFESSIONNALISATION	856	54%	716	46%	1572	7
PERFECTIONNEMENT	1476	49%	1515	51%	2990	12
PRÉPARATION CONCOURS	60	55%	49	45%	109	6
FORMATION PERSONNELLE	282	75%	95	25%	377	-14
TOTAL GÉNÉRAL	2956	54%	2489	46%	5444	7

Dans les lycées, les femmes constituent 61% de l'effectif et les hommes 39%. **A l'inverse, on constate une surreprésentation des hommes moyenne de 7 points, qui atteint 12 points sur le perfectionnement.**



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 2023, 910 agent-es ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 22 % de l'effectif permanent ; 16 % pour les agent-es des services administratifs et 25 % pour les agent-es des lycées.
La répartition de ces avancements d'échelon est relativement égalitaire (23 % des femmes et 21 % des hommes).

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.

AU SIÈGE

En 2023, 17% des agent-es du siège étaient promouvables.
7% ont été promu-es : 63 femmes et 17 hommes (36 et 16 en 2022), soit 8 % des femmes et 4 % des hommes promouvables.

L'écart le plus marqué dans les avancements de grade se lit en catégorie B où 16 % des femmes ont été promues contre 3 % des hommes.

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



Le ratio promu-es/promouvables en 2023 est l'un des plus favorables sur la période 2020-2023. Le ratio promu-es/promouvables des agent-es de catégorie C est le plus stable (entre 49 % et 59 %). Il varie plus dans les autres catégories qui sont soumises à des équilibres entre avancements au titre de l'ancienneté et ceux au titre de l'examen professionnel, et pour les catégories A et A+ à des conditions de fonctions.

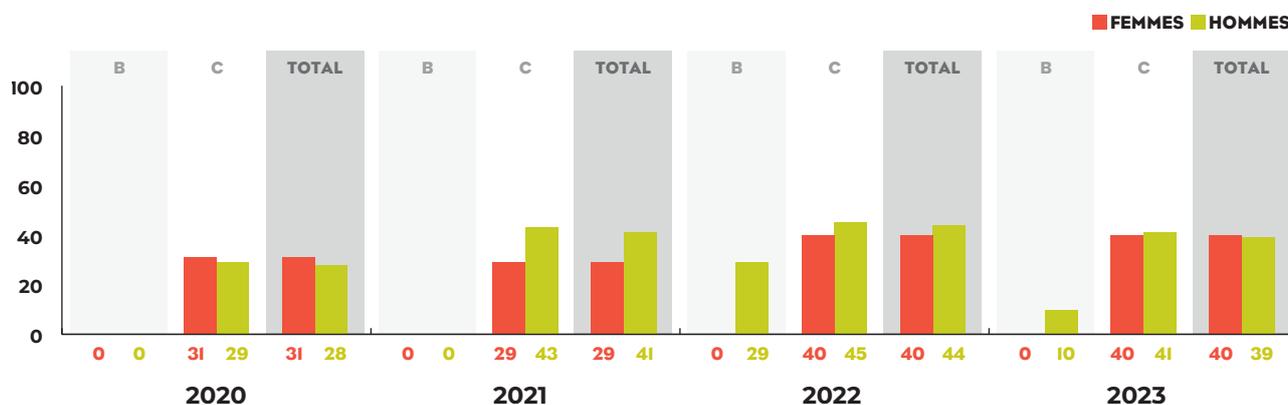
Les ratios femmes et hommes sont équilibrés, hormis en 2021 et 2023 où le ratio promu-es / promouvables des femmes était presque le double de celui des hommes.

DANS LES LYCÉES

En 2023, 261 agent-es des lycées ont été inscrit-es au tableau d'avancement et 259 nommé-es (171 femmes et 88 hommes), soit 9 % de l'effectif. Ce taux a diminué par rapport à 2022, en raison d'un nombre de promouvables en baisse.

Le taux est proche entre les femmes et les hommes.

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



Le ratio promu-es/promouvables est passé de 30 % en 2020 à 40 % en 2023.



Cette augmentation s'explique surtout par une progression des avancements de grades des femmes (29 % et 30 % en 2020 et 2021, et 40 % en 2022 et 2023) suite à l'ouverture du grade d'adjoint-e technique principal-e de 1^{ère} classe aux agent-es d'entretien, métier majoritairement occupé par des femmes.

Le taux de promotion des hommes a aussi connu une augmentation entre 2020 et 2021 puis s'est stabilisé depuis.



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, offrant peu de postes. De plus, certains agent-es doivent effectuer des mobilités pour pouvoir être nommé-es à la promotion.

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.

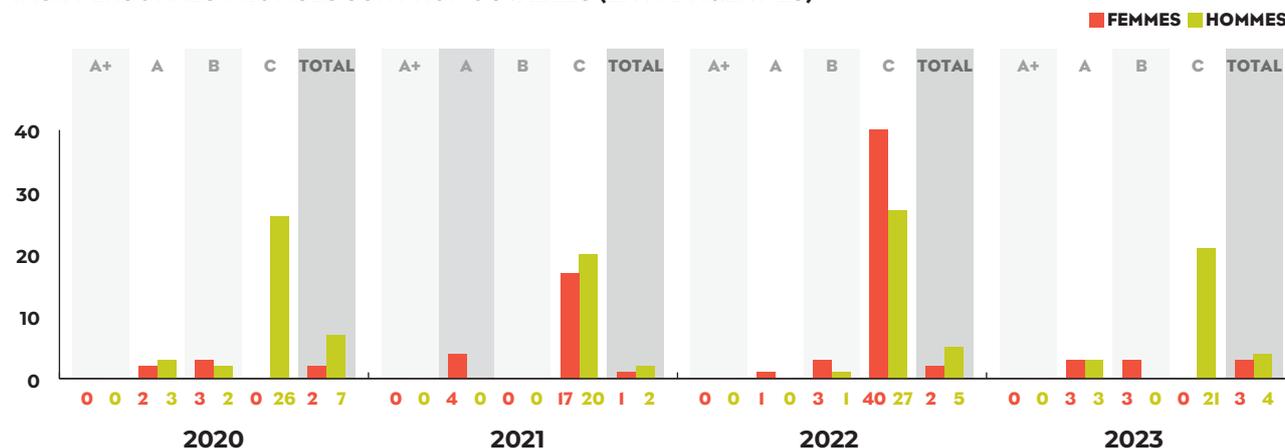
AU SIÈGE

Dans les services administratifs, 35 % des agent-es sont promouvables ; 1 % seulement sont inscrit-es sur listes d'aptitude et 1 % sont nommé-es.

Au total en 2023, 15 personnes ont bénéficié d'une promotion interne : 9 femmes et 6 hommes. A ces 15 nominations au titre de la promotion interne, il faut ajouter en 2023, la nomination de 3 femmes et 2 hommes inscrits sur les listes d'aptitude des années précédentes.

▼ HISTORIQUE PROMOTIONS INTERNES SIÈGE

TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT-ES)



Le ratio promu-es / promouvables concernant la promotion interne est entre 1 % et 4 % sur l'ensemble des agent-es du siège. Il est plus élevé concernant les catégories C, le cadre d'emplois des agent-es de maîtrise n'étant pas limité par des quotas réglementaires.

Cette absence de quotas sur ce cadre d'emplois - correspondant à des fonctions techniques occupées plus souvent par des hommes que des femmes - explique en général le taux promu-es/ promouvables des hommes plus élevé que celui des femmes.

DANS LES LYCÉES

Si quasiment tous les agent-es travaillant dans les établissements scolaires sont promouvables, **1 seule femme et 10 hommes ont été nommé-es en 2023**, auquel s'ajoute un agent inscrit sur liste d'aptitude précédente.



Outre les quotas limités pour l'accès à la catégorie B, il faut en effet occuper un poste de responsable pour être nommé-e soit agent-e de maîtrise, soit technicien-ne.

Le taux de promotion reste stable depuis 2020. **Le fait que les hommes occupent relativement plus de postes de responsables explique le ratio promu-es / promouvables plus favorable pour eux que celui des femmes.**

LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

La collectivité a souhaité mettre en place un nouveau régime indemnitaire afin d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les agent-es en place. A l'issue d'un travail mené en concertation étroite avec les organisations syndicales, le nouveau régime indemnitaire a été adopté par l'assemblée délibérante des 29 et 30 juin 2023, après avis favorable du comité social territorial.

Ce nouveau régime indemnitaire vise plusieurs objectifs :

- permettre au plus grand nombre de bénéficier d'une progression de régime indemnitaire ;
- revaloriser les salaires les plus bas, notamment les contractuel-les dans les lycées ;
- revaloriser les fonctions encadrantes ;
- cibler les postes en tension ou en décrochage de rémunération.

Le nouveau régime indemnitaire ayant été mis en place au 1^{er} juillet 2023, le constat du gain pour les agent-es se lira sur 2023 et 2024.

Afin d'avoir une vision plus précise de son impact, les tableaux ci-dessous présentent le gain moyen mensuel brut perçu par les agent-es.

NB : les données ont été retravaillées pour que les situations soient comparables.

AU SIÈGE

▼ GAIN MENSUEL BRUT MOYEN (EN €)

GROUPES FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	ECART SEXUE *
SA1/ DG ET DGA	**	**	**	**
SA2/ DIRECTEUR / DIRECTRICE	96	184	143	-88
SA3/ DIRECTION ADJOINTE	**	187	183	**
SA4 / CHEF-FE DE SERVICE	128	82	108	46
SA5/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	107	83	98	24
SA6/ CHARGÉ·E DE MISSION/EXPERT·E DE CATÉGORIE A	90	84	88	6
SA7 / RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	**	92	96	**
SA8/ EXPERT·E DE CATÉGORIE B	96	106	101	-10
SA9/ INSTRUCTEUR / INSTRUCTRICE	76	75	76	1
SA10/ASSISTANT·E AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	51	47	51	4
SA11/ AGENT·E SPÉCIALISÉ·E (BASCLÉ EN SA10)	**	**	104	**
SA11/ AGENT·E SPÉCIALISÉ·E	11	16	14	-5
SA12/ AGENT·E EXÉCUTION ADMINISTRATIF (BASCLÉ EN SA11)	**	**	**	**
TOTAL	85	91	87	-6

*écart de salaire mensuel moyen entre femmes et hommes (en €)

** données retirées car concernent 6 agents ou moins

Avec la mise en place du nouveau régime indemnitaire, on constate que le montant mensuel brut moyen du régime indemnitaire des personnels permanents du siège a augmenté de 85 € pour les femmes et de 91€ pour les hommes.

Derrière cet écart moyen de 6€, on observe plusieurs écarts significatifs :

- Dans la strate de direction, l'écart s'est creusé de 88€ en faveur des hommes ;
- Chez les chef·fes de service, les femmes ont obtenu en moyenne 46 € de plus que leurs homologues masculins, et 24€ pour les responsables d'équipe de catégorie A.

DANS LES LYCÉES

▼ GAIN MENSUEL BRUT MOYEN (EN €)

GROUPES FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	ECART SEXUE *
E01 / RESPONSABLE D'ÉQUIPE À PARTIR 21 AGENT·ES (BASCULÉ E01)	172	143	146	29
E02 / RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 10 À 20 AGENT·ES (BASCULÉ E01)	182	184	183	-2
E03 / RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE 2 À 9 AGENT·ES (BASCULÉ E01)	223	198	201	25
E04 / AGENT·E SPÉCIALISÉ·E LYCÉES (BASCULÉ E02)	54	82	72	-28
E05 / AGENT·E D'EXÉCUTION TECHNIQUE (BASCULÉ E03)	30	30	30	0
MOYENNE	39	88	58	-49

*écart de salaire mensuel moyen entre femmes et hommes

Dans les lycées, on observe que le montant mensuel brut moyen du régime indemnitaire des personnels permanents a augmenté de 39 € pour les femmes et de 88€ pour les hommes.

Pour les encadrant·es, le gain mensuel brut moyen varie entre 146 € et 201 €, avec un différentiel positif pour les femmes de + 29€ dans le 1^{er} groupe et +25€ pour les encadrantes des petites équipes.

A l'inverse, les hommes agents spécialisés perçoivent 28€ de plus que les femmes qui bénéficient d'une augmentation de 54€.

RÉMUNÉRATIONS

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 1^{er} janvier 2018.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

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

Avec la mise en place du nouveau régime indemnitaire, l'IFSE groupe fonctions est fixée soit au niveau socle du groupe fonctions, c'est à dire le montant minimum, soit à un montant cranté, c'est à dire supérieur au montant socle. L'objectif est de se donner la possibilité d'aller au-delà du montant socle pour proposer une rémunération compétitive sur des postes dits « en tension » au regard notamment des difficultés de recrutement.

L'objectif est de pouvoir proposer une rémunération plus attractive à des candidat-es extérieur-es et de fidéliser les agent-es en poste. Environ 25% des postes dans les services administratifs ont été crantés.

Un poste est considéré en tension quand il répond aux critères non cumulatifs suivants :

- Postes dont les jurys sur des fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique sont régulièrement infructueux (il s'agit des postes qui ont conduit à cinq jurys infructueux au requis) ;
- Postes soumis à une technicité particulière (le poste nécessite une compétence spécifique non transférable) ;
- Postes en décrochage de rémunération : postes pour lesquels le régime indemnitaire versé à la Région est apparu nettement en-dessous des autres collectivités lors du parangonnage réalisé au moment de l'élaboration de la délibération, ou qui pourrait apparaître ainsi à la suite d'études postérieures à la présente délibération.

REPÈRE

Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées.

Écart de salaire net mensuel en EQTP* entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)

-11,3%

Salaires nets mensuels moyens en EQTP mensualisé en 2021 dans la fonction publique (tous agents)

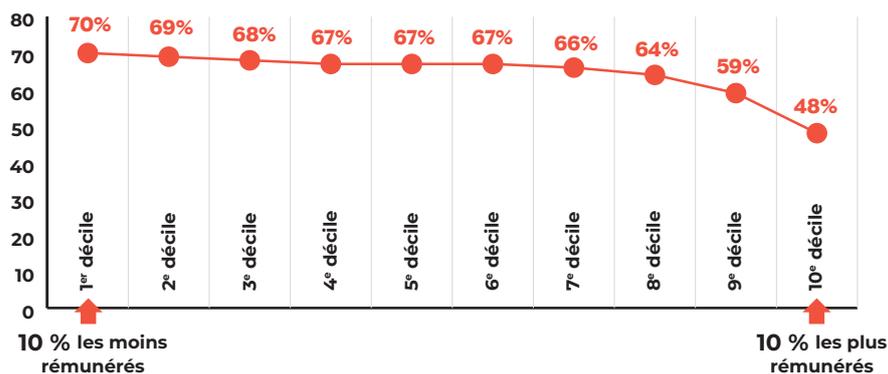
 **2 622€**

 **2 326€**
-296€

*EQTP = équivalent temps plein

Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2023 », décembre 2023. Données Siaps, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – Sdessi.

Part des femmes dans la distribution des salaires nets mensuels moyens en 2021 (tous agents)



<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2023>

Les rémunérations sont le résultat de plusieurs facteurs, notamment les secteurs d'activité, les niveaux de responsabilité, les déroulements de carrière et le temps de travail. C'est en analysant les données au regard de ces composantes que l'on peut comprendre la majeure partie des écarts de rémunération.

DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

1 / LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

Dans les lycées, les domaines d'activité sont concentrés sur trois grands secteurs :

DOMAINE D'ACTIVITÉ	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
Restauration	336	344	680	20%	31%	24%
Service général	1360	328	1688	79%	29%	60%
Maintenance	25	443	468	1%	40%	17%
Total	1721	1115	2836	100%	100%	100%

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

A l'inverse les femmes se concentrent sur le service général : 1360 femmes, soit presque 80% de l'effectif féminin, sont en poste sur des fonctions d'agente d'entretien ou d'accueil, qui représentent moins de 30% des affectations masculines.

Et seulement 25 femmes sont en poste dans le secteur de la maintenance des bâtiments.

Par rapport à 2022, on peut constater une augmentation de 77 agentes dans le domaine de la restauration. Ce domaine concerne 20 % des effectifs féminins en 2023 (15 % en 2022). Il y a eu parallèlement une baisse de 45 agentes dans le domaine « service général » (79 % en 2023 contre 83 % en 2022).

2 / LES GROUPES FONCTION

	GROUPES FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
					P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
E01	RESPONSABLES D'ÉQUIPE - CRAN 3	14	106	120	1%	10%	4%
	RESPONSABLES D'ÉQUIPE - CRAN 2	13	66	79	1%	6%	3%

E01	RESPONSABLES D'ÉQUIPE - CRAN 1	1	27	28	<1%	2%	1%
	RESPONSABLES D'ÉQUIPE - SOCLE	19	20	39	1%	2%	1%
TOTAL E01		47	219	266	3%	20%	9%
E02	AGENTS-ES SPÉCIALISÉS-ES - CRAN 2	57	175	232	3%	16%	8%
	AGENTS-ES SPÉCIALISÉS-ES - CRAN 1	7	380	387	<1%	34%	14%
	AGENTS-ES SPÉCIALISÉS-ES - SOCLE	252	69	321	15%	6%	11%
TOTAL E02		316	624	940	18%	56%	33%
E03	AGENTS-ES D'EXÉCUTION TECHNIQUE - SOCLE	1358	272	1630	79%	24%	57%
TOTAL		1721	1115	2836	100%	100%	100%

Dans les lycées, la majorité des agent-es (57 %) relève du groupe fonction des personnels d'exécution, classement qui concerne 4 femmes sur 5 (79 %) mais moins d'un quart (24 %) des hommes.

A l'inverse, 56 % des hommes appartiennent au groupe fonction E02 des agent-es spécialisé-es quand seulement 18 % des femmes relèvent de ce corps.

Enfin, 3 % des femmes occupent des fonctions de responsables d'équipe contre 20 % des hommes.

Ces tendances restent identiques à celles constatées en 2022 et 2021.



Avec la mise en place des crans **pour les métiers en tension** (cuisinier-es, agent-es de maintenance, responsable de restauration, de maintenance et de service technique), **on peut constater que 846 agent-es, soit 30 % bénéficient d'un cran : 68 % des hommes mais seulement 5 % des femmes.**

3 / LE RÉGIME INDEMNITAIRE

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

GROUPE FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	MOYENNE	ECART SEXUE *	RI F/RI H
E01 /RESPONSABLE D'ÉQUIPE	777 €	747 €	752 €	30	104%
E02/ AGENT-E SPÉCIALISÉ-E	479 €	493 €	488 €	-14	97%
E03 /AGENT-E D'EXÉCUTION TECHNIQUE	456 €	466 €	458 €	-10	98%
MOYENNE	465 €	519 €	486 €	-54	90%

*écart de salaire mensuel moyen entre femmes et hommes (en €)

Le régime indemnitaire mensuel moyen des personnels permanents dans les lycées, qui a augmenté de 75 € en moyenne par rapport à 2022, est désormais de 465€ pour les femmes et 519€ pour les hommes.

Le régime indemnitaire moyen de toutes les femmes reste inférieur à celui de tous les hommes car elles sont peu nombreuses dans l'encadrement et fortement surreprésentées dans les métiers d'exécution.

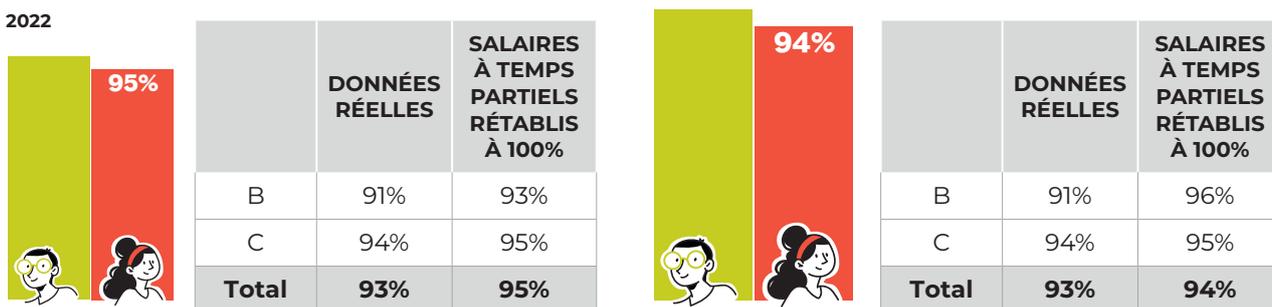
4 / LA RÉMUNÉRATION

Par rapport à 2023, la rémunération nette moyenne dans les lycées a augmenté de 6,8 % : + 6,7% pour les femmes et + 7% pour les hommes.

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

2023

2022



Dans les lycées, les femmes perçoivent en moyenne, 94% du salaire moyen des hommes, pourcentage identique à 2021 mais en retrait d'un point par rapport à 2022.

Cet écart s'explique par le fait que les hommes occupent relativement plus les postes leur permettant d'accéder à des groupes fonctions et à des grades élevés, et donc mieux rémunérés.

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

1 / LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

▼ RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR DIRECTION AU SEIN DES SERVICES ADMINISTRATIFS

DIRECTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
DÉLÉGATION À LA MODERNISATION	4	3	7	1%	1%	1%
DIRECTION COMMUNICATION ET RELATIONS AVEC LES CITOYENS	23	8	31	3%	2%	3%
DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	1	1	2	<1%	<1%	<1%
TOTAL RATTACHEMENT DGS	28	12	40	4%	3%	3%
DIRECTION ACHATS	12	7	19	2%	2%	2%
DIRECTION AFFAIRES JURIDIQUES ET ARCHIVES	6	5	11	1%	1%	1%
DIRECTION DES ASSEMBLÉES DE LA DOCUMENTATION ET DU COURRIER	18	5	23	2%	1%	2%
DIRECTION FINANCES ET BUDGET	26	15	41	3%	3%	3%
DIRECTION MOYENS GÉNÉRAUX	21	38	59	3%	9%	5%
DIRECTION RESSOURCES HUMAINES	74	8	82	9%	2%	7%
DGA RESSOURCES	3		3	<1%	0%	<1%
TOTAL PÔLE RESSOURCES	160	78	238	20%	18%	19%
DÉLÉGATION À LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE	8	8	16	1%	2%	1%
DIRECTION EUROPE ET RAYONNEMENT INTERNATIONAL	68	27	95	9%	6%	8%
DIRECTION EVALUATION ET PERFORMANCE	9	3	12	1%	1%	1%
DIRECTION PROSPECTIVE ET DÉMARCHES PARTENARIALES	7	9	16	1%	2%	1%

DIRECTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
DIRECTION SYSTÈMES D'INFORMATION	11	28	39	1%	6%	3%
DGA STRATÉGIE	8	2	10	1%	<1%	1%
TOTAL PÔLE STRATÉGIE	111	77	188	14%	18%	15%
DIRECTION AGRICULTURE ET FORÊT	31	12	43	4%	3%	4%
DIRECTION DE L'ORIENTATION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS	26	3	29	3%	1%	2%
DIRECTION ECONOMIE	41	16	57	5%	4%	5%
DIRECTION FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI	37	10	47	5%	2%	4%
DIRECTION TOURISME	7	3	10	1%	1%	1%
DGA ECONOMIE, EMPLOI ET FORMATION	11		11	1%	0%	1%
TOTAL PÔLE EEF	153	44	197	19%	10%	16%
DIRECTION AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE	42	14	56	5%	3%	5%
DIRECTION DES MOBILITÉS ET DES INFRASTRUCTURES	82	45	127	10%	10%	10%
DIRECTION ENVIRONNEMENT	29	7	36	4%	2%	3%
DIRECTION TRANSITION ENERGÉTIQUE	17	9	26	2%	2%	2%
DGA MOBILITÉS, TERRITOIRES ET TRANSITION ECOLOGIQUE	5	5	10	1%	1%	1%
TOTAL PÔLE MTTE	175	80	255	22%	18%	21%
DIRECTION CULTURE, SPORT ET JEUNESSE	31	17	48	4%	4%	4%
DIRECTION LYCÉES	23	12	35	3%	3%	3%
DIRECTION NUMÉRIQUE EDUCATIF	7	68	75	1%	16%	6%
DIRECTION PATRIMOINE ET GESTION IMMOBILIÈRE	47	32	79	6%	7%	6%
DIRECTION RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	25	6	31	3%	1%	3%
DGA EDUCATION ET VIVRE ENSEMBLE	7	2	9	1%	<1%	1%
TOTAL PÔLE EVE	140	137	277	18%	31%	23%
CABINET	7	2	9	1%	<1%	1%
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU CESER	10	5	15	1%	1%	1%
ADMINISTRATION RÉGIONALE	2	2	4	<1%	<1%	<1%
TOTAL	786	437	1223	100%	100%	100%

Les effectifs du siège se répartissent entre 28 directions et 5 pôles (hors cabinet et affectation « administration régionale »).

Le pôle « Education et vivre ensemble » (EVE), le plus nombreux, emploie 18% des femmes du siège et 31% des hommes, en raison de leur surreprésentation massive au sein de la direction du numérique éducatif. **16% des hommes rattachés au siège travaillent pour cette direction qui regroupe les agent-es de maintenance informatique positionné-es dans les lycées.**

A l'inverse, le Pôle « Economie, emploi, formation » (EEF) est principalement féminin : 19% des femmes du siège y travaillent contre 10% des hommes.

Les déséquilibres sexués les plus marqués se concentrent :

- Pour les hommes : sur les secteurs de l'informatique (DNE : 1 % des femmes vs 16 % des hommes / DSI : 1 % des femmes vs 6 % des hommes) et **des moyens généraux** (3 % des femmes vs 9 % des hommes) ;
- Pour les femmes : dans les **ressources humaines** (DRH : 9 % des femmes vs 2 % des hommes) et **l'orientation / formation** (seulement 3 hommes sont en poste parmi les 29 agent-es de la DOPP, dont 1 directeur).

A l'intérieur de chaque direction, une analyse plus fine des distributions par métiers fait apparaître une répartition genrée encore plus forte. Au sein des moyens généraux par exemple, les métiers du parc automobile qui gère la flotte des véhicules et l'entretien des bâtiments est 100% masculin. A l'opposé, les femmes sont surreprésentées dans les fonctions supports et la gestion administrative.

2 / LES GROUPES FONCTION

▼ RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GROUPE FONCTION

	GROUPES FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
					P/R EFFECTIF F/H/TOT		
S01	DGS/DGA - CRAN 1		1	1	0%	<1%	<1%
	DGS/DGA - SOCLE	2	3	5	<1%	1%	<1%
TOTAL S01		2	4	6	<1%	1%	<1%
S02	DIRECTEUR·RICES - CRAN 2	2	6	8	<1%	1%	1%
	DIRECTEUR·RICES - CRAN 1	9	11	20	1%	3%	2%
	DIRECTEUR·RICES - SOCLE	4	2	6	1%	<1%	<1%
TOTAL S02		15	19	34	2%	4%	3%
S03	DIRECTEUR·RICES ADJOINT·ES - CRAN 1	1	5	6	<1%	1%	<1%
	DIRECTEUR·RICES ADJOINT·ES - SOCLE	5	7	12	1%	2%	1%
TOTAL S03		6	12	18	1%	3%	1%
S04	CHEF·FES DE SERVICE - CRAN 2		7	7	0%	2%	1%
	CHEF·FES DE SERVICE - CRAN 1	12	4	16	2%	1%	1%
	CHEF·FES DE SERVICE - SOCLE	39	30	69	5%	7%	6%
TOTAL S04		51	41	92	6%	9%	8%
S05	RESPONSABLES D'ÉQUIPE CAT A - CRAN 2		3	3	0%	1%	<1%
	RESPONSABLES D'ÉQUIPE CAT A - CRAN 1	3		3	<1%	0%	<1%
	RESPONSABLES D'ÉQUIPE CAT A - SOCLE	20	14	34	3%	3%	3%
TOTAL S05		23	17	40	3%	4%	3%
S06	CHARGÉ·ES DE MISSION - CRAN 2	8	22	30	1%	5%	2%
	CHARGÉS·ES DE MISSION - CRAN 1	56	60	116	7%	14%	9%
	CHARGÉ·ES DE MISSION - SOCLE	201	64	265	26%	15%	22%
TOTAL S06		265	146	411	34%	33%	34%

	GROUPES FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
					P/R EFFECTIF F/H/TOT		
S07	RESPONSABLES D'ÉQUIPE CAT B - CRAN 1	1	5	6	<1%	1%	<1%
	RESPONSABLES D'ÉQUIPE CAT B - SOCLE		8	8	0%	2%	1%
TOTAL S07		1	13	14	0%	3%	1%
S08	EXPERT.ES DE CATÉGORIE B - CRAN 1	15	86	101	2%	20%	8%
	EXPERTS.ES DE CATÉGORIE B - SOCLE	106	38	144	13%	9%	12%
TOTAL S08		121	124	245	15%	28%	20%
S09	INSTRUCTEUR.RICES - SOCLE	146	17	163	19%	4%	13%
S10	ASSISTANT.ES ADM. ET AGENT.ES D'ACCUEIL DES SERVICES ADM. - CRAN 1	1		1	<1%	0%	<1%
	ASSISTANTS.ES ADM. ET AGENT.ES D'ACCUEIL DES SERVICES ADM. - SOCLE	141	23	164	18%	5%	13%
TOTAL S10		142	23	165	18%	5%	13%
S11	AGENT.ES SPÉCIALISÉS.ES - SOCLE	14	21	35	2%	5%	3%
TOTAL		786	437	1223	100%	100%	100%

Le groupe fonction des chargé-es de mission est toujours le plus représenté au siège avec 34 % des agent-es ; le poids relatif des femmes et des hommes dans ce groupe est équilibré comme en 2022.

Le nombre d'agent-es bénéficiant d'un crantage est de 318, soit 26 % des effectifs, mais 14% des femmes contre 48 % des hommes. La reconnaissance des postes techniques, – traditionnellement masculins – comme étant en tension au vu des difficultés de recrutement et des compétences dites non transférables demandées, explique ce décalage.

Les écarts genrés les plus marqués se retrouvent dans trois groupes fonctions :

- Au sein du groupe fonction S08 « expert-e de catégorie B » (dont relève le métier d'AMIR, largement masculin), il y a 15 % des effectifs féminins et 28 % des effectifs masculins.
- A l'inverse dans les groupes fonctions S09 « instructeur-riche » et S10 « assistant-e », les femmes sont surreprésentées avec 19 % et 18 % des effectifs féminins, tandis que les hommes pèsent dans ces mêmes groupes 4 % et 5 % des effectifs masculins.

3 / LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire s'inscrit dans le cadre réglementaire du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), qui s'applique au sein de la fonction publique.

En 2023, la collectivité a mis en place le nouveau régime indemnitaire pour l'ensemble des agent-es. Les agent-es sont réparti-s entre 11 groupes fonctions et des crans ont été créés pour les métiers dits en tension.

▼ RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%) FEMMES - HOMMES PAR GROUPE FONCTIONS AU SIÈGE

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	MOYENNE	ECART	RI/ RI H
SA1/DGS DGA	*	*	*		84%
SA2/ DIRECTEUR·RICE	2 344 €	2 450 €	2 401 €	-106 €	96%
SA3/ DIRECTION ADJOINTE	1 925 €	1 919 €	1 921 €	6 €	108%

GRUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	MOYENNE	ECART	RI/ RI H
SA4 / CHEF-FE DE SERVICE	1 553 €	1 625 €	1 585 €	-72 €	96%
SA5/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE A	1 022 €	1 042 €	1 030 €	-20 €	98%
SA6/ CHARGÉ-E DE MISSION/EXPERT DE CATÉGORIE A	898 €	1 002 €	935 €	-104 €	90%
SA7/ RESPONSABLE D'ÉQUIPE CATÉGORIE B	*	**	711 €		103%
SA8/ EXPERT-E DE CATÉGORIE B	663 €	696 €	680 €	-33 €	95%
SA9/ INSTRUCTEUR-RICE	611 €	610 €	611 €	1 €	100%
SA10/ASSISTANT-E AVEC COMPÉTENCES MÉTIERS	560 €	579 €	562 €	-19 €	97%
SA11/ AGENT-E SPÉCIALISÉ-E	483 €	508 €	498 €	-25 €	95%
MOYENNE	828 €	1 014 €	895 €	-186 €	82%

* données retirées car concernent 6 agents ou moins

** données retirées pour éviter de reconstituer les données concernant 6 agents au plus

Le régime indemnitaire moyen mensuel des agent.es permanent.es du siège est de 895 €, en intégrant le CIA lissé. Ce montant a augmenté de 90 € par rapport à 2022, soit 11 %.

Le régime indemnitaire mensuel moyen des femmes (828 €) est inférieur de 186€ par mois à celui des hommes (1014 €).

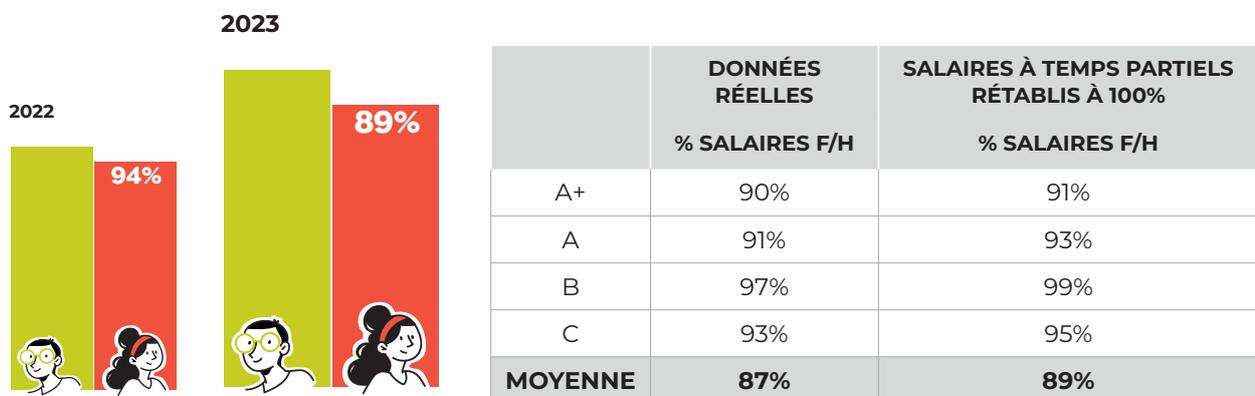
L'écart moyen de 186 € s'explique par le fait que les femmes et les hommes ne se répartissent pas de la même manière entre les différents groupes fonctions.



On peut noter que l'écart de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes, aujourd'hui de 18%, continue de se réduire ; il était de 24% en 2019, 22% en 2020 et 20% en 2022.

4 / LA RÉMUNÉRATION

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



Au siège, le salaire moyen est en 2023 de 2 748 € (données réelles). L'augmentation de la rémunération entre 2022 et 2023 est de 5 %.

L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes reste stable en 2023 par rapport à 2022 (87 %), également en salaires rétablis à 100 % (89 %).

Les dix plus hautes rémunérations

A la Région, la somme des dix plus hautes rémunérations brutes annuelles s'élève à 1 051 915 euros et concerne, depuis 2021, trois femmes. En 2018, une seule femme figurait parmi ces bénéficiaires.

LES AIDES À LA MOBILITÉ

LE TICKET MOBILITÉ

Cette aide forfaitaire, créée en 2019, désormais de **40 euros par mois**, 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.

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
SIÈGE	49	26	75	6%	5%	6%
LYCÉES	99	101	200	5%	8%	6%
TOTAL	148	127	275	5%	7%	6%

Le ticket mobilité a concerné 275 agent-es en 2023 : 148 femmes et 127 hommes, soit respectivement 5% et 7% de ces populations, avec un écart plus marqué dans les lycées (5 et 8%).

LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Conformément à la réglementation, la collectivité a mis en place, depuis 2021, le forfait mobilités durables pour favoriser les déplacements domicile-travail sans voiture à usage individuelle.

Les conditions ont été assouplies en 2022. Désormais, le forfait mobilités durables indemnise l'utilisation, durant au moins 30 jours par an pour un-e agent-e à temps complet (au lieu de 100 jours auparavant), du vélo, de la trottinette, ou du covoiturage pour les trajets domicile-travail.

Le montant de l'indemnité selon la quotité d'utilisation du mode de transport : 100 € entre 30 et 59 jours, 200 € entre 60 et 99 jours, 300 € si 100 jours au moins d'utilisation.

▼ RÉPARTITION FEMMES - HOMMES DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
SIÈGE	117	98	215	15%	22%	18%
LYCÉES	86	83	169	5%	7%	6%
TOTAL	203	181	384	8%	12%	9%

En 2023, le nombre de bénéficiaires du forfait mobilités durables a triplé et est passé de 6 % en 2022 à 18 % pour les agent-es du siège, et a doublé pour les agent-es des lycées (6 % en 2023 contre 3 % en 2022).

Au siège, on observe que 18% des agent-es mobilisent désormais cette aide, avec un écart de 7 points entre les femmes (15%) et les hommes (22%).

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LES COLLECTIVITÉS CONCERNÉES À LEUR TOUR

Ce que dit la loi...

Cinq ans après le début de son déploiement dans le secteur privé, l'index de l'égalité professionnelle s'applique désormais dans la fonction publique territoriale.

Le Centre national de la fonction publique territoriale et les régions, les départements, ainsi que les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40.000 habitant-es et gérant au moins 50 agent-es permanents ont, depuis le 30 septembre 2024, l'obligation de publier leurs données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qu'ils et elles emploient.

L'index est fondé sur quatre indicateurs permettant de renseigner un barème de 100 points. Le principal indicateur mesure l'écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, au sein de filières et catégories hiérarchiques équivalentes (50 points). L'écart de rémunération moyenne est à définir également, mais avec une pondération limitée à 15 points pour les contractuel·les recruté·es sur emploi permanent. Ensuite, sont définis l'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (25 points) et le nombre d'agent-es publics du sexe sous-représenté parmi les dix agent-es publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Une collectivité qui obtient un score inférieur à 75 points doit fixer et publier « des objectifs de progression » de chacun des indicateurs. L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible. Si au terme de ce délai, il n'y est pas parvenu, il se voit appliquer une pénalité financière fixée entre 0,1% et 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

La Région Bourgogne-Franche-Comté a ainsi calculé son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la première fois durant l'été 2024 et l'a présenté au comité social territorial du 17 septembre 2024.

Le score total obtenu par la Région est 83 points sur un maximum théorique de 100.

Les résultats sont les suivants :

- Indicateur n°1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires
Résultat 2023 : 2,8% (en défaveur des femmes)
Note obtenue : 47 points sur 50 points
- Indicateur n°2 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agent-es contractuel·les sur emploi permanent
Résultat 2023 : 1,9% (en défaveur des femmes)
Note obtenue : 15 points sur 15 points
- Indicateur n°3 : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
Résultat 2023 : Ecart pondéré de - 3,97% (en faveur des femmes)
Note obtenue : 14 points sur 25 points

Observation : le score sur l'indicateur n°3 est relativement faible car le taux d'avancement de grade est beaucoup plus favorable pour les femmes que pour les hommes.

- Indicateur n° 4 : Nombre d'agent-es publics du sexe sous-représenté parmi les dix agent-es publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat 2023 : 3/10 (3 femmes et 7 hommes)

Note obtenue : 7/10

Plusieurs actions décrites dans le plan égalité professionnelle adopté en 2021 visent à corriger ces écarts, en particulier et très directement les axes 3 « Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes » et 4 « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Ces résultats seront pris en compte lors de la révision du plan en 2025 dans l'objectif d'une accélération de la résorption de ces écarts.



ACTION 3 et 4 du plan égalité professionnelle

Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes.

Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

1.2

LE BILAN ET LES PERSPECTIVES DU PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021 - 2024

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 a également introduit, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (présenté page 42). Des objectifs de progression sont prévus avec des sanctions pour les employeurs publics qui ne respecteraient pas les exigences posées par les textes.

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 ;
 - et d'actions-phares illustrant chacun des 6 axes définis comme suit :
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.

A l'issue de la période triennale de mise en œuvre (mi 2021 – mi 2024), il est apparu pertinent de conduire une évaluation de ce premier plan égalité professionnelle pour en connaître l'efficacité, et pour déterminer les meilleures modalités d'élaboration de la deuxième édition.

De par son importance et sa transversalité, le plan égalité professionnelle a été positionné comme un « projet d'ambition régionale » (PAR). A ce titre, il fait l'objet d'un suivi ad hoc et régulier par le comité de direction élargi. Lors de sa présentation en revue des PAR du 2 avril 2024, cette instance a validé la prorogation de ce plan d'une année afin de s'appuyer sur les résultats de l'évaluation pour construire l'étape suivante, tout en poursuivant les actions engagées.

Les objectifs de cette évaluation, validés par le comité de pilotage des évaluations du Conseil régional, sont les suivants :

- Rendre compte de l'efficacité du plan d'égalité ;
- Analyser les modalités de mise en œuvre des actions du plan ;
- Identifier des pistes pour améliorer le suivi de la situation d'égalité à la Région ;
- Alimenter la rédaction de la nouvelle édition du plan d'égalité professionnelle.

Les travaux d'évaluation, qui associeront toutes les parties prenantes, s'échelonnent de décembre 2024 à juin 2025.



FALC

- La Région Bourgogne-Franche-Comté remarque ou voit des différences entre les femmes et les hommes au travail.
- Des salariés de la Région Bourgogne-Franche-Comté travaillent aussi dans les lycées.
- La Région fait des actions pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.
- Une inégalité femmes - hommes, c'est quand les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière.
- Des actions de lutte contre les inégalités sont mises en place pour les salariés de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

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 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	RÉALISÉ
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, le 02/04/24 + dernier trimestre 2024.
	1.1.2. Présentation régulière en réunion d'exécutif de la majorité.	Présentation initiale en réunion d'exécutif le 12/03/2021. Puis en session plénière chaque année via le rapport annuel égalité femmes / hommes.
	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). Intégration en février 2024 de la nouvelle chargée de mission projets transversaux de la 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. CDS du 26/10/23 + CST novembre 2023. CDS du 15/10/24 + CST novembre 2024.
	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) au sein du réseau interne où 26 directions sont représentées.

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.	Comité des managers du 09/03/2021 : présentation du plan d'actions « Egalité professionnelle ». 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 du 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 pour le siège. Programmation de la fresque du sexisme pendant le Mois de l'innovation 2023. Sensibilisation des nouveaux collègues des lycées lors des journées d'accueil (09/10/23 + 03/06/24 : quiz + atelier sexisme).



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

LE RÉSEAU ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES, MAILLON ESSENTIEL DE LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Le réseau égalité femmes – hommes est composé d'une trentaine d'agent.es représentant toutes les directions du Conseil régional. Ce collectif se réunit chaque trimestre sous l'impulsion de la cheffe de projet afin de monter en compétences et d'échanger de bonnes pratiques.

Relais entre ce réseau et sa hiérarchie, le ou la correspondante égalité est invité-e à développer une culture de l'égalité auprès de ses collègues et à relayer des expériences ou questionnements propres à ses champs d'intervention.



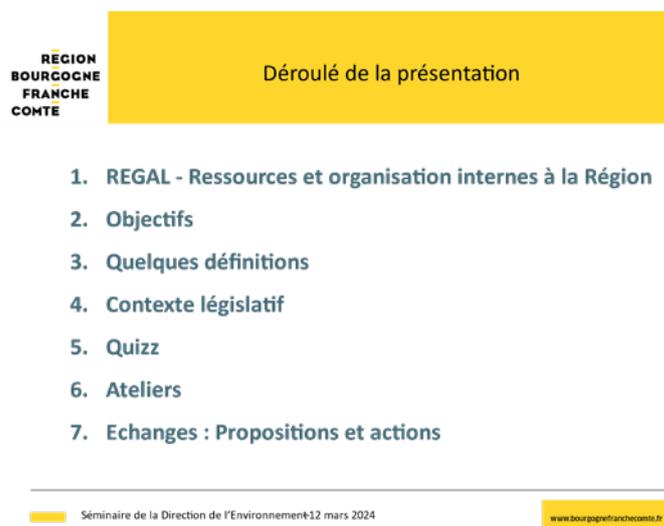
Réunion du réseau égalité femmes – hommes – 18 mars 2024 (Dijon)

L'un des objectifs annuels fixés aux membres du réseau interne égalité femmes- hommes est d'organiser une action de sensibilisation pour leur direction. Ces interventions s'appuient sur des présentations créées par ces référent-es égalité comportant des données en lien avec leurs secteurs d'activité.

La correspondante de la Direction de l'environnement a par exemple détaillé son intervention lors du séminaire de direction de mars 2024, où l'équipe a été répartie en quatre sous-groupes autour d'ateliers ludiques et de lectures. A l'issue de ces temps d'apports théoriques et d'échanges, différentes propositions ont été débattues dont plusieurs seront mises en œuvre à court et moyen termes.



Logo of the Région Bourgogne Franche Comté (RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE) in the top left corner. The main graphic features a circular globe with a black silhouette of a person's head in the center, set against a background of green trees and a blue sky. To the right of the globe is a vertical rectangular image showing a close-up of green foliage and a blue sky. Below the globe is a yellow rectangular box containing the text "Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes". At the bottom of the slide, there are two yellow bars: the left one contains the text "Séminaire de la Direction de l'Environnement Stéphanie LAMBERTI- 12 mars 2024" and the right one contains the website address "www.bourgognefranche.comte.fr".



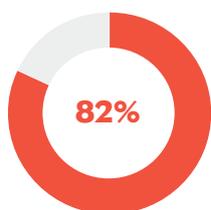
Logo of the Région Bourgogne Franche Comté (RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE) in the top left corner. The main graphic is a yellow rectangular box containing the text "Déroulé de la présentation". Below this box is a list of seven items:

1. REGAL - Ressources et organisation internes à la Région
2. Objectifs
3. Quelques définitions
4. Contexte législatif
5. Quizz
6. Ateliers
7. Echanges : Propositions et actions

At the bottom of the slide, there are two yellow bars: the left one contains the text "Séminaire de la Direction de l'Environnement 12 mars 2024" and the right one contains the website address "www.bourgognefranche.comte.fr".

Sensibilisation de la Direction de l'environnement suivie de 4 ateliers en sous-groupes

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



82% des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail.

Source BVA, 2021.



1 femme sur 3 déclare avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

Source IFOP 2019.



Au travail, 40% des hommes ont déjà entendu des remarques sexistes visant leur « virilité » ou celle d'un autre homme.

Source BVA, 2021.



3 employé-es LGBT+ sur 10 déclarent avoir été victime d'au moins une agression sur leur lieu de travail.

Source : Baromètre LGBT+, 2024.

Ces chiffres prouvent à quel point la lutte contre le harcèlement, les violences et les agissements sexistes reste essentielle pour accéder à plus d'égalité professionnelle dans un climat apaisé. 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 due. 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 reconnaît 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, 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 CE TABLEAU DE SYNTHÈSE :**

MESURES	ACTIONS	RÉALISÉ
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 actions N°2.1.2 à 2.1.4 mi 2021.
	2.1.2. Signature d'une convention avec le centre de Gestion du Doubs.	La convention initiale pour le recueil des signalements a été prolongée sur 2024. Le renouvellement du conventionnement prévu pour la fin 2024 intégrera le traitement des enquêtes.
	2.1.3. Désignation d'une personne référente au sein de l'administration.	Désignation depuis 2021 avec évolution en 2023. Depuis 2023 : mise en place de deux co-pilotes de la cellule interne (psychologue du travail et cheffe du service carrière discipline) ; le Centre de gestion du Doubs (CDG25) deviendra référent fin 2024.
	2.1.4. Mise en place d'une instance de coordination interne.	Mise en place depuis 2021 avec des réunions régulières. La cellule interne de signalement se réunit mensuellement et comprend deux co-pilotes qui assurent la coordination avec le CDG25.
	2.1.5. Coordination avec les autorités académiques (rectorats et DRAAF).	Au cas par cas, en fonction des situations à traiter.
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 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.
	2.2.2. Formation de la personne référente et de l'ensemble des personnes impliquées dans le traitement.	1 ^{er} 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. Le recueil des signalements est désormais effectué par une juriste et une psychologue du CDG25.
2.3. Faire connaître le dispositif de signalement.		
	2.3.1. Information initiale par le directeur général des services.	Actions 2.3 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). Distribution du flyer lors d'évènements (ex. journées d'accueil des personnels des lycées).
	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.a/ Conception et réalisation d'une enquête initiale de perception auprès des agent-es de la collectivité. Siège.	Questionnement intégré au 1 ^{er} baromètre social siège. Résultats « violences et discriminations » publiés dans le rapport annuel égalité femmes - hommes 2023.
	2.4.1.b/ Conception et réalisation d'une enquête initiale de perception auprès des agent-es de la collectivité. Lycées.	Questionnement intégré au 1 ^{er} baromètre social lycées. Enquête qui sera réalisée début 2025.
	2.4.2. Formation de l'ensemble du personnel aux valeurs de la république et à la laïcité.	Agent-es du siège : 2022 : 1 033 formé-es (70% de femmes et 30% d'hommes) Agent-es lycées : 2023 : 559 formé-es (64% de femmes et 36% d'hommes) 2024 (1 ^{er} semestre) : 1 030 formé-es (61% de femmes et 39% d'hommes)
	2.4.3 Signature et mise en œuvre de la charte de la diversité	Signature de la charte en novembre 2022. Adoption de la Feuille de route handicap 2023-2025. Déploiement d'outils de sensibilisation à l'égalité et la diversité (ex. Monopoly des inégalités et Fresque de la diversité proposés lors de la semaine européenne du développement durable 2024).

2.5. Protéger les victimes.

	2.5.1 Dépôt de plainte systématique contre les auteurs.	Pas d'information sur les dépôts de plainte et leur nombre (démarche personnelle de l'agent-e concerné-e qui n'informe pas systématiquement la collectivité).
	2.5.2 Mise en place de la suspension de fonction.	Mise en œuvre par la DRH.
	2.5.3 Protection fonctionnelle aux victimes souhaitant agir juridiquement.	Mise en œuvre par la DRH.
	2.5.4 Mise en place d'un dispositif de suivi des personnes ayant saisi le dispositif de signalement.	Dans le fonctionnement de la cellule interne, le suivi est effectué par la psychologue du travail à la reprise du travail, en cas de changement de poste et six mois après la clôture du signalement.

LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, ACTE STRUCTURANT DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en œuvre en juin 2021, au travers d'une convention signée avec le Centre De Gestion du Doubs pour la réalisation du recueil des signalements. Ce cadre contractuel a été renouvelé en février 2024 avec la possibilité de faire réaliser des enquêtes administratives par le CDG 25.

Depuis la création du dispositif de signalement en 2021, 40 signalements ont été déposés auprès de ce prestataire, concernant 23 femmes et 17 hommes : 8 en 2021, 16 en 2022, 8 en 2023 et 8 sur le 1^{er} semestre 2024.

MÉDIATION - SIGNALLEMENTS

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

28/06/21



Vous estimez être victime ou témoin d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste dans le cadre de votre travail ?

Pour plus d'informations, sur ce que représentent ces actes dans votre quotidien de travail, téléchargez ci-contre la plaquette d'information.

Vous pouvez signaler ces actes ou agissements par écrit. Votre témoignage sera recueilli par le Centre de gestion du Doubs, prestataire de la Région sur cette question.
Complétez pour cela le formulaire de signalement ci-contre puis transmettez le :

Les actions mises en œuvre par la DRH à la suite de ces signalements sont :

- Des visites médicales ;
- Des suivis psychologiques par la psychologue du travail de la Région ou un-e praticien-ne externe ;
- Des entretiens : exploratoires, recadrages, discipline, médiation ;
- Des enquêtes administratives ;
- Des changements d'affectation dans l'intérêt du service ;
- Des reconnaissances d'accident du travail ;
- Des aménagements de poste ;
- De la protection fonctionnelle de la collectivité avec prise en charge des frais de justice ;
- Des mesures conservatoires ;
- Des sanctions disciplinaires ;
- Des diagnostics organisationnels ;
- De l'accompagnement managérial ;
- Et des accompagnements à la mobilité

LA FORMATION, UNE CONDITION DE RÉUSSITE INDISPENSABLE POUR ACCÉLÉRER LE CHEMIN VERS L'ÉGALITÉ

Appréhender l'ampleur des discriminations et leurs impacts, comprendre le cadre législatif qui s'impose à la fonction publique, prendre conscience de son rôle de fonctionnaire sont autant d'informations nécessaires à la mise en œuvre d'un service public de qualité. Que l'on soit en position de manager, de recruter, de collaborer ou simplement d'accueillir, les principes de neutralité et de laïcité doivent être respectés.

En mars 2022, une loi a renforcé la protection des salarié-es contre les discriminations, et ce dès l'embauche. Dans ce contexte, la Région a formé les cadres du siège et des lycées. Ainsi près de 200 personnes ont participé à la formation « recruter sans discriminer » en 2023, dont l'équipe de recrutement de la DRH qui a bénéficié d'un module de deux jours.

Parallèlement, après une première série de sessions à distance pour les services administratifs fin 2022, les formations sur la laïcité se sont poursuivies en 2023 et 2024 en présentiel pour les personnels des établissements scolaires.



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 œuvre 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.

▼ LES AVANCÉES SUR CET AXE SONT LES SUIVANTES :

MESURES	ACTIONS	RÉALISÉ
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.	2023 : DRH (8 participant-es) : directrice, directrice adjointe, chef service développement RH, responsable recrutement, 4 chargées de recrutement (7 femmes et 1 homme) = 100% Encadrement : - Siège : 31 femmes + 21 hommes = 52, sur un effectif de 145 encadrant-es, soit 36% - Lycées : 28 femmes + 124 hommes = 152, sur un effectif de 270 encadrant-s, soit 56% Secrétaires généraux : 15 femmes + 7 hommes = 22, sur la base de 120 établissements, soit 18% Taux de satisfaction d'après les évaluations à chaud : agent-es siège : 8/10 ; agent-es lycées : 7/10
	3.1.2. Veille sur la mixité des jurys de recrutement.	En 2023, 85% des jurys comportaient au moins une femme et un homme.
	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.	Les recrutements sont effectués sur la base de critères de compétences et d'adéquation statutaire des candidats et candidates, la mixité observée est celle des candidatures reçues dans le cadre du recrutement.

MESURES	ACTIONS	RÉALISÉ
	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, publication systématique de la mention.
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 des ouvrages depuis 2020 et mise en ligne de toutes les fiches en 2023 sur le nouvel outil de gestion documentaire de la collectivité. Création de l'escape game Pandemix dédié à la mixité des métiers et développement de la ludothèque. Rédaction d'articles dans l'intranet et dans le magazine Com'Nous (femme AMIR, homme à temps partiel, etc). Voeux du personnel siège de janvier 2024 : thème égalité professionnelle.
	3.2.2. Incitation à développer la mixité des équipes à l'occasion des mobilités internes, dans l'ensemble des catégories.	Mise en avant des répartitions genrées dans les directions dans le bilan social (cf. partie 1.1) et dans les bilans 2024 établis par chacune des directions.
	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 destinée à élargir leurs projets d'évolution professionnelle. Reconduction de l'action le 23/10/ 2023 pour les aides de cuisine. Objectif d'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité dans les lycées au travers de l'école du management.
	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 de la Région dans la démarche de la SCIC FETE destinée à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles auprès des structures de l'insertion par l'activité économique. Financement du « Grand Forum Emploi Diversité RH & RSE » organisé par Halte Discriminations autour des enjeux de diversité et d'inclusion.
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.	Préparation concours et examens : 2023 : 119 femmes et 50 hommes 2024 (1 ^{er} semestre) : 55 femmes et 18 hommes Formation d'intégration : 2023 : 125 femmes et 48 hommes 2024 : 96 femmes et 60 hommes

	<p>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.</p>	<p>Campagne 2024 de promotion interne :</p> <p>Siège : Agent-es promouvables : 60% femmes / 40% hommes Agent-es inscrit-es sur la liste d'aptitude : 65,5% femmes / 34,5 % hommes Agent-es promu-es (données sept. 2024) : 62,5% femmes / 37,5% hommes</p> <p>Lycées : Agent-es promouvables : 60,7% femmes / 39,3% hommes Agent-es inscrit-es sur la liste d'aptitude : 40% femmes / 60% hommes Agent-es promu-es (données sept. 2024) : 38,5% femmes / 61,5% hommes</p>
	<p>3.3.3. Neutralisation du temps partiel dans les conditions d'accès aux fonctions d'encadrement.</p>	<p>Modalités en cours de réflexion.</p>
	<p>3.3.4. Analyse sexuée des visites et restrictions médicales, des reclassements et des arrêts maladie de tout type.</p>	<p>En cours. Densification progressive des statistiques sexuées dans le bilan social.</p>

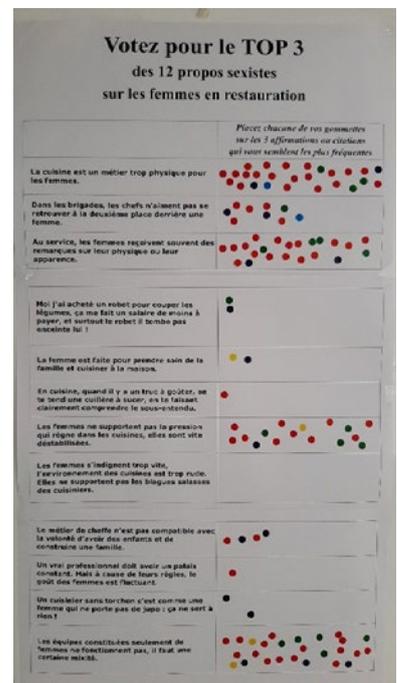
LE RENDEZ-VOUS ANNUEL DES FEMMES DES LYCÉES, UNE OPPORTUNITÉ D'OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

Sur les 119 chef-fes de cuisine travaillant dans les lycées publics de la région, seulement 8 sont des femmes. En position intermédiaire, 57 femmes sont cuisinières et à l'inverse, les aides de cuisine sont presque exclusivement féminines.

C'est pour briser ce plafond de verre que ces professionnelles de la restauration ont été invitées à participer à une journée sur l'évolution de carrière le 23 octobre 2023. L'objectif était de leur présenter les tests qui permettent d'accéder au poste de cuisinière et de les encourager à candidater. Six cheffes de cuisine et cuisinières ont témoigné durant cette journée, dont certaines ont changé de poste à la suite de la première édition de ce rendez-vous consacré aux cuisinières en 2022.

En plus des ateliers concernant les tests, d'autres portaient sur les possibilités de formation, sur la pesée pour lutter contre le gaspillage alimentaire et sur leurs expériences au quotidien.

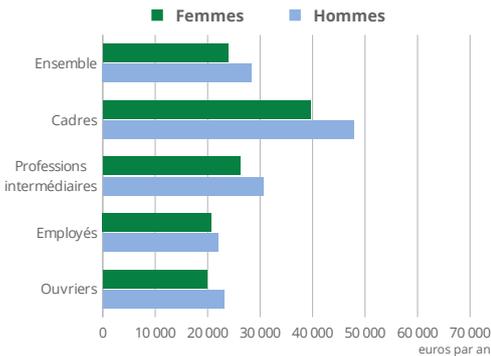
« Enrichissant », « convivial », « à renouveler », les participantes ont apprécié cette « reconnaissance de la part de la collectivité ».



Vote des 46 femmes ayant participé à la journée au siège de la Région le 23/10/23 pour débattre les propos les plus sexistes entendus en cuisine

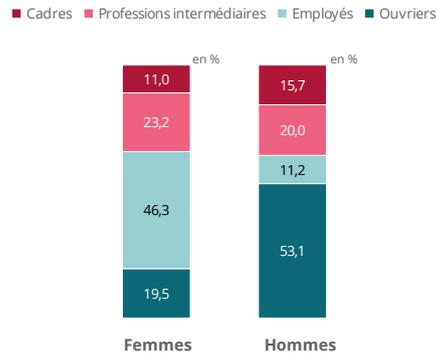
GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Salaire net annuel moyen en équivalent temps plein par catégorie socioprofessionnelle en 2021



Champ : Salariés en équivalent temps plein du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, base tous salariés 2021, au lieu de travail.

Catégories socio-professionnelles en 2021

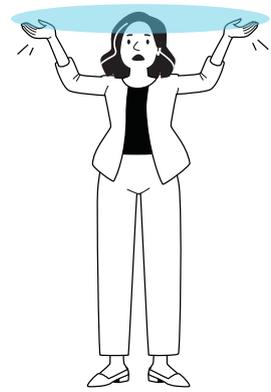


Champ : Salariés en équivalent temps plein du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, base tous salariés 2021, au lieu de travail.

Égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté : chiffres clés de la région et de ses départements - Insee Dossier Bourgogne-Franche-Comté N°11 (mars 2024)

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.**

* Le plafond de verre 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.



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.

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.

▼ SUR L'AXE RELATIF À L'ÉGALITÉ SALARIALE, LES ACTIONS SUIVANTES ONT ÉTÉ RÉALISÉES :

MESURES	ACTIONS	RÉALISÉ
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 la SCIC 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) et poursuivies.
	4.1.2. Analyse comparative, sur des indicateurs d'ancienneté sexués, par cadre d'emplois et grades.	Cf. bilan social
	4.1.3. Vérification de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour tous les statuts (fonctionnaires, stagiaires, contractuel·les).	Cf. bilan social
	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 réglementaire. La quotité de travail est neutralisée pour le calcul de l'enveloppe globale, mais pas pour le versement du montant final, proratisé.
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 : désignation de trois personnes référentes dans le service gestion-paie pour formaliser des outils avec un objectif de diffusion début 2025.

SENSIBILISER AUX CAUSES DES INÉGALITÉS SALARIALES, POUR MIEUX ORIENTER LES CHOIX PROFESSIONNELS

Ce sont les inégalités entre filles et garçons dès la naissance, puis tout au long de la vie entre femmes et hommes qui produisent l'essentiel des inégalités salariales. Parmi les facteurs qui expliquent les inégalités salariales à la Région, on peut pointer :

- La surreprésentation des femmes dans la filière administrative, résultat de choix d'orientation très stéréotypés ;
- Des différences importantes dans les temps de travail, avec 16% des femmes à temps partiel au siège contre 6% des hommes ;
- Des accidents de santé (maladie ordinaire et maladies professionnelles) qui touchent beaucoup plus les femmes, en particulier dans les lycées ;
- Une sous-représentation des femmes dans l'encadrement, quantitativement évidente dans les lycées où 2% des femmes encadrent, plutôt qualitativement au siège avec un plafond de verre marqué (53% des hommes sont A ou A+ contre 46% des femmes).

En janvier 2024, le quiz des vœux pour les agent-es du siège avait pour thème l'égalité professionnelle. Les questions et leurs réponses ont été publiées sur l'Intranet le 8 mars - journée internationale des droits des femmes - pour être accessibles à tout le personnel.

Région Bourgogne Franche-Comté

Matrimoine
Un quiz sur l'égalité professionnelle ? Mais alors pourquoi les 100 équipes portent-elles un nom de femme lors des vœux du siège ?
Parce que les femmes ont été invisibilisées pendant des siècles.

Temps partiel
Quel est le nombre d'hommes à temps partiel au siège ?
14 hommes, soit 5% des hommes (bonne réponse : 09-20/31+14-12/20)

Télétravail
82% des personnels du siège télétravaillent désormais. Les hommes suivent que les femmes ?
Non. 72% des hommes et 89% des femmes télétravaillent

Action 4.2.1
Informer les personnes demandant un temps partiel ou un congé parental sur les impacts salariaux et en matière de retraite.
Formation d'un collègue référent d'Info & Temps Partiel (Com'Nous N°1)

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

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 le 2^{ème} parent, 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.

▼ ONT ÉTÉ RÉALISÉES SUR L'AXE 5 LES ACTIONS SUIVANTES :

MESURES	ACTIONS	RÉALISÉ
5.1. Accompagner la parentalité.		
	5.1.1. Analyse du nombre de congés paternité pris suite à déclaration de naissance.	Nombre annuel de congés « 2 ^{ème} parent » : 2021 : 23 2022 : 52 2023 : 23 2024 (1 ^{er} semestre) : 26
	5.1.2. Généralisation de la prise de congé paternité ou d'accueil de l'enfant.	Evolution du nombre de congés « 2 ^{ème} parent » / an par rapport à l'année N-1 : 2020 : - 35% (crise sanitaire) 2021 : + 35% 2022 : + 126% (allongement durée -à partir du 2d semestre 2021) 2023 : - 126% 2024 (1 ^{er} semestre) : + 13 %
	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 en 2023. 2024 : désignation de trois personnes référentes dans le service gestion-paie pour formaliser des outils avec un objectif de diffusion début 2025.

5.2. Adapter les temps de travail au monde post Covid.

<p>5.2.1. Mise en œuvre effective du droit à la déconnexion ainsi que de règles encadrant les heures de réunion.</p>	<p>À partir du « guide des droits et devoirs à la déconnexion » édité en décembre 2019. Complété par la Charte de bon usage des courriels des agent-es du siège et des lycées. Expérimentation en 2024 d'une démarche sur l'amélioration des règles collectives relatives aux mails et aux réunions.</p>
<p>5.2.2. Evaluation de l'impact du télétravail sur la conciliation des temps de vie.</p>	<p>Résultats du baromètre social siège 2023 : 92% des personnels déclarent mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle grâce au développement du télétravail (50% oui tout à fait + 42% plutôt oui).</p>

L'ACCUEIL DES NOUVEAUX PERSONNELS DES LYCÉES, UN TEMPS PRIVILÉGIÉ POUR LES ÉCHANGES

Une journée d'accueil est organisée chaque semestre à l'attention des personnels qui intègrent les établissements d'enseignement afin de leur faire découvrir le conseil régional. Depuis 2023, des animations sont intégrées à cette journée afin de sensibiliser ces agent-es aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et d'affirmer l'engagement de la Région sur ces valeurs.

Ont ainsi été proposés le 10 septembre 2023 à Dijon et le 3 juin 2024 à Besançon :

- Le matin, en groupe complet : un quiz pour mettre en évidence quelques chiffres-clés à la Région ;
- Le midi : un stand invitant à découvrir les ressources disponibles et à réagir à des situations de comportements sexistes ;
- L'après-midi : un atelier consacré aux rapports de genre et au sexisme en milieu professionnel ;
- En clôture : un retour sur les échanges égalité femmes-hommes de la journée.



Atelier sexisme et articulation des temps de vie

L'ÉGALITHÈQUE, DES RESSOURCES VARIÉES POUR PLUS D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ

En 2023, l'égalithèque s'est enrichie de nouveaux ouvrages (livres et BD) et d'outils pédagogiques relatifs à l'égalité de genre, aux handicaps, à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. **Toutes ces ressources sont désormais visibles sur la nouvelle plateforme documentaire accessible à tout le personnel du Conseil régional et peuvent être librement empruntées.**

Une revue de presse dédiée à l'égalité de genre complète cette nouvelle offre.

Bienvenue sur le portail de La DéMo

Accédez à nos ressources en cliquant sur les images

Des livres et des BD pour vous sensibiliser ou approfondir les sujets de nos champs d'intervention



Des jeux pour sensibiliser, former et embarquer les équipes



Des ressources numériques (vidéos, sites internet...) en complément



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 doit systématiquement rappeler le cadre de la non-discrimination et de l'égalité de traitement. Et l'égalité professionnelle 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.

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 ».

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 de genre ;
- D'appliquer l'engagement de la Région à communiquer sans stéréotype de sexe ;
- De mettre en oeuvre 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.).

▼ LE BILAN DES ACTIONS DE L'AXE 6 SONT :

MESURES	ACTIONS	RÉALISÉ
6.1. Communiquer de manière ambitieuse sur l'égalité professionnelle.		
	6.1.1. Développement de la communication sur l'égalité professionnelle.	Régulière sur les différents supports de communication interne (ex. sujet du quiz des vœux 2024)

	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 (guide du HCE). Février 2022 : conférence-atelier d'Eliane Viennot Novembre 2023 : sensibilisation de l'encadrement par l'agence Mots-clés Octobre 2024 : lancement de la campagne de formation des personnels.
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.	Parcours de formation des nouveaux et nouvelles managers : intégration des enjeux d'égalité et de lutte contre les violences et discrimination dans le module 5 « Prévenir et gérer les situations difficiles »
	6.2.3. Mise en œuvre du plan de formation des personnels.	Diffusion des offres de formation et de sensibilisation à l'égalité de genre. Achats de modules spécifiques (ex. 22 ateliers d'1h30 d'Egaé au 2 ^{ème} semestre 2023).
	6.2.4. Sensibilisation des personnels de la DRH.	Interventions dédiées de la directrice adjointe des ressources humaines dans les services de la DRH.

LA COMMUNICATION ÉGALITAIRE, UNE DYNAMIQUE QUI SE POURSUIT ET DIFFUSE

En juin 2019, la Région s'est officiellement engagée à « communiquer sans stéréotype de sexe » en adoptant les 10 recommandations du Haut Conseil à l'Égalité. Afin d'ancrer les bonnes pratiques proposées par ce guide, un plan de formation est progressivement décliné.

Les membres du réseau égalité femmes-hommes et leurs collègues volontaires ont été sensibilisé-es grâce à la conférence-atelier d'Eliane Viennot, professeuse émérite de littérature française, en 2022. En novembre 2023, l'encadrement a été sensibilisé lors d'un séminaire grâce à l'intervention de Raphaël Haddad, expert en sciences de l'information et de la communication. **Depuis octobre 2024, des modules de formation d'une demi-journée sont accessibles à tous les agent-es du siège, en particulier aux personnels chargés de la communication ou contribuant à l'Intranet, à l'encadrement et aux correspondant-es égalité.**

Les objectifs pédagogiques de ce module, animé par Pierre-Yves Ginet de FHinkEgal·e - formateur à la communication non discriminante, journaliste spécialisé dans les questions d'égalité - sont :

- de repérer les biais présents dans la communication et leurs effets ;
- d'identifier les principaux stéréotypes présents dans les supports de communication publique ;
- de saisir les enjeux et les raisons d'une communication non discriminante ;
- de prendre conscience du pouvoir transformatif des mots et des images ;
- de remplacer des croyances par des savoirs, en matière de communication non discriminante ;
- d'outiller les agent-es pour soutenir les stratégies d'égalité femmes-hommes ;
- et de créer une adhésion collective autour des valeurs d'inclusion et d'égalité pour optimiser l'impact des productions.



Un paradoxe fondateur :

nous baignons dans une langue et des représentations qui entretiennent ce que nous essayons de combattre par ailleurs.

17. Comptez-vous exploiter les apports de la conférence dans les mois à venir ?

[Plus de détails](#)

Aperçus

oui	37
non	6
je ne sais pas	29



Synthèse : **Si oui, comment allez-vous exploiter ces apports ?**

- Echanger avec l'équipe
- Modifier mes/nos pratiques d'écriture
- Utiliser les 3 leviers présentés
- Diffuser la charte auprès des équipes

Intervention en séminaire de l'encadrement – 23/11/2023 – Synthèse de l'évaluation finale

DES TEMPS COLLECTIFS... POUR FACILITER LA PRISE DE CONSCIENCE ET DONNER ENVIE D'AGIR, INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT

De formats très variés, les outils ludiques renouvellent les méthodes d'apprentissage. Nourris de données et d'études scientifiquement étayées, ces supports pédagogiques offrent une large palette de sensibilisation aux enjeux d'égalité et de diversité. Animés au sein de petits groupes, ces expériences sont propices à la compréhension des dynamiques à l'œuvre et aux interactions entre participant-es.

En 2023, le Conseil régional a expérimenté le Monopoly des inégalités créé par l'Observatoire des inégalités ainsi que la Fresque de la diversité. Cet atelier d'intelligence collective permet d'expérimenter les mécanismes cognitifs à l'œuvre en matière de discriminations, de découvrir des approches visant à les réduire, de débattre sur leur portée et leurs limites, tout en acquérant un vocabulaire commun pour nouer un dialogue constructif et faire émerger une société plus inclusive et plus apaisée. Des personnels volontaires seront formé-es en interne en 2025 afin d'animer cette fresque pour d'autres collègues ou équipes.



2

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

BILAN 2023 / 2024 ET PERSPECTIVES 2025

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 2023-2024 et ouvre des perspectives pour 2025 autour de huit thématiques :

SPORT : PARIS RÉUSSI	64
CARTE JEUNES	67
TROUVER SA VOIE	70
OSER ENTREPRENDRE	72
ZOOM 3 : LA MONTÉE EN PUISSANCE DU PRINTEMPS DE L'ÉGALITÉ... ET DU RÉSEAU RÉGIONAL	75
S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL	78
VIVRE, EN TOUTE LIBERTÉ	81
ZOOM 4 : L'UNION FAIT LA FORCE, LE CENTRE EMILE MOTTET EST NÉ	84

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.

Pourquoi agir ?

Parmi les quelque **85 fédérations olympiques et non olympiques**, une quarantaine comporte **moins de 20% de femmes**.

On compte aujourd'hui **19 présidentes** pour **115 fédérations** (dont 2 pour des sports olympiques) et il y a **37% de femmes** parmi les élu·es aux comités directeurs.

4,8% de ce temps médiatique consacré au sport concerne des féminines, et 21% des compétitions «mixtes» (données pour 2021).

Publication Vie publique – Juillet 2023



Paris 2024 a ébloui le monde entier. Symboliquement, on retiendra que la France a réussi à organiser les premiers jeux olympiques et paralympiques 100% paritaires de l'histoire. Autant de femmes que d'hommes sur les terrains, autant d'hommes que de femmes chez les volontaires. La Bourgogne-Franche-Comté s'est prise aux jeux. Aujourd'hui, il faut poursuivre pour transformer l'essai.



FEMMES DIRIGEANTES

La loi instaure la parité stricte entre les femmes et les hommes dans les instances de gouvernance du sport au niveau régional en 2028 (dès 2024 dans les fédérations nationales). « Nous en sommes très loin », dit Chrystel Marcantognini, présidente du Comité régional olympique et sportif de Bourgogne-Franche-Comté, mais toutes les disciplines sont engagées pour faire bouger les lignes. La Région a par exemple soutenu en 2024 la ligue de badminton en finançant des formations spécifiques pour les dirigeantes, dans le but d'augmenter le nombre d'officials techniques. Des actions à poursuivre en 2025.

COS POUR CONTRAT D'OBJECTIFS SPORTIFS

En 2024, la Région a affecté 143 700 euros au soutien des contrats d'objectifs sportifs. Il s'agit de valoriser et développer la place des femmes dans le sport, leur accès aux fonctions de dirigeantes et la mixité de la pratique. Quarante comités et ligues ont bénéficié de financement pour leurs actions. La Région continue également de soutenir des manifestations sportives spécifiquement féminines. 640 000 euros ont ainsi bénéficié, sur la saison 2024, aux structures sportives féminines (JDA Dijon, Entente Sportive Féminine, DFCO Féminin, Charnay Basket Bourgogne, Sens Volley 89, Rugby Féminin Dijon Bourgogne, etc.).

L'EXEMPLE DU FOOTBALL

Le Comité national olympique et sportif a créé le « Club des 300 femmes dirigeantes », un programme d'accompagnement complet avec coaching, rencontres, formations, networking. La deuxième promotion a été reçue en 2024. Le football s'est inspiré de la démarche en créant le club des « 30 femmes dirigeantes de Bourgogne-Franche-Comté ». La ligue décline aussi dans notre région le plan fédéral de féminisation « Toutes Foot ». La Région a soutenu dans ce sport l'organisation de journées ouvertes dans les clubs, de stages féminins, de formations d'arbitres, d'éducatrices aussi.



... ET DU HANDBALL

Parmi les nombreuses actions mises en place à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté, la ligue de handball a initié une opération originale. « Paroles de femmes », c'est la valorisation d'une femme chaque mois avec une interview dédiée. Une joueuse, une entraîneuse, une dirigeante prennent tour à tour la parole.

CÔTÉ JEUNES

L'édition 2024 de « La Lycéenne » s'est déroulée mercredi 29 mai sur le site de la Malcombe, à Besançon. Un événement organisé par l'Union nationale du sport scolaire (UNSS), soutenu à hauteur de 2 000 euros par la Région. Plus de 700 lycéennes et lycéens ont participé à une journée sportive et festive destinée aux filles, mais pas que, puisqu'elles avaient chacune la possibilité d'inviter un garçon. Au programme : course d'obstacles, ateliers, stands de partenaires. Dix-sept disciplines sportives ont été représentées.



Des participantes à l'édition 2024 de « la Lycéenne »

HANDICAP AU FÉMININ

Le handisport est aussi engagé dans l'égalité entre les femmes et les hommes. La Région a soutenu en 2024 le développement du goalball (sport de ballon pratiqué par des sportifs et sportives ayant des déficits visuels) et de la cyclodanse. Un clip vidéo promotionnel « handicap au féminin » a également été créé pour accompagner et valoriser des projets favorisant la place des femmes. Les différentes disciplines du handisport s'engagent aussi à mettre en place des classements féminins sur les challenges territoriaux et nationaux.



Sandrine Martinet, médaillée d'argent paralympique en judo – JO de Paris 2024

© Ebra/DNA/Thomas Toussaint



« Une des priorités, c'est la formation des jeunes femmes dirigeantes. Leur montrer qu'elles sont tout aussi capables d'accéder à des fonctions dans les comités, les ligues. Les compétences sont là, mais il y a un réel manque de confiance. Il y a aussi nécessité de changer certains modes de fonctionnement. Le rythme de vie est le premier frein, les réunions sont perçues comme de trop grosses contraintes. Pourquoi ne pas les faire en journée, multiplier les visios pour rendre tout cela plus accessible aux femmes ? »

Chrystel Marcantognini, présidente du Comité régional olympique et sportif de Bourgogne-Franche-Comté



FALC

- Les filles font moins de sport que les garçons.
- En 2028, il faudra qu'il y ait autant de femmes que d'hommes qui dirigent les comités et les ligues de sport.
- Il y a eu autant de femmes que d'hommes en compétition aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris.
- La Région aide financièrement les compétitions féminines dans 40 disciplines.

Pourquoi agir ?

Les stéréotypes de genre occupent l'intégralité des **100 vidéos les plus vues** de la catégorie « enfant » de YouTube.

Les hommes de **25-34 ans sont seulement 35 %** à considérer anormal qu'un homme ait un salaire supérieur à celui de sa collègue à poste égal, **contre 78 % des femmes du même âge** (43 points d'écart).

37 % des femmes déclarent avoir vécu au moins une situation de non-consentement, et c'est quasiment **une femme sur deux chez les 25-49 ans**.

Source : rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France – HCE



« L'égalité entre les filles et les garçons est un principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation. Elle encourage un climat scolaire serein, assure un cadre protecteur - sans comportements ni violences sexistes - et elle favorise la mixité et l'égalité en matière d'orientation. » C'est le Ministère de l'Education Nationale qui parle ainsi. En Bourgogne-Franche-Comté, de nombreux programmes récurrents sont mis en place, des associations multiplient les présences sur le terrain. La Région est à leurs côtés.

OSE & EVEIL

OSE pour « Oser semer ses envies » et EVEIL pour « Enveloppe pour la vie, l'épanouissement et l'implication des lycéennes et des lycéens ». Deux dispositifs qui accompagnent les lycées sur des projets péri-pédagogiques visant à développer notamment une culture de l'égalité et lutter contre les discriminations. 12 000 euros alloués pour soutenir des projets à travers la région sur l'année scolaire 2023/2024.

En voici quelques exemples :

- Games Ovaires. Ateliers participatifs sur l'égalité, les droits des femmes, mis en place avec la Ligue de l'Enseignement.
- Le respect dans les relations amoureuses. Interventions de l'association Solidarité Femmes.
- Lutte contre la discrimination de genre. Escape Game sur Alexandra David Neel, figure féminine forte.
- Découverte du flamenco. Danse qui raconte la lutte des femmes pour la parité. Intervention d'une artiste durant une semaine culturelle. Création d'un spectacle et d'un fascicule.



Restitution par des lycéen-nes de Cluny

©Océane Lavouset

Le dispositif est reconduit sur l'année scolaire 2024 / 2025 pour OSEr encore plus !

A Cluny, les lycéen·nes du club Féeministe s'engagent, tout au long de l'année, pour l'égalité femmes - hommes grâce notamment à la mise à disposition de protections hygiéniques pour les jeunes filles.

PLANS ÉGALITÉ LYCÉES

Depuis 2014, l'association FETE propose aux lycées de Bourgogne-Franche-Comté de travailler sur les questions d'égalité dans le cadre d'un Plan égalité. Financée par la Région et le Fonds Social Européen, l'action est gratuite pour les établissements qui construisent, en lien avec FETE, des actions ponctuelles ou répétées. L'accent est mis sur la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui. Une trentaine de lycées engagés chaque année (9 nouveaux sur l'année scolaire 2022 / 2023). Une vingtaine d'actions diverses menées : émission radio, publicités sexistes, Ega'game, forums métiers, ciné-débat, etc. Un budget de 25 000 euros est alloué à l'association FETE pour l'accompagnement et l'animation de ces Plans égalité lycées.

Accès à la plateforme des Plans égalité lycées :

<https://www.fete-egalite.org/index.php/nos-actions/plans-egalite-lycees>



PRÉVENTION

La Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FR CIDFF) également en première ligne. En 2023, les 8 CIDFF de la région ont sensibilisé 13 197 jeunes à l'égalité filles - garçons et à la lutte contre les stéréotypes. 740 interventions ont eu lieu auprès des publics scolaires. Soutenue par la Région, la FR CIDFF de Bourgogne-Franche-Comté met notamment à disposition trois expositions. L'une d'elle, « #violence je te quitte », cible les jeunes à partir de 13 ans. Elle est animée par une juriste qui aborde les thématiques des cyberviolences, du harcèlement, du viol et des violences physiques dans les relations affectives et sexuelles chez les jeunes.



Exposition #violencejetequitte — Violences au sein du couple, on en parle ?

©CIDFF ©LiliSohn

LES DÉRIVES DU NUMÉRIQUE

A partir de l'analyse de 100 contenus les plus vus sur YouTube, TikTok et Instagram, le Haut conseil à l'égalité affirme que sur Instagram, 68% des contenus propagent des stéréotypes de genre et que 22% contiennent des propos à caractère sexiste. Sur TikTok, 61% des vidéos présentent des comportements stéréotypés masculins. La Région et ses partenaires souhaitent impulser une meilleure information des jeunes au travers de la prochaine Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bourgogne-Franche-Comté. Elle sera renouvelée en 2025.

UN NOUVEAU SRESRI EN CONSTRUCTION

La Région adoptera son nouveau schéma régional d'enseignement supérieur, recherche et innovation (SRESRI) début 2025, à l'issue d'une démarche de construction collaborative avec l'Etat et tous les partenaires. La Région a émis la volonté que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles soit abordée dans la partie transversale du document cadre. Régulièrement la Région soutient des actions sur ce thème. Exemples en 2024 : 40 000 euros affectés pour financer un plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles à l'Université de Bourgogne et 38 000 euros attribués au CROUS Bourgogne-Franche-Comté pour lutter contre les discriminations.

« Plus jeune, j'ai été victime de discriminations. Lorsque je suis arrivé au lycée Charles de Gaulle à Dijon, dès la seconde, j'ai choisi de m'investir dans le « club LGBTQ+ et alliés » de l'établissement. J'avais clairement la volonté de tendre la main. On a souvent l'impression, en tant que jeunes, de ne pas être écouté-es, et c'est par l'engagement que l'on peut faire bouger les choses. Ce club, c'est un lieu de sensibilisation, d'information, d'écoute à destination de toute la communauté du lycée, les élèves, les enseignant-es, les personnels. »

Kiyomasa Kumagai, étudiant



FALC

- La Région favorise des actions pour l'égalité entre les filles et les garçons.
- Il faut favoriser les vidéos sur internet qui montrent l'égalité entre les filles et les garçons.
- La Région lutte contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes.
- Une violence sexiste c'est une action contre l'égalité entre les filles et les garçons.

TROUVER SA VOIE

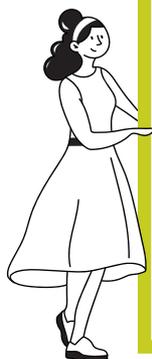
Pourquoi agir ?

A la rentrée 2022, **88,5% des filles** préparant un baccalauréat professionnel avaient choisi les spécialités sanitaires et sociales. **4,2% seulement** les moteurs et la mécanique auto.

Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Édition 2023

74 % des femmes déclarent n'avoir jamais envisagé d'études supérieures ou un métier dans le domaine technique ou scientifique, une proportion qui n'est que de **41 % pour les hommes** (soit un écart de 33 points) ;

Source : rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France – HCE



La Région est chargée, aux côtés de l'Etat, de déployer le service public régional de l'orientation tout au long de la vie, en proposant un continuum de l'orientation, du collège jusqu'à la fin de la carrière professionnelle. Dans ce cadre, la Région s'est fixée pour objectif de favoriser la mixité des parcours professionnels, la diversification des orientations et de réduire les inégalités dans l'accès à l'ensemble des formations et des métiers.

SEMAINE DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS

Depuis 2014, FETE organise les Semaines de la mixité des formations et des métiers sur différents bassins d'emploi. Derniers territoires engagés : la Plaine Dijonnaise et le Val de Saône en Côte-d'Or. Des partenaires (établissements d'enseignement, associations, service public de l'emploi, entreprises, etc.) se sont retrouvés, depuis l'école jusqu'aux entreprises du secteur. Ils ont partagé des ateliers, des débats, des forums d'insertion, des expositions... Prochaine semaine programmée au premier trimestre 2025.



FEMMES ET NUMÉRIQUE

Seulement 27,5 % des professionnel·les du numérique sont des femmes. La Région s'engage pour développer le recrutement et la présence des femmes dans les métiers du numérique. Grâce à une mobilisation partenariale, plusieurs actions de sensibilisation sont mises en place autour de chacune des étapes de vie : information / orientation des collégien·nes et lycéen·nes, enseignement supérieur, entrepreneuriat des femmes, etc.

Dans le cadre de son Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) qui place le numérique comme un levier de compétitivité régionale, la Région a lancé un appel à projets « Mixité & numérique ». 200 000 € réservés pour inciter les jeunes filles à s'orienter vers la filière numérique.

SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE

L'ensemble des formations financées par la Région pour les personnes en recherche d'emploi doivent intégrer dans leurs contenus des temps d'information et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Sur l'année 2023, plus de 14 000 personnes ont ainsi été sensibilisées à travers plusieurs centaines d'actions de formation réalisées sur l'ensemble de la Région. D'ici fin 2025, un questionnaire sera adressé à différentes structures pour évaluer l'impact de ce module « égalité » dans les formations du sport et de l'animation.

AU PLUS PRÈS DE TOUS LES PUBLICS

L'association 100 000 Entrepreneurs a constaté sur le terrain que de nombreuses jeunes femmes font trop souvent des choix d'orientation, puis de carrière en fonction de stéréotypes persistants. Elle multiplie les actions notamment dans les zones fragiles : les quartiers « politiques de la ville » et les zones de revitalisation rurale. Elle y constitue un réseau de mentors, multiplie les interventions d'entrepreneur-es et de professionnel-les dans les établissements scolaires et extrascolaires. L'ambition est de toucher 8 000 à 10 000 jeunes, d'ici 2 ans, à travers toute la Bourgogne-Franche-Comté. Pour atteindre cette ambition l'association recrute des relais territoriaux bénévoles dans l'Yonne et en Saône-et-Loire. Elle est soutenue par la Région à hauteur de 40 000 euros.

« Je suis correspondante égalité au sein de la Direction de l'orientation et des parcours professionnels du Conseil régional. J'ai été volontaire pour cela. L'égalité est au cœur de notre quotidien, lorsque l'on parle des sujets d'orientation, de formation tout au long de la vie. Nous sommes très actifs et actives au sein de cette direction, nous œuvrons pour faire évoluer les femmes. Je suis aussi personnellement sensible à la question de l'égalité professionnelle, la question des salaires notamment. Je n'en reviens pas qu'on en soit à se poser encore cette question en 2024. C'est ce qui m'incite à m'engager. »

Christiane Dotal, chargée de mission à la Région, membre du Réseau égalité femmes-hommes



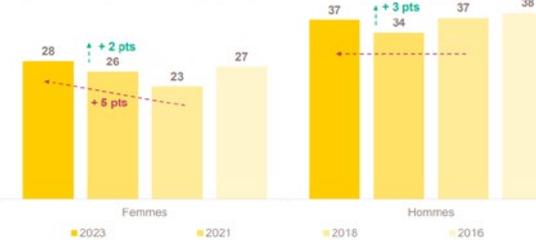
FALC

- Tout le monde doit pouvoir choisir le métier qui lui plaît.
- Il faut aider les femmes à travailler dans les métiers du numérique.
- La Région veut qu'on parle d'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations.
- La Région travaille sur les violences dans les métiers du sport et de l'animation.

Pourquoi agir ?

3 Françaises sur 10 dans une dynamique entrepreneuriale

Proportion de Françaises et de Français participant à la chaîne entrepreneuriale* (%)



INDICE
FRANÇAIS 2023

* Qu'ils aient l'intention de créer leur entreprise, qu'ils en portent le projet, qu'ils soient chefs ou ex-chefs d'entreprise

Champ : personnes âgées de 18 ans et plus, résidant en France métropolitaine

Source : Observatoire de la création d'entreprises, Indice entrepreneurial français 2023 (enquête nationale réalisée par l'Ifop)

- L'implication entrepreneuriale des Femmes progresse régulièrement depuis 2018, gagnant 5 points en cinq ans...
- ... alors que l'engagement des Hommes, bien qu'en hausse lui aussi en 2023, retrouve en fait son niveau de 2018, après le creux de 2021 ; un creux qui ne se constate pas chez les Femmes.
- L'indice entrepreneurial féminin reste inférieur à l'indice masculin, mais l'écart se réduit fortement depuis 2018 : il n'est plus que de 8 points en 2023 vs 14 points cinq ans auparavant.

Source : Bpi France – Indice entrepreneurial 2023

La Région est engagée, avec l'Etat et BpiFrance, dans le Plan d'action régional pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF). En 2021, la Bourgogne-Franche-Comté a été une des premières régions à s'engager de la sorte. L'ambition est de créer des réseaux, de mobiliser les personnes compétentes en matière de financement et d'accompagnement des projets, de valoriser celles qui osent. La Bourgogne-Franche-Comté compte aujourd'hui 30% d'entrepreneuses, un taux qui doit encore progresser.



RENCONTRE CO CRÉA

Le 9 avril 2024 a eu lieu à la Direction Régionale Bpifrance à Dijon, la première rencontre Co Créa en Bourgogne-Franche-Comté. Une journée d'échange, de travail (et de convivialité), l'opportunité de partager et d'apprendre collectivement sur un sujet choisi. Et pour doper l'entrepreneuriat des femmes, il a été question de déconstruction des biais et des stéréotypes de genre. Œuvrer au quotidien pour qu'il n'y ait pas de biais de genre c'est, par exemple, poser les mêmes questions aux femmes qu'aux hommes lors de l'accompagnement à la création d'entreprise ou lors de l'examen d'une demande de financement.

Une formule qui sera reconduite dans le cadre du PAREF Bourgogne-Franche-Comté.



Co Créa du 9 avril 2024 à Dijon

FAITES VOS JEUX

Pour animer le réseau du PAREF, trois rencontres « visio flash » ont été organisées les 12 septembre 2023, 9 janvier 2024 et 5 juillet 2024. L'une d'elle a permis à l'association K'Elles Energies Bourgogne-Franche-Comté de présenter les évolutions du jeu KREATRIS qui permet aux femmes de mener à bien leur projet d'entreprise. Le but étant de répondre aux questions que les créatrices se posent via ce jeu de rôle grandeur nature.



©kreatris-le-jeu

INITIATIVE AU FÉMININ

Pour la dix-huitième année consécutive, Initiative Doubs Territoire de Belfort a organisé un concours destiné à promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, financé à hauteur de 20 000 euros par la Région. En 2023, le jury présidé par Frédérique Le Floch, gérante de l'entreprise Lasertec à Arceau, a récompensé cinq créatrices d'entreprises exemplaires en Bourgogne-Franche-Comté parmi les 81 candidatures reçues.

- 1^{er} prix : Letizia Iacovelli, créatrice de LETIZHELICES, entreprise de prestation de services par drones à Amance (70).
- 2^{ème} prix : Amandine Perrier, pour la reprise de TDM AUTO, garage automobile à Conliège (39).
- 3^{ème} prix : Laure-Elie Monget, pour la création de LE BIBLIOVORE, commerce de livres d'occasion à Besançon.
- Prix Pépite : Amélie Le Gall pour son projet de création d'une entreprise de fabrication d'une crème solaire alternative à Dijon.
- Prix du Club Soroptimist : Nathalie Patou pour la reprise de MFM BACHES, confection et vente de bâches à Melay (71).



ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE

Depuis 2021, la Région soutient les actions « Mini-Entreprise S® » de l'association Entreprendre Pour Apprendre. L'idée originale est de créer un parcours destiné à faire découvrir, à travers un défi, les grandes étapes qui jalonnent la création d'un projet d'activité économique ou sociétal. Les jeunes apprennent à travailler ensemble, développer leur créativité... Deux actions ont été proposées en mars et avril 2024. Chaque séquence comporte obligatoirement une thématique autour de la mixité dans les métiers du numérique.

« Chez Madame, c'est l'envie de me lancer, de créer à Dijon un espace de divertissement immersif unique. Je suis partie d'une page blanche, tout n'a pas été simple, mais j'y suis arrivée. C'est la meilleure aventure qu'il soit ! Nous les femmes, on a tendance à sous-estimer notre potentiel, là où chez les hommes, il y a moins de doutes. J'ai juste envie de dire : osez ! »



Lucile Vukovic, créatrice d'entreprise, l'une des « 101 femmes de Matignon ! » 2024



FALC

- Les femmes créent moins d'entreprises que les hommes.
- La Région et ses partenaires aident les femmes à créer leur entreprise.
- La Région finance chaque année un concours qui récompense les créatrices d'entreprises.
- Il existe en Bourgogne-Franche-Comté un jeu pour aider les femmes à créer leur entreprise.

LA MONTÉE EN PUISSANCE DU PRINTEMPS DE L'ÉGALITÉ... ET DU RÉSEAU RÉGIONAL

2019, la Région impulse le Printemps de l'égalité en Bourgogne-Franche-Comté. Lancé chaque année autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, avec l'objectif de mettre en valeur des initiatives participant à la déconstruction des stéréotypes et la diffusion de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques .

Sixième édition en 2024, ouverte au lycée Olivier de Serres à Quetigny (21) et un fil rouge : l'égalité professionnelle.



Lancement du Printemps de l'égalité 2024 par Laëtizia Martinez, vice-présidente à l'enseignement supérieur, la recherche et l'égalité réelle et Océane Godard, vice-présidente en charge des lycées et de l'orientation - Lycée de Quetigny - ©Enzo Marchand/CRBFC

CITÉE EN EXEMPLE

Illustration du programme du Printemps de l'égalité, la visite le 14 mai 2024 de l'entreprise nivernaise Eurosit. Spécialisée dans les assises de bureau, la société, dont le siège social est à Nevers, a été récompensée par un trophée régional pour son engagement RSE (responsabilité sociale et environnementale) en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Ici, par exemple, les offres d'emploi sont ouvertes indifféremment aux hommes et aux femmes. Aucun préjugé de compétences lors des entretiens d'embauche. Plusieurs femmes travaillent ainsi aux ateliers de découpe.



Visite d'Eurosit guidée par le directeur de site.

©Massimiliano Prestifilippo

LA CLÔTURE DU PRINTEMPS DE L'ÉGALITÉ

L'édition 2024 s'est achevée le 13 juin à la Maison régionale de l'Innovation par une table ronde animée par la vice-présidente de la Région en charge de l'égalité réelle.

Les regards se sont croisés sur les questions d'égalité professionnelle.

Accueil des participant-es

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les carrières des femmes et des hommes
Bourgogne-Franche-Comté

Maryvonne FAILLENET-ELVEZI
Présidente

« L'autonomie professionnelle des femmes, une des clés de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la liberté des femmes »

Accueil des participant-es

FETE
Femmes Égalité Emploi

Karla MARTINEZ
Directrice

« Faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes, de l'école à l'entreprise »

Accueil des participant-es

HALTE Discriminations
Inclusion - Égalité - Diversité RH & RSE

Mireille PEQUIGNOT
Présidente

« Favoriser le recrutement pour toutes et tous, femmes et hommes de tous horizons, de Bac -10 à Bac +10 notamment dans les métiers de la Tech ».

Accueil des participant-es

Réseau Initiative
DOUVE TERRITOIRE DE BELFORT

Danièle DULMET
Vice-présidente

« Faire des créatrices promues par le concours Initiative au féminin, les ambassadrices de l'égalité »

Les inégalités qui persistent ont été mises en exergue et des solutions partagées lors des débats et des questions avec la salle. Une occasion aussi de valoriser des femmes qui ont su défier les stéréotypes, comme Christiane Damango, ingénieure jeune diplômée.



LE DYNAMISME DU RÉSEAU DES CIDFF

Mis en avant lors de cette clôture, la Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) fédère un réseau de huit associations départementales, très actives à l'échelle de la région. En 2024, les salariées ont continué de développer leur maillage du territoire : 11 nouvelles permanences ouvertes en Bourgogne-Franche-Comté entre fin 2023 et début 2024 (Auxerre, Saint-Léger-sur-Dheune, Saint-Claude, Decize, etc.).

La Fédération régionale a aussi développé la formation des équipes départementales, notamment dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport. Elle a également continué de déployer à travers la région une belle idée initiée en 2022 dans le Jura : le Van itinérant Nina & Simon.e.s. L'idée de proposer un accueil anonyme et gratuit au plus près de la population, notamment en zone rurale. En 2024, la fédération a travaillé à l'implantation du dispositif dans le Doubs, le Territoire de Belfort, en Haute-Saône et en Saône-et-Loire.



Le VAN itinérant Nina et Simon.e.s au Festival Chalon dans la Rue !

<https://www.facebook.com/p/Nina-et-Simones-39-100087294280355/>

CAP SUR 2025

2025 sera la 7^{ème} édition du Printemps de l'égalité en Bourgogne-Franche-Comté. Le thème de l'égalité professionnelle sera de nouveau au cœur du programme.

La détermination de la Région : « L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est un travail au long cours, une sensibilisation permanente des élu·es, des agent·es, des partenaires de la Région. Depuis 2023, le Printemps de l'égalité est axé sur les compétences obligatoires de la Région, sur les thématiques de la jeunesse, sur les sujets d'orientation et d'égalité professionnelle. Il ne faut pas ralentir le rythme, croire que l'on a bien avancé. On essaie d'être plus impactant·es dans nos politiques publiques, de mettre en place de vrais réflexes. C'est un chantier colossal. »

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



FALC

- La Région organise le Printemps de l'égalité.
- La Région aide des associations pour l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.
- La Région fait visiter des entreprises qui montrent un bon exemple.

S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL

Pourquoi agir ?

Le taux d'activité des hommes toujours supérieur à celui des femmes
En 2020, le **taux d'activité** des hommes est **supérieur de 5,1 points** à celui des femmes dans la région



Les femmes près de 5 fois plus souvent en temps partiel



Population de 25 à 49 ans en 2020

Près d'une mère sur trois à la tête d'une famille monoparentale sous le seuil de pauvreté

En 2021, en Bourgogne-Franche-Comté, **31,1 %** des mères de familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté



Personnes appartenant à des ménages fiscaux en logement ordinaire dont le revenu disponible est positif ou nul

Source : Égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté : chiffres clés de la région et de ses départements Insee (mars 2024)

RSE pour Responsabilité Sociétale des Entreprises... On parle beaucoup de transition écologique en la matière, mais l'égalité femmes - hommes est une autre facette de la RSE. D'ailleurs, savez-vous que les femmes sont plus engagées que les hommes en matière de RSE ? Les entreprises de 50 salarié-es et plus doivent publier chaque année leur index de l'égalité professionnelle et les actions mises en place pour la favoriser. La Région œuvre au quotidien. Pour que tout le monde puisse s'épanouir au travail.

HALTE-DISCRIMINATIONS

L'association Halte-Discriminations œuvre à la diffusion de la culture de l'égalité dans la formation, l'emploi et la création d'entreprise pour les personnes victimes de discrimination. L'accent est mis sur l'accompagnement des femmes en situation de handicap ou issues de l'immigration. En 2023, les actions de l'association ont touché 2 500 citoyen·nes et 850 entreprises et organisations. Cinq journées d'information et de recrutement ont eu lieu en Bourgogne-Franche-Comté : Dijon, le Creusot, Nevers, Vesoul, Besançon. Huit entreprises ont été accompagnées sur des pratiques RH inclusives.

La Région a apporté 20 000 € pour l'organisation du Grand Forum Emploi Diversité RH & RSE en clôture de ce Tour régional.



Tour régional Emploi & Inclusion 2024

www.tour-regional.org



VIS MA VIE D'ENTREPRENEUSE

L'idée c'est d'accompagner des femmes qui développent un projet entrepreneurial, dans toutes ses dimensions, incluant la conciliation des temps de vie professionnelle et vie personnelle. « *L'objectif est d'avoir un dialogue très direct, que les femmes mentorées puissent poser tout type de questions aux cheffes d'entreprises* ».

Ce programme permet notamment de découvrir les réalités et le quotidien du métier de dirigeante en passant une journée en immersion aux côtés d'une femme en activité. Il s'adresse à toutes les femmes qui se présentent avec un projet structuré. Le plan d'action prévoit d'atteindre 50 nouvelles porteuses de projet accompagnées en 2023-2024.

LA MAISON DE JEANNE

La Région a alloué une enveloppe de 24 500 euros à la Maison de Jeanne à travers l'appel à projets « Initiatives territoriales ». La structure est située à Valdoie dans le Territoire de Belfort. Céline Souakria, la fondatrice, a mis en place un projet dont l'objectif est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes mamans solos âgées de 18 à 26 ans en leur proposant un parcours d'accompagnement global autour du logement, du suivi médico-social, de la garde des enfants sur les horaires atypiques. Permettre à ces femmes de se lancer dans la vie active en facilitant leur quotidien de jeunes mamans : telle est la mission de La Maison de Jeanne.



RECRECITER AU FÉMININ

La Région a alloué 30 000 euros pour soutenir les activités de la SCIC FETE. Cette dernière organise chaque année diverses actions auprès des entreprises, pour agir pour l'égalité des droits et de traitement des femmes dans l'emploi au regard de la loi de 2016. Elle a proposé dans ce cadre un nouvel atelier : « Recruter au féminin », né des demandes d'entreprises rencontrant des difficultés à recruter. Plus globalement leurs actions visent à informer les représentant-es des organisations syndicales et les directions d'entreprises de la réglementation en vigueur, améliorer le dialogue social et les conditions de travail des femmes et favoriser leur évolution professionnelle.

FETE Femmes Egalité Emploi organise le temps fort :

Égalité et mixité dans l'IAE
S'outiller pour avancer

Le Mardi 26 septembre 2023 - 9h30-14h
Salle d'Honneur du Conseil Départemental de Côte d'Or

Au programme :

Ateliers :
Sensibiliser à l'égalité
Déconstruire les idées reçues
Travailler en réseau
Communiquer sans stéréotypes

Témoignages :
BTS Insertion et RENOUER
IRIAE des Hauts-de-France

Pistes d'actions :
Théâtre débat
Fiches-outils thématiques
Outils de sensibilisation





 Cofinancé par l'Union européenne

UN CADRE DE CONFIANCE

Une convention cadre a été signée avec FETE pour la période 2024 – 2026. L'action de cette association et SCIC portera sur trois politiques de la Région Bourgogne-Franche-Comté : orientation, formation et emploi. FETE prévoit par exemple sur les trois années à venir des formations des employeurs, des salarié-es à la législation sur l'égalité professionnelle femmes - hommes.

La démarche innovante « Egalité et mixité dans l'IAE (insertion par l'activité économique) : s'outiller pour avancer » a été ponctuée par une rencontre organisée le 26/09/23. L'occasion de rappeler le projet, montrer ses effets, apporter des témoignages et de la motivation pour poursuivre l'action. Au total, ce sont 60 partenaires de l'IAE qui ont échangé lors de cette journée.



« Seize ans maintenant que je travaille au sein de FETE. J'ai vu les choses évoluer de manière positive. A l'époque, on n'évoquait jamais les violences sexistes au travail, aujourd'hui c'est un sujet majeur. Il y a aussi des obligations légales grandissantes pour les entreprises, mais d'elles-mêmes elles se rendent compte de la richesse qu'apporte la mixité. Il reste encore des préjugés, la mixité des métiers a du mal à évoluer. Il faut continuer. Si on veut que les choses évoluent, il faut commencer tôt, dès l'école. »

Karla Martinez, chargée des partenariats et coordinatrice projets à la SCIC FETE, Femmes Egalité Emploi



FALC

- Les femmes ont souvent un salaire plus bas que les hommes pour le même travail.
- Il est difficile pour les femmes d'accéder à certains métiers.
- Il est difficile aussi pour les hommes d'accéder à certains métiers.
- La Région et ses partenaires aident les entreprises pour plus d'égalité au travail.
- La Région finance des formations pour apprendre les lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

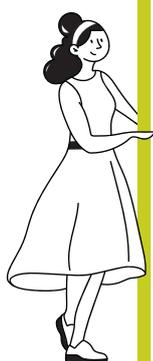
Pourquoi agir ?

Depuis 1976, seulement **8 % des films primés** aux Césars ont été réalisés par **des femmes**, mais aucun de 2010 à 2023.

25 % de femmes primées pour le meilleur album composé, écrit ou interprété aux Victoires de la musique 2020-2023

Source : Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication – mars 2024

Les femmes représentent :



60%

des étudiant·es
en arts



40%

des artistes
aidées par des
fonds publics



20%

des artistes
programmées



10%

des artistes
récompensées

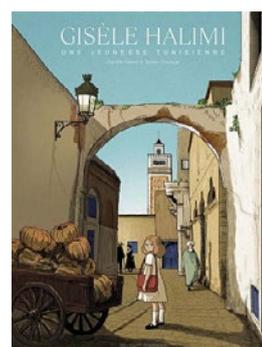
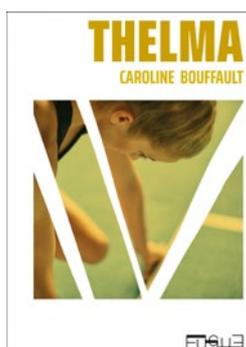
Source : Mouvement HF



Le spectre de l'égalité entre les femmes et les hommes est large, les champs d'action sont multiples. Au quotidien, il va de la diffusion culturelle à la protection des personnes. Des associations œuvrent à travers tout le territoire, elles multiplient les initiatives, les ponts entre les générations, les actions de sensibilisation. La Région est à leurs côtés et agit à son niveau au travers de ses compétences.

ECHAPPÉE LITTÉRAIRE

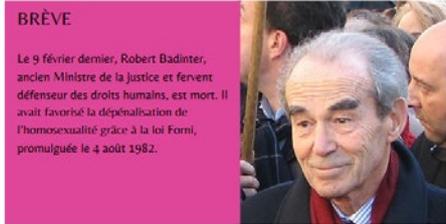
Ce dispositif, créé par la Région, vise à favoriser la lecture et la découverte de la création littéraire auprès des jeunes, à développer leur sens critique. Trente lycées sont sélectionnés chaque année sur appel à candidatures. Grâce à l'affectation de 96 500 € en 2023, les élèves ont reçu les huit ouvrages en compétition. En 2024, cinq auteurs et quatre autrices ont échangé avec les élèves dans leurs établissements. Caroline Bouffaut a remporté le 1^{er} prix roman pour « Thelma », l'histoire d'une adolescente anorexique. Danièle Masse et Sylvain Dorange ont remporté le 1^{er} prix BD pour « Gisèle Halimi, une jeunesse tunisienne. »



Les lauréat·es 2024 @ Photo Région - Océane Lavoustet

BFC REPORTER

Il s'agit d'un dispositif journalistique ouvert à tous les lycées de la région. L'ambition est de sensibiliser les élèves à une lecture régulière et éclairée de la presse. 12 660 euros ont été alloués au dispositif en 2024 par la Région. Le travail consiste à réaliser un journal de 2 pages sur les cinq thématiques proposées dont les discriminations et l'égalité femmes - hommes. Chaque classe sélectionnée a participé à un Hackaton le jeudi 21 mars 2024 au lycée E.J. Marey à Beaune pour échanger sur les différents sujets.



AIDE AUX PROJETS

Les questions d'égalité de genre, de citoyenneté, de lutte contre les discriminations sont traitées quotidiennement par le monde associatif. Entre le 1^{er} mai 2023 et le 31 juillet 2024, la Région a financé 21 projets à hauteur de 21 000 euros. Dix-neuf associations, une commune et un lycée ont ainsi bénéficié de crédits. Ici, pour créer des actions (expositions, théâtre, ...) autour de la journée du 8 mars 2024 – journée internationale des droits des femmes -, là (au lycée Mancy à Lons-le-Saunier) pour créer un podcast. Également des actions autour du 17 mai, journée mondiale de lutte contre les LGBTphobies.



UN GUIDE DE L'AMÉNAGEMENT ÉGALITAIRE

L'aménagement des villes a longtemps été pensé pour et par les hommes, avec pour conséquences une inadaptation de certains équipements aux usages des femmes, un sentiment d'insécurité, une faible représentation symbolique des femmes dans l'espace public. La Région a donc réalisé un guide sur l'aménagement égalitaire. Objectif : apporter des pistes de réflexion et d'action pour aider les porteuses et porteurs de projets à mettre en place des aménagements plus inclusifs. Produit fin 2023, le guide a commencé à être diffusé en 2024 auprès des communes ayant des projets d'aménagement.

MATRIMOINE

En France, seulement 6% des noms de rue portent un nom de femme. Dans le nouveau bâtiment administratif du conseil régional « Viotte » à Besançon, les 18 salles de réunion mettent à l'honneur des femmes de Bourgogne-Franche-Comté aux parcours inspirants. Des sportives, des cheffes, des actrices, des militantes, d'hier et d'aujourd'hui. Toutes pionnières. Les salles en portent le nom, leur portrait y figure. Une façon de sensibiliser toutes celles et eux qui passent dans ces salles à l'égalité femmes - hommes, surtout de faire évoluer nos imaginaires. De nouvelles déclinaisons (jeux, cartes postales, kakémonos, etc.) ont été imaginées pour poursuivre la valorisation de ces femmes exemplaires.





LIEU SÛR POUR LES FEMMES

Travailler pour faire de notre territoire un « lieu sûr pour les femmes » ! La Région Bourgogne-Franche-Comté s'engage en adoptant la résolution #SafePlace4Women, initiée par le Comité européen des Régions. @bfc_region @PES_CoR



8:01 AM · Dec 16, 2023



Lors de l'assemblée plénière de décembre 2023, la Région s'est engagée à devenir « un lieu sûr pour les femmes » (#SafePlace4Women). Ce dispositif européen définit six mesures visant à traduire en actions concrètes le principe de tolérance zéro envers les violences faites aux femmes. La Région s'est par exemple engagée à proscrire toute publicité sexiste ou à mettre en place des programmes éducatifs de sensibilisation.

« Quand dans le passé, j'ai milité pour l'octroi du bulletin de vote à la femme française, je l'ai fait hors de tout parti politique. Parce que j'estimais qu'une démocratie et une république, pour être logiques avec elles-mêmes, se devaient de respecter l'un des premiers principes dont elles se réclamaient : l'égalité. Parce que sur le plan social, il m'apparaissait nécessaire que les femmes, appuyées sur le bulletin de vote, obtiennent que les lois intéressant la famille, l'assistance, le travail, ne passent plus au second plan. »

1945 (Archives départementales du Territoire de Belfort)

Emilie Mottet (1888-1976)



FALC

- Des lycéennes et des lycéens réalisent un journal qui parle de l'égalité entre les filles et les garçons.
- La Région a créé un guide pour donner plus de place aux femmes dans l'aménagement des villes.
- Toutes les salles du nouveau bâtiment de la Région portent un nom d'une femme célèbre. Les photos de ces femmes sont affichées.

L'UNION FAIT LA FORCE, LE CENTRE EMILE MOTTET EST NÉ

Inscrite au Contrat de plan État-Région 2021 - 2027, née de la volonté conjointe de la Région et de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la création d'un Centre de ressources régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en gestation depuis trois ans, est aujourd'hui effective. 2025 matérialisera son avènement.

Centre de ressources régional pour l'égalité femmes-hommes



Le projet

- Une démarche commune Préfecture & Région BFC inscrite dans le CPER.
- Construire "le réseau des réseaux" des acteurs et actrices de l'égalité femmes-hommes dans la région.
- Un outil numérique pour capitaliser et valoriser les ressources, au service des partenaires et du grand public.

Les objectifs

- Mettre en lumière l'égalité femmes-hommes pour favoriser son essor.
- Développer une dynamique partenariale générant des initiatives nouvelles.
- Constituer une référence, une porte d'entrée unique sur le champ de l'égalité.

UN FOISONNEMENT D'INITIATIVES

200 structures travaillent, sur toute la Bourgogne-Franche-Comté, sur les questions d'égalité de genre. Des associations, des collectivités, des entreprises, qui ne se connaissent pas forcément, qui chacune dans leur coin disposent de ressources, de dispositifs. L'ambition est de créer une plateforme numérique et un réseau régional pour valoriser leur dynamisme, pour permettre d'échanger, de partager, et de dupliquer certaines actions.

UNE CONSULTATION TOUT TERRAIN

Une cartographie des acteurs et actrices, des ateliers participatifs, sept réunions départementales en partenariat avec les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité, des échanges bilatéraux... Il a fallu un important travail de terrain pour dresser un état des lieux, pour lister aussi les attentes des différentes structures intervenantes. Un animateur a été recruté pour mener à bien ce travail.

QUATRE CHAMPS D'ACTION

- La culture de l'égalité : la prévention des comportements sexistes, la déconstruction des stéréotypes, la promotion de l'égalité, etc.
- L'insertion économique et l'égalité professionnelle : la mixité dans les métiers, l'entrepreneuriat des femmes, l'insertion des femmes dans l'emploi, la lutte contre les discriminations au travail, etc.
- La lutte contre les violences faites aux femmes : les violences intrafamiliales, les violences sexistes et agressions sexuelles, le système prostitutionnel, les mariages forcés, etc.
- La santé des femmes : la précarité menstruelle, les spécificités de la santé des femmes, la santé sexuelle et reproductive, etc.

UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE COMME OUTIL

Les partenaires du centre ont opté, dans un premier temps, pour un centre de ressources dématérialisé et ainsi faciliter l'accès au plus grand nombre, sur tout le territoire. Cette plateforme numérique comprendra une partie grand public, et une autre réservée aux partenaires. Elle sera disponible avant la fin du premier semestre 2025

LE 8 OCTOBRE COMME POINT DE DÉPART

Le 8 octobre 2024 restera une date majeure dans le projet. Réuni-es à Dijon, une centaine d'acteurs et d'actrices de l'égalité femmes - hommes ont salué la naissance du Centre Emile Mottet. Le nom et le logo ont été dévoilés ce jour-là, autour notamment de Titiou Lecoq, journaliste, écrivaine, blogueuse, venue apporter son éclairage sur la charge mentale. La journée a permis aussi un temps d'échanges, de rencontres. Il en ressort la volonté de tous et toutes d'agir pour insuffler au plus grand nombre une culture commune de l'égalité, de faire changer les comportements, et d'ouvrir aux femmes le champ des possibles, notamment dans le milieu professionnel. Depuis le 8 octobre, la communication sur les réseaux sociaux est officiellement lancée.



Marie-Guite DUFAY, Présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté, lance le projet du Centre de ressources Emilie Mottet avec la Secrétaire générale aux affaires régionales.

ET MAINTENANT... QUE VIVE LE CENTRE EMILIE MOTTET

Le centre de ressources doit permettre d'être plus efficace, d'améliorer la veille, de créer un annuaire exhaustif des acteurs et actrices, de faire gagner du temps aux structures, d'éviter les doublons par la mise en commun de toutes les informations.



Le lancement officiel du Centre Emilie Mottet, centre de ressources régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes, a eu lieu le mardi 8 Octobre 2024 à Dijon.

Et de faciliter les recherches et les contacts pour toute personne intéressée par ces sujets.

QUI ÊTES-VOUS EMILIE MOTTET ?

1945, Emilie Mottet est la première femme élue à la mairie de Belfort. Méconnue du grand public, infirmière de guerre, elle joua un rôle important dans la Résistance au cœur de la seconde guerre mondiale. Le Centre de ressources pour l'égalité entre les hommes et les femmes portera son nom. Alors qu'en 2023, seulement 20,7 % des femmes étaient maires en Bourgogne-Franche-Comté, le symbole est fort.

« Entre janvier et octobre 2024, j'ai rencontré 170 structures qui œuvrent pour l'égalité de genre à travers la Région. Surpris, dans un sens, par tout ce qui pouvait exister. Je sors plus riche de cette expérience de terrain. Conscient de l'importance de mettre en place ce réseau, et de l'animer. Ce sera ma mission première. »

Florian Martinez, animateur du centre de ressources régional pour l'égalité femmes-hommes



FALC

- La Région et l'Etat ont recherché toutes les personnes qui travaillent pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La Région et l'Etat ont fait une journée avec toutes les personnes qui travaillent sur l'égalité entre les femmes et les hommes se connaissent.
- La Région et l'Etat vont créer un site internet sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Femmes de Bourgogne-Franche-Comté



CÉLINE REYLÉ

Astronome à l'Institut UTINAM, basé à l'Observatoire de Besançon, Céline Reylé est spécialiste de la voie lactée et des naines brunes. Elle est fortement impliquée dans la mission spatiale Gaïa de l'Agence spatiale européenne.

#VOIE-LACTÉE #ASTRONOME #MISSION GAÏA



LAURA GLAUSER

Talentueuse gardienne de but de handball, Laura Glauser multiplie les titres individuellement, en club et en sélection nationale.

#HANDBALL #CHAMPIONNE #ESPRIT SPORTIF



FLORENCE BAVEREL

Florence Baverel est biathlète. Médaillée olympique, elle détient un palmarès qui force le respect et l'admiration.

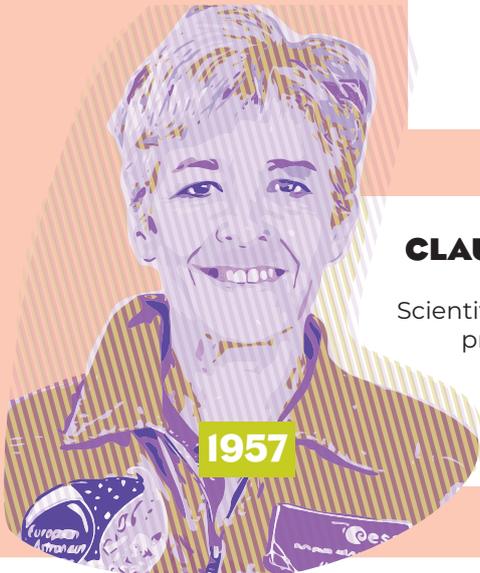
#JO #BIATHLON #ÉDUCATRICE



JEANNE BARRET

Première femme à avoir fait le tour du monde travestie en homme, Jeanne Barret fût une pionnière de l'exploration botanique au XVIII^e siècle.

#EXPLORATRICE #PIONNIÈRE #BOTANIQUE



CLAUDIE HAIGNERÉ

Scientifique, médecin, Claudie Haigneré est la première femme astronaute française et la première européenne à rejoindre l'ISS (International Space Station).

#MÉDECIN #ASTRONAUTE #ESPACE

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

bourgognefranchecomte.fr     



Ma Région | avancer, partager