



Séance plénière du 25 juin 2018

**PLAN D' ACTIONS RÉGIONAL POUR L'ÉGALITÉ
« TOUTES ET TOUS MOBILISÉ.E.S POUR L'ÉGALITÉ » 2018-2021**

Le conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4131-2 et L.4131-3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux organes de direction des régions et au rôle du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4134-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à la composition et au fonctionnement du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4241-1 et L.4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles R.4134-9 et L. 4132-18 alinéas 2 et 3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux modalités de saisine du conseil économique, social et environnemental régional et à l'information du conseil régional des projets sur lesquels le CESER est obligatoirement et préalablement consulté,

Vu le décret n° 2017-1193 du 26 juillet 2017 relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Vu la lettre de saisine du président du Conseil régional en date du 8 juin 2018,

Vu l'avis des 4 commissions en date des 12 et 13 juin 2018,

Vu l'avis du bureau en date du 18 juin 2018,

Madame Fatim LABIB, rapporteure entendu :

DELIBERE

Depuis plusieurs années, la Région Centre-Val de Loire et le CESER affichent la volonté de placer les questions des inégalités et des discriminations au rang des priorités dans leur réflexion et leur action.

De nombreuses initiatives portées par la Région et diverses productions d'études et d'analyses réalisées par le CESER sur les thématiques d'égalité participent à faire de notre région un lieu d'engagement collectif au service du progrès social.

L'attractivité et l'équilibre du territoire régional passent aussi par une démarche persévérante sur des thématiques déterminantes et qui ne placent pas les questions des inégalités et des discriminations à la périphérie des enjeux économiques, sociaux et démocratiques. Une société qui accueille durablement des inégalités acceptées serait insupportable. Le plan d'actions régional pour l'égalité trouvera son sens dans ces principes pour conduire avec force sa réalisation.

Le CESER se félicite de la mise en place de ce plan d'actions pour l'égalité. C'est une matière sérieuse à la hauteur des enjeux à porter et de l'investissement à déployer sur notre région.

Ancrage, coopération et pluralité, tels sont quelques mots pour saluer et soutenir le plan d'actions régional pour l'égalité « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité » 2018-2021 :

Ancrage : le plan d'actions puise ses origines et s'inscrit dans une approche portée par la Région depuis 2004. La signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en mars 2009 était une autre étape qui s'est traduite en 2011 par un plan d'actions ambitieux et dont l'objectif premier était de concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Coopération : l'approche collective adoptée pour la réalisation des 34 fiches actions et la charte partenariale proposée caractérisent ce plan d'actions. La démarche installe la culture de l'égalité comme une substance déterminante de ce nouveau mouvement. Partager les enjeux, c'est inviter à l'engagement.

Pluralité : le plan d'actions régional pour l'égalité 2018-2021 recouvre des domaines multiples allant des inégalités sociales aux questions des discriminations : égalité femme/homme, handicap, égalité des chances, lutte contre les stéréotypes, plafond de verre, éducation et formation, etc. La pluralité des réalités abordées souligne une démarche plus forte et courageuse.

En amont du plan d'actions, un travail significatif en trois phases

L'élaboration du plan égalité a fait l'objet en premier lieu d'un bilan des actions et des initiatives menées par la Région, notamment sur la période allant de 2011 à 2015. Cette étape a été poursuivie par le recensement et l'identification de pratiques et d'actions menées dans d'autres collectivités. Cette approche méthodologique témoigne de la préoccupation de concevoir un plan d'actions efficace. La 3^{ème} phase est à saluer, particulièrement de par l'importance accordée à la concertation. Le colloque organisé avec le CESER en décembre 2017 est considéré comme le point d'orgue de cette construction. Plus de 120 participants et 78 propositions collectées auprès des partenaires institutionnels, de la société civile, des agents de la Région et des acteurs associatifs. La concertation a livré des matériaux utiles à la construction du plan.

De la nécessité d'aller plus loin et autrement

Malgré un arsenal législatif dense, le paradoxe persiste entre l'égalité de droit et l'égalité de fait. Les lois n'ont pas suffi à lever tous les freins, l'engagement de la Région devient plus qu'une volonté. Méthodes et stratégies de travail exigeantes sont désormais conjuguées pour dessiner le cap d'une Région qui se veut responsable et exemplaire.

Il y a effectivement la nécessité d'aller plus loin pour inscrire des transformations culturelles profondes et conduire des politiques tangibles, visibles et mesurables. Le plan d'actions régional pour l'égalité ouvre un large champ d'engagement avec ses 34 fiches actions : de l'entreprise à l'école, de la famille aux loisirs et au sport, de la communication à la formation. La réalité des situations

observées par l'INSEE et l'Observatoire des inégalités invite, en effet, à ne pas relâcher les efforts et à transcrire une ambition forte en actions concrètes.

Le principe d'adosser une charte partenariale d'engagement en faveur de l'égalité à ce plan d'actions est une incitation forte et un appel à davantage de responsabilités. Le CESER approuve cette nouvelle impulsion donnée aux questions d'égalité et encourage une communication et une diffusion la plus large de ce plan. La démarche mérite de lui donner toute son envergure.

Les discriminations sont massives et les inégalités ne diminuent pas

La lutte contre les discriminations recouvre des domaines multiples et complexes. Le CESER, comme le souligne le rapport, a participé depuis 2001 à travers ses auto-saisines, à apporter de précieux éléments de connaissance et d'analyse sur ces thématiques.

Les discriminations sont massives et les inégalités se cumulent. Le plan d'actions régional pour l'égalité aborde considérablement ces thématiques à travers plusieurs fiches actions. Le CESER regrette toutefois que les inégalités territoriales ne soient pas évoquées dans le plan d'actions.

La prévention et la prise en compte du handicap demandent une réelle volonté politique et de vrais investissements. Fluidifier et simplifier les démarches pour les familles est nécessaire. Le plan d'actions réserve une part importante à la question du handicap. Cependant, le CESER souligne la nécessité d'inclure la problématique du handicap invisible, trop souvent sous-estimée.

La prise en compte forte des inégalités et des discriminations est indispensable. Le plan d'actions régional pour l'égalité est fourni en engagements. Le CESER apprécie la multitude des propositions décrites dans chacun des domaines.

Le suivi, l'évaluation et l'accompagnement budgétaire du plan d'actions sont gages de réussite

Le CESER qualifie le plan d'actions d'un travail extrêmement sérieux. Son utilité est importante et son aboutissement s'impose. C'est pourquoi il mérite d'être suivi et évalué de manière rigoureuse. Bien qu'une modalité de gouvernance partenariale soit programmée, le CESER a noté que certaines fiches actions n'étaient pas accompagnées d'indicateurs d'évaluation.

La mise en œuvre du plan d'actions est indispensable. Aussi, le CESER aurait souhaité que l'accompagnement budgétaire soit traduit de manière plus précise, notamment pour les actions relevant de la compétence de la Région.

Conclusion

Le CESER et le Conseil régional sont deux assemblées très attachées aux sujets de lutte contre les discriminations et les inégalités sociales et territoriales. Le SRADDET est une chance pour réaffirmer des enjeux propres aux questions d'égalité.

Parce que les freins sont persistants et les paradoxes ostensibles, un engagement fort et courageux est indispensable. Le plan d'actions régional pour l'égalité se distingue par un caractère proactif et utile. Il appelle à davantage de responsabilités et d'engagements. Le CESER approuve la nouvelle impulsion donnée à la politique d'égalité sur le territoire régional. Ambitieux et innovant dans sa structuration et son contenu, ce plan unit des thématiques traitées jusque-là séparément. Cette approche participera à créer un cercle de qualité autour de ce plan.

Levier indispensable et instrument central, la culture de l'égalité est un acte précieux qui met nos représentations et nos actions en mouvement. Elle est à faire rayonner le plus largement pour que l'égalité soit pensée, organisée et éprouvée. Elle doit demeurer un objectif principal.

Le CESER est une assemblée qui s'engage. La charte partenariale d'engagement en faveur de l'égalité nous invite à nous doter dans nos propres pratiques, d'ici 6 mois, d'un plan d'actions.

Vote :

Pour : 81

Contre : 0

Abstentions : 1

Avis adopté à la majorité.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Le Président du CESER Centre-Val de Loire

Éric CHEVÉE



INTERVENTIONS DES GROUPES



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 25 juin 2018

Avis du CESER relatif à : Plan d'action pour l'égalité

Intervention de Madame : GOUINEAU

Au nom du groupe : UNSA

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses principes fondateurs. Nous soutenons le plan d'actions régional pour l'égalité à condition que celui-ci se dote d'indicateurs d'évaluations pour chaque action, prévus dès le départ. Le CESER doit devenir exemplaire sur cette thématique en étant le premier à signer la convention et ainsi s'appliquer à lui-même les principes qu'il prône concernant l'égalité.

Quelques remarques concernant le handicap:

Comment promouvoir l'égalité après le vote de la loi ELAN qui dans l'article 18 du projet vise à réduire à 10 % la part des nouveaux logements accessibles aux personnes à mobilité réduite et quand 90% de logements neufs seront « évolutifs » et non plus « accessibles ».

La Région Centre est un excellent élève en matière de recrutement, de formation et de maintien dans l'emploi dans la fonction publique grâce à la convention signée avec le FIPHFP. Nous pouvons ici saluer le développement de Handi-Pacte. La région pourra-t-elle maintenir ses engagements alors que des discussions sont en cours sur la réorganisation du FIPHFP ?

Renforcer l'accueil des lycéens en situation de handicap n'est pas qu'une question d'accessibilité mais aussi d'accompagnement. Il est essentiel que les personnels soient formés, les emplois pérennes et les personnes reconnues comme véritable personnel de l'établissement et non considérés comme des « à côté ».

On peut lire dans le rapport que la lutte contre les stéréotypes doit se faire dès le plus jeune âge. Après les vives réactions lors de la proposition de l'ABCD de l'égalité, aucune mention dans le rapport sur la laïcité !

Il faut veiller à la mixité sociale et scolaire, dans chaque école, collège, lycée et lycée professionnel. On sait combien pèse lourdement sur les écoles et établissements scolaires ce qu'Eric Maurin caractérisait dès 2004 comme « le ghetto français » : non pas celui, apparent et médiatisé, des « quartiers » dits sensibles, mais celui organisé par la sécession des ghettos chics, qui alimente une dynamique de cloisonnement organisant une « société de l'entre-soi ». Mais comment aller dans ce domaine quand on institue le séparatisme scolaire en finançant la concurrence privée de son enseignement public ?

Il pourrait être ajouté à la fiche action 31 sur le développement de l'éducation à l'environnement une éducation à l'ESS avec un partenariat entre l'ESPER et le rectorat par exemple.

Aucune mention non plus sur les inégalités territoriales. Quand à la partie égalité d'accès aux soins, elle mériterait tout de même d'être développée et un peu ambitieuse...

Le sexisme, le racisme, l'homophobie, le harcèlement sexuel sont peu traités. Si l'idée de créer une cellule d'écoute est intéressante il ne faut pas oublier la possibilité de rencontrer des psychologues.

L'UNSA considère que l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux mais c'est aussi un enjeu économique et social. Le travail des femmes est un facteur de croissance, de cohésion au sein de la société, d'émancipation et d'autonomie pour les femmes. Lutter contre ces inégalités dans le monde du travail relève pleinement de nos valeurs et de nos principes : transformation sociale, lutte contre les discriminations, lutte contre les injustices.

L'Unsa s'exprimera favorablement à l'avis.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 25 JUIN 2018

Avis du CESER relatif au PLAN D' ACTIONS REGIONAL pour L'EGALITE

Intervention de Madame : Murielle MARITORENA

Au nom du groupe : FORCE OUVRIERE

Monsieur le Président, Madame/Monsieur les Vice-président(e)s, chers collègues,

L'exécutif nous présente un grand projet ; Grand, car l'on sait combien il est compliqué voir irréalisable d'assurer l'égalité absolue entre tous les Hommes. Si nous naissons bien tous libres, nous n'en sommes pas égaux pour autant ; Et c'est bien, sur ces différences que nous devons travailler ensemble pour assurer l'égalité avec la perception des particularités, des spécificités. Le plan d'action n'est pas utopique. Il demande une implication de tous les acteurs et actrices, la consultation des bons interlocuteurs : ceux et celles qui sont confrontés aux thèmes d'actions :

Le groupe Force Ouvrière souhaite faire un focus sur deux thèmes :

A l'heure où nous devons travailler plus longtemps, le handicap nous concerne tous. Au mieux certains d'entre- nous seront contraints à un aménagement de poste pour atteindre l'âge de la retraite à taux plein.

C'est aussi celles et ceux qui naissent avec une différence, ou bien perdent leur autonomie au cours d'un accident de la vie. C'est, également, le débat de l'intégration des élèves en situation de handicap. L'inclusion scolaire a fait l'objet d'une conférence à la fédération nationale Force Ouvrière de l'enseignement le 28 mars 2018. Les enseignants ont su rappeler l'importance de la spécificité / particularité pour une meilleur intégration. Pour cela il faut des enseignements spécifiques quand la situation l'exige, formation des enseignants, reconnaissance des personnels dans le corps de L'Etat.

Dans le département du Cher, l'égalité d'accès aux soins est éminemment en danger avec la fermeture de la maternité de Vierzon, voir du centre hospitalier.

Si vous souhaitez faire de l'égalité une particularité, une qualité intrinsèque de notre territoire, c'est le moment d'agir - **ne laissez pas fermer la maternité de Vierzon**. Au-delà des considérations de compétences, la Région n'est-elle pas le chef de file et acteur principal de l'aménagement et développement du territoire ? Quel est donc le plan d'action pour éviter cet avortement ?

Ces 34 actions sont d'autant plus intéressantes qu'elles prennent le contre-pied du gouvernement qui s'emploie tous les jours à creuser un peu plus les différences

Contre-pied, encore, quand on se réfère à la loi « ELAN » qui demande désormais que 10% seulement des logements sociaux aient une accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Vous nous l'avez démontré vous êtes en mesure de faire mieux. La collectivité fait travailler près de 11% des personnels en situation de handicap au lieu de 6% et le groupe espère que l'essai sera consolidé.

Le groupe Force Ouvrière rejoint l'avis dans la rédaction de volonté de lutter contre les inégalités. Il est important et louable de vouloir faire la différence pour assurer l'unicité encore faut-il que la signature de la Charte traduise un engagement réel voir contractuel.

Pour finir, notre groupe soutiendra l'engagement du CESER dans la démarche.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 25 JUIN 2018

Avis du CESER relatif à l'Égalité

Intervention de Madame Florie GAETA

Au nom du groupe CGT

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues,

La CGT a étudié avec attention l'avis et le rapport intitulé « Toutes et tous mobilisés pour l'égalité ». Nous ne pouvons que nous satisfaire que le Conseil Régional considère que « la promotion de l'égalité est donc à la fois un enjeu de justice, de solidarité et de progrès social » ou encore que « l'égalité est une valeur fondamentale de notre république » qui ne pourrait se résumer à un simple « mot dans une devise républicaine ».

Les chiffres présentés en première page du rapport sont contestables.

Pourquoi ne pas dire simplement que 1% de privilégiés s'accaparent plus de 80% des richesses produites ? Sur les écarts de salaire femmes/hommes, les 10.5% cité dans le rapport ne concernent que la part dite « non expliquée », les hommes gagnent 34.6% de plus que les femmes.

L'avis évoque la chartre européenne signée en 2009 suivie d'un plan d'action, mais quel est le bilan ? L'arsenal législatif n'est pas respecté, par une absence de volonté.

Nous regrettons que la question de l'égalité femmes /hommes ne soit pas traitée indépendamment des autres sujets, puisque 47% des salariés sont des femmes. De plus, comment aborder ce rapport avec optimisme quand sont menacées les pensions de réversion touchées par 86% de femmes et quand on ferme les plannings familiaux et les maternités ?

L'augmentation du congé naissance détaillé dans la fiche action 9 est une bonne idée, mais à quelles conditions ?

Sur la volonté de « Tisser des solidarités européennes et internationales ». Là, on est gagné par l'amertume. Vous savez tous que notre gouvernement a refusé d'accueillir des femmes et des hommes, fuyants les guerres.

Continuer à prétendre que l'Union européenne c'est la paix et la solidarité est aujourd'hui irresponsable, puisque tous les moyens sont bons pour repousser ces populations en exil forcée, y compris en coopérant et finançant des régimes autoritaires et dictatoriaux. C'est la conclusion du rapport « Expanding the Fortress ».

Comment est-il possible que notre Président reçoive ici, en grande pompe, des dictateurs coloniaux qui exterminent des populations, comment est-il possible que la France continue de coopérer avec des pays qui enferment des enfants dans des cages après les avoir séparés de leurs parents ?

La Loi asile et immigration débattue au Sénat est une régression sans nom, elle autorise l'enfermement des enfants, dans des conditions indignes. Pendant combien de temps allons-nous rester passifs face à cette barbarie ?

Nous demandons :

- que le CESER s'exprime sur ces questions
Qu'un bilan clair de ces mesures nous soit présenté.
- que soit réhabilitée la section Egalité, supprimée dans des conditions extrêmement contestables et qui pourrait travailler sur ces questions fondamentales.

Ce rapport a le mérite d'exister mais il nous paraît bien insuffisant et très éloigné de la réalité que vivent des millions de personnes d'ici et d'ailleurs.

Nous voterons l'avis.

.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 25 JUIN 2018

Avis du CESER relatif au Plan d'actions régional pour l'égalité « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité » 2018-2021

Intervention de Monsieur Julien Rey

Au nom du groupe CFDT

Madame la rapporteure, Monsieur le vice-Président, chers collègues,

La CFDT est depuis toujours attachée à défendre l'égalité (égalité des sexes, handicap, diversité ...). Plus encore, sans attendre que ces dispositions soient renforcées par différentes lois, la CFDT lutte contre toutes les formes de discrimination/harcèlement via des négociations d'accords d'entreprises/de branches volontaristes.

En terme d'égalité professionnelle, si les chiffres fournis montrent que le Conseil Régional est vertueux dans certains domaines, comme le handicap, sur d'autres sujets des progrès restent indispensables. Par exemple un épais plafond de verre empêche toujours les femmes, pourtant majoritaires parmi toutes les catégories d'agents, d'accéder aux plus importantes fonctions de direction. Au-delà des chiffres il est connu que dans toutes les structures des pratiques plus surnoises sont répandues comme la relégation des femmes, à poste égal, aux tâches identifiées comme subalternes.

Pour lutter contre ce constat le plan s'articule autour de mesures concernant la Région en tant qu'employeur (actions 8-14), mais également la Région en tant qu'organisme planificateur (SRADDET, SRDEII, actions 1-7 ; 22-23) et enfin en tant qu'exemple ou modèle pouvant être suivis par toutes les structures employant du personnel dans la Région (actions 15-19, 24-25) en constituant un réseau organisé en faveur de l'égalité, en lien avec la démocratie permanente promue par la Région.

Inspirées entre autres par les travaux menés de longue date sur ce sujet par le CESER, où la parité se fait attendre, la CFDT relève que les 34 fiches-actions proposées en annexe de ce plan sont très détaillées et sont issues d'une large concertation. Elles traitent tous les aspects de l'égalité au travail avec un manque cependant concernant la diversité ainsi que les inégalités territoriales.

La CFDT attire l'attention sur l'importance 1)d'une évaluation sérieuse et 2)du déploiement de moyens adaptés pour que le plan proposé puisse donner sa pleine mesure.

Il conviendrait d'évaluer dans un premier temps l'efficacité des premières mesures du plan d'action initié en 2009 par le biais d'indicateurs complétés par des enquêtes de ressenti. Une évaluation du présent plan devra ensuite être menée à son issue mais également au fur et à mesure du déploiement des mesures préconisées.

Pour que les mesures proposées soient plus efficaces, les représentants CFDT estiment que le respect de cette charte devrait être rendu contraignant, par le biais de clauses dans les appels d'offres ou dans les appels à projets, dans les subventions accordées ou les événements soutenus par la Région.

La CFDT exprime enfin ses inquiétudes car les moyens alloués ou le budget dédié ne sont pas précisés dans le document fourni. Cependant des moyens seront nécessaires pour financer les postes spécifiques dans les directions concernées ou encore pour les actions de rattrapages salariaux.

La CFDT approuve ainsi l'avis formulé sur ce plan. Mais ce n'est pas que sur les intentions affichées qu'il faut appréhender ce plan, mais bien sur sa mise en œuvre concrète. Plus que des mesures plus ou moins coercitives, une égalité réelle passera surtout par une évolution des mentalités de tous les acteurs concernés.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 25 JUIN 2018.

Avis du CESER relatif au: Plan d'actions régional pour l'Égalité

Intervention de Madame : Marie-Paul LEGRAS FROMENT

Au nom du groupe : AIESSE

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Cette intervention est faite au nom du groupe des AIESSE

Le groupe approuve le rapport de son rapporteur. Toutefois, nous regrettons que l'avis qui nous est présenté traite presque uniquement de l'égalité des genres, les autres aspects de l'égalité sont peu ou pas développés.

Nous souhaitons nous exprimer sur l'axe 3 « accessibilité pour toutes et tous dans tous les domaines »

L'inégalité aux droits fondamentaux ne cesse de s'aggraver. Une personne qui ne peut accéder pleinement à la santé, au logement, au travail, à la formation est soumise à une précarité qui l'empêche d'avancer.

Il est donc nécessaire que le soutien aux solidarités qu'elles soient instituées ou de proximité soient réaffirmées dans le socle des politiques publiques.

Nous ne pouvons que saluer la déclaration de la région qui « souhaite s'inscrire plus durablement dans une démarche de solidarité envers toutes les personnes en exclusion y compris les migrant.e.s » mais, nous regrettons que les indicateurs de réussite des actions projetées soient totalement absents sur l'action 23 « accès à la santé » ou ne soient pas à la hauteur des ambitions énoncées. Dans l'action 26 « co-construire des réponses adaptées et bienveillantes à l'égard des populations en exclusion et participer à retisser des liens » un choix de population « les personnes réfugiées » est fait.

La politique régionale se doit d'être une politique d'inclusion pour toutes et tous.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 25 juin 2018

Avis du CESER relatif au: Plan d'action régional pour l'égalité

Intervention de Madame : Christine CHEZE DHO

Au nom du groupe : GEI

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-Président, Madame la Rapporteuse de l'avis, chers collègues,

L'égalité en Région Centre est un sujet majeur qui ne peut laisser indifférent. Nous saluons la volonté du Conseil Régional et rappelons que ce sujet fait l'objet, au sein du CESER, de travaux et réflexions depuis plusieurs mandatures.

De diagnostics en préconisations ce sujet a bénéficié de toutes les attentions.

Le rapport qui nous est présenté est complété d'une charte partenariale des acteurs mobilisés en faveur de l'égalité en Centre Val de Loire et de fiches d'actions.

Etant Entrepreneure j'évoquerai pour commencer la fiche n°23 - Objectif 5 : accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité (Volet égalité du SRDEII) et plus spécifiquement encourager les femmes à devenir créatrices d'entreprises.

Signataire moi-même de la charte découlant du PAR pour la période 2014/2017 je ne peux qu'approuver, après 3 exercices, le renforcement sinon la mise en place de son pilotage et sa déclinaison opérationnelle.

Nous nous interrogeons sur l'absence de la direction aux droits des Femmes en Préfecture de Région et Préfectures Départementales dans la liste des partenaires

Nous n'identifions pas non plus les travaux 2014/2017 de la Professeure E. Fouquereau de l'Université Rabelais de Tours qui, financée par ce même Conseil Régional, travaille à identifier les leviers ainsi que les freins auxquels se heurtent les entrepreneures en termes d'accompagnement, de conseils, de suivi ou de gestion de leur entreprise, voir de création. Sa recherche est en cours

Concernant les indicateurs, les entreprises devant s'immatriculer avant toute activité elles sont connues de même que le nombre de femmes accompagnées.

Nous observons que les entreprises sont souvent en avance.

Il nous semble important de prendre en compte le refus des femmes de stigmatisation d'excès féministes souhaitant que les principes d'égalité s'appliquent avant tout objectivement.

La laïcité en entreprise doit être de rigueur les signes religieux appartenant au domaine privé.

Nous n'oublierons pas pour autant les autres volets de ce plan dont celui du handicap et des élèves pour lesquels le périmètre des établissements d'enseignement ne doit pas se limiter aux lycées mais doit être élargi : Education nationale, établissements agricoles et sous toutes formes de statuts

Concernant la fiche n°24 nous constatons que le périmètre «d'observation» se limite en terme de RSE et d'égalité aux seules entreprises de la propreté action proposée par l'ARACT. Pourquoi cette limitation ? Ou sont les branches, les syndicats professionnels et autres acteurs

Ce ne sont là que quelques exemples relevés à la lecture du plan régional pour l'égalité 2018/2021

Par ailleurs le rapport CESER du 14 octobre 2010 Femmes-Hommes « de l'égalité formelle à l'égalité réelle : des fondements, un paradoxe, des perspectives »

Les pages 65/66 recensent des exemples d'actions réalisées depuis 2004 en faveur de l'égalité en Région Centre et des thématiques ayant fait l'objet de 8 grands objectifs déclinés en préconisations concrètes avec pour chacune modalités et moyens ainsi qu'évaluation...

En conclusion nous préconisons donc d'éviter les généralités et de n'organiser que quelques manifestations au lieu de véritables actions assises sur les données existantes, les travaux et l'ensemble des acteurs attachés au territoire.

Nous nous demandons quelles peuvent être les incitations à réussir l'exercice.

Le projet est ambitieux dans l'affichage mais reste contraint dans les faits.

Avec les remarques ci-dessus le groupe GEI soutiendra son rapporteur.