



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS  
DE LA SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
DU VENDREDI 01 MARS 2024

**AFFAIRE N° 03-20240301**

**COMMUNICATION DU RAPPORT ANNUEL PORTANT SUR LA SITUATION  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'an deux mille vingt-quatre, le premier du mois de mars à neuf heures et vingt-cinq minutes, en application des articles L.2121-7, L.2121-8 et L. 5211-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), se sont réunis dans la salle des fêtes du 12<sup>ème</sup> km sise au Tampon, rue Auguste Lacaussade, les membres du Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Sud, légalement convoqués par voie dématérialisée, le 23 février 2024, ainsi que par voie postale, le 24 février 2024 (M. FONTAINE Gilles), sous la présidence de Monsieur André THIEN AH KOON (de l'affaire n° 01 à n° 05-20240301, de l'affaire n° 07 à n° 08-20240301, de l'affaire n° 11 à n° 12-20240301, de l'affaire n° 17 à n° 30-20240301), puis de celle de Monsieur Bachil VALY, 1<sup>er</sup> Vice-Président (affaire n° 06-20240301 et de l'affaire n° 13 à n° 16-20240301 (l'affaire n° 16-20240301 ayant été reportée en l'absence de quorum)) et celle de Monsieur Jacquet HOARAU, 2<sup>e</sup> Vice-Président (de l'affaire n° 09 à n° 10-20240301).

**NOTA :**

Nombre de conseillers  
en exercice : 48

Présents : 38

Absents représentés : 05

Absents : 05

**ÉTAIENT PRÉSENTS**

**- Commune du Tampon -**

THIEN AH KOON André (de l'affaire n° 01 à n° 05-20240301, de l'affaire n° 07 à n° 08-20240301, de l'affaire n° 11 à n° 12-20240301, de l'affaire n° 17 à n° 30-20240301), HOARAU Jacquet, GASTRIN Albert, PAYET-TURPIN Francemay, TURPIN Catherine, MAUNIER Daniel, THERINCOURT Jean-Pierre, ROBERT Evelyne, BLARD Régine, DIJOUX-RIVIERE Mimose, FONTAINE Henri, FONTAINE Véronique, GONTHIER Charles Emile, MONDON Laurence, PICARDO Bernard, ROMANO Augustine, SAUTRON Serge, TECHER Doris, THIEN AH KOON Patrice.

BASSIRE Nathalie, SOUBAYA Josian.

**- Commune de Saint-Joseph -**

HUET Henri Claude, JAVELLE Blanche Reine, MUSSARD Harry, FULBERT-GERARD Gilberte, HOAREAU Sylvain, LEBON David, LEICHNIG Stéphanie, LEVENEUR Inelda, MUSSARD Rose Andrée, VIENNE Axel.

BENARD Clairette Fabienne, GUEZELLO Alin, LEBON Louis Jeannot.

**- Commune de l'Entre-Deux -**

VALY Bachil, GROSSET-PARIS Isabelle.

**- Commune de Saint-Philippe -**

RIVIERE Olivier, COURTOIS Vanessa.

**ETAIENT REPRESENTES (PROCURATION)**

**- Commune du Tampon –**

DOMITILE Noëline représentée par DIJOUX RIVIERE Mimose

**- Commune de Saint-Joseph -**

LEBRETON Patrick représenté par MUSSARD Harry, LEJOYEUX Marie Andrée représentée par VIENNE Axel, LANDRY Christian représenté par HUET Henri-Claude, HUET Marie-Josée représenté par MUSSARD Rose Andrée.

**ETAIENT ABSENTS**

**- Commune du Tampon –**

THIEN AH KOON André (à l'affaire n° 06-20240301, de l'affaire n° 09 à n° 10-20240301, de l'affaire n° 13 à n° 16-20231208).

BENARD Monique, FONTAINE Gilles.

**- Commune de Saint-Joseph -**

HUET Mathieu, KBIDI Emeline.

**- Commune de l'Entre-Deux -**

PAYET Gilles.

Les membres présents formant la majorité de ceux en exercice, conformément aux règles de quorum, le Président ouvre la séance. En application de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, l'Assemblée procède à la nomination d'un ou de plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire. A l'unanimité, Madame Laurence MONDON a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

**AFFAIRE N° 03-20240301****COMMUNICATION DU RAPPORT ANNUEL PORTANT SUR LA SITUATION EN MATIERE  
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants communiquent préalablement aux débats sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques menées sur le territoire et les orientations de nature à améliorer cette situation.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Comme le prévoit la législation, ce rapport, sans nécessité de débat ni de vote, doit faire état des données liées à la politique des ressources humaines, d'un bilan des actions menées en interne ou en externe et des perspectives pour déconstruire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, au-delà des mesures gouvernementales visant à freiner cette tendance discriminatoire entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les établissements publics intercommunaux, échelon de gouvernance au plus proches du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

Aussi, la CASUD affirme son engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et sa volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans ses divers domaines de compétences et d'interventions.

**Vu** la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,  
**Vu** la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,  
**Vu** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Il est donc proposé à l'Assemblée de prendre acte de la présentation du rapport annuel portant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'exercice 2023.

**DECISION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**Le Conseil,**

- **prend acte de la présentation du rapport annuel portant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'exercice 2023,**

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de la Réunion dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

POUR EXTRAIT CONFORME,  
La Secrétaire de séance,



Laurence MONDON

Le Président de la CASUD,



André THIEN AH KOON

Date de mise en ligne sur le site Internet de la CASUD : 26/03/2024



# RAPPORT

sur la situation en matière  
d'égalité entre les

# FEMMES & HOMMES

2023

# SOMMAIRE

<b>CONTEXTE REGLEMENTAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>PARTIE 1 - BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD.....</b>	<b>4</b>
1. Indicateurs RH.....	4
1.1 Répartition femmes / hommes	
1.2 La pyramide des âges	
1.3 Répartition par filière	
1.4 Répartition par catégorie hiérarchique	
1.5 Répartition sur les emplois à responsabilités	
2. Gestion du temps de travail.....	7
3. Gestion de la carrière et des rémunérations.....	8
<b>PARTIE 2 - L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISE EN ŒUVRE ET SOUTENUES PAR LA CASUD.....</b>	<b>10</b>
1. Bilan des actions menées en matière d'égalité et de bien être au travail.....	10
1.1 Organisation du temps de travail et articulation des temps de vie	
1.2 Nominations équilibrées respectées	
1.3 Accompagnement et sensibilisation à la discrimination, au harcèlement et aux violences	
2. La politique de réduction des inégalités femmes/hommes sur le territoire.....	12
2.1 Actions du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)	
2.2 L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par la CASUD	
3. Perspectives pour 2024.....	14

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution.

Pourtant, dans les faits, nous constatons au quotidien la persistance d'inégalités et de résistances, et si l'égalité progresse dans le droit Français, le chemin de l'égalité réelle et concrète est encore long.

La détermination et l'engagement des collectivités territoriales, des EPCI et des établissements publics, sont essentiels dans l'atteinte de cet objectif.

En ce sens, des textes de loi successifs sont venus légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont :

- **La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique** dispose, en particulier, que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre du bilan social (article 51).

- **La loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine** fait de l'égalité hommes-femmes une priorité transversale de la politique de la ville ; dans son article 1er, elle prévoit que la politique de la ville « vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ».

- **La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des hommes et des femmes** dispose que « L'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

La loi du 4 août 2014 se pose ainsi comme la première loi globale en faveur de l'égalité entre les hommes et femmes et ambitionne de créer une nouvelle génération de droits : « les droits à l'égalité réelle et concrète ». Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Dans ce cadre, l'article 61 de la loi prescrit depuis le 1er janvier 2016 aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au vote de leur budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de leur collectivité.

Aussi, au-delà des simples aspects règlementaires, comme la rédaction du présent rapport, il convient de ne pas nous contenter uniquement du respect des obligations légales, mais d'être exigeants et exigeantes avec nous-mêmes, nos pratiques et nos partenaires afin de changer les mentalités.

Le présent rapport doit être appréhendé comme un document d'orientation mais également comme une occasion de contribuer, plus globalement, à une meilleure sensibilisation des acteurs des collectivités territoriales (agents et élus) sur ces thématiques.

Il comporte deux volets :

- un volet relatif à la politique de ressources humaines de la CASUD en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (état des lieux comparatif en genre concernant la répartition des agents quant aux situations de carrière, le temps de travail, la rémunération...)
- un volet qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire communautaire

## PARTIE 1

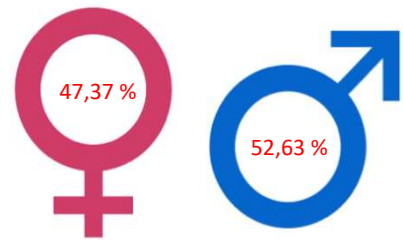
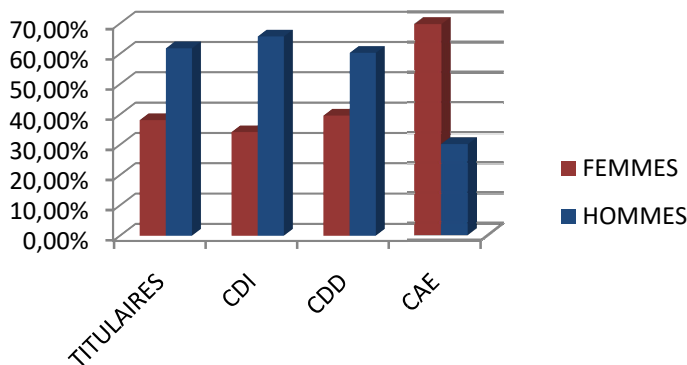


# BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

## 1. INDICATEURS RH

Le rapport porte sur l'effectif au 31 décembre 2023.

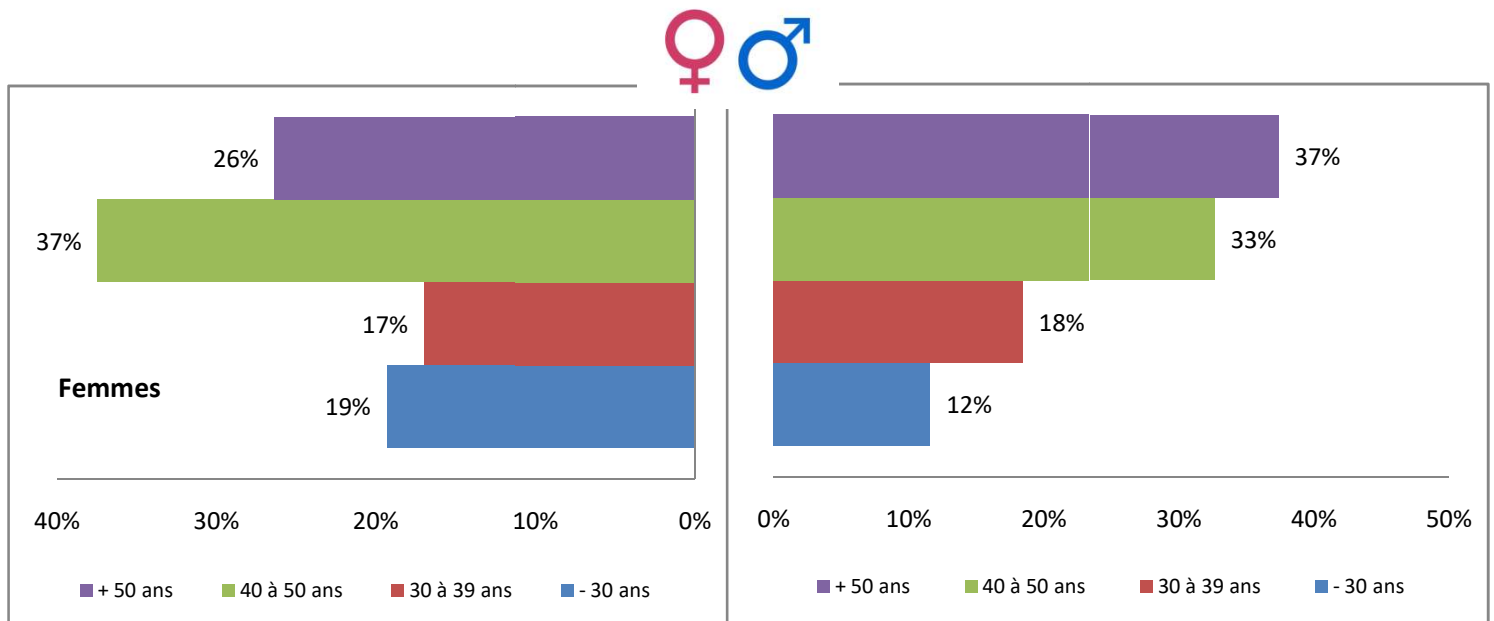
### 1.1 Répartition femmes / hommes



La CASUD compte 361 agents (titulaires, CDI, CDD et CAE) au 31 décembre 2023 avec un taux de féminisation de 47,37%. La parité en nombre entre les femmes et les hommes au sein de l'EPCI est proche d'être atteinte.

En ce qui concerne les statuts professionnels des femmes, on peut observer qu'elles sont plus concernées par la précarité de l'emploi que les hommes. En effet, sur 174 agents en contrat CDD/CAE, 59,77% sont des femmes, âgées de 18 à 66 ans. Dans les autres statuts – titulaires et CDI – elles ne représentent même pas la moitié des effectifs.

### 1.2 La pyramide des âges



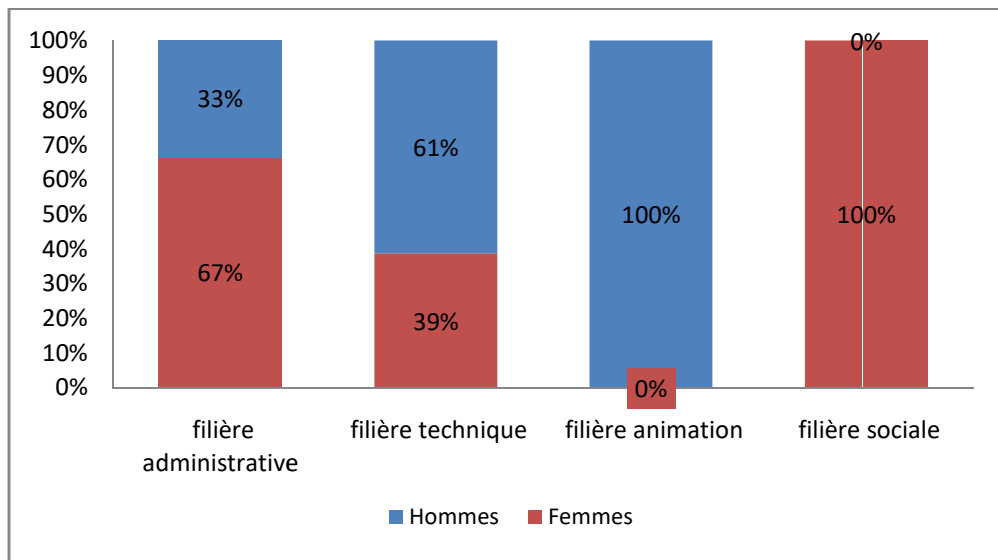


Les agents de la FPT sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres secteurs de la fonction publique d'État (hors militaires) et seulement 42,1 ans dans la fonction publique d'État (hors militaires) et seulement 42,1 ans hospitalière. Les fonctionnaires sont également plus âgés que les contractuels.<sup>1</sup>

A la CASUD, l'âge moyen est de 42 ans pour les femmes et de 45 ans pour les hommes. La collectivité est donc, pour l'heure, peu impactée par le mouvement de personnel pour départ volontaire à la retraite.

### 1.3 Répartition par filière

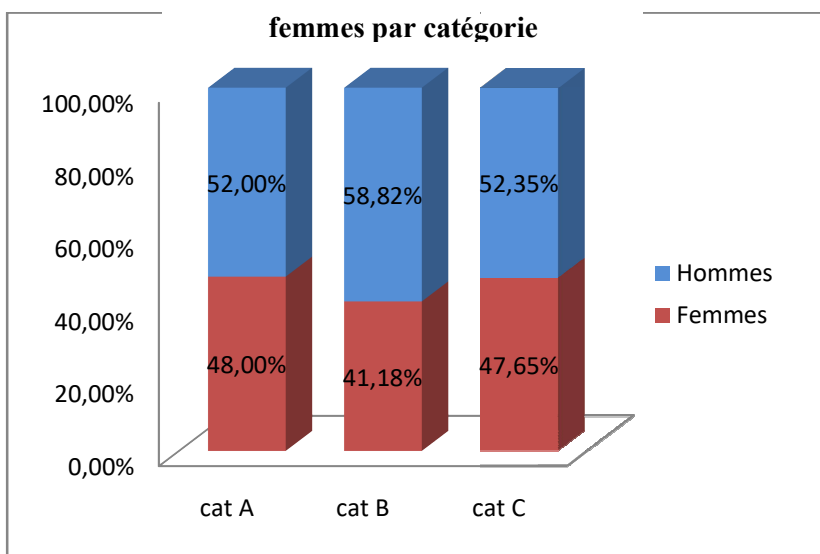
Part des femmes et des hommes par filière professionnelle



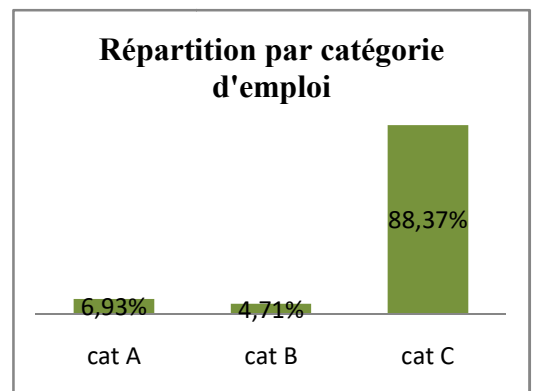
La mixité dans les filières n'est pas encore atteinte. Tel que constaté dans les statistiques nationales, la filière technique concentre majoritairement des hommes tandis que les femmes sont plus représentées dans la filière administrative.

### 1.4 Répartition par catégorie d'emploi

Part des hommes et femmes par catégorie



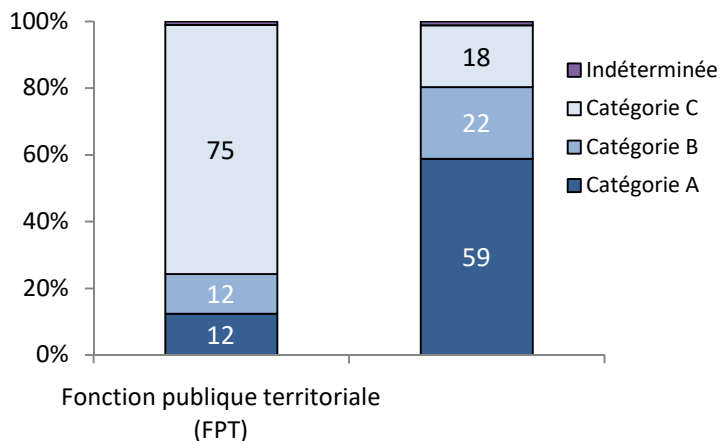
Répartition par catégorie d'emploi



<sup>1</sup> <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2023>

## Comparaison - Répartition des agents par catégorie

### Fonction Publique



Par rapport aux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (75%) et une faible proportion d'agents de catégorie A (12 %).

Sources : Les chiffres clés de la fonction publique territoriale – 2023  
 DGCL. Données : Insee, SIASP.

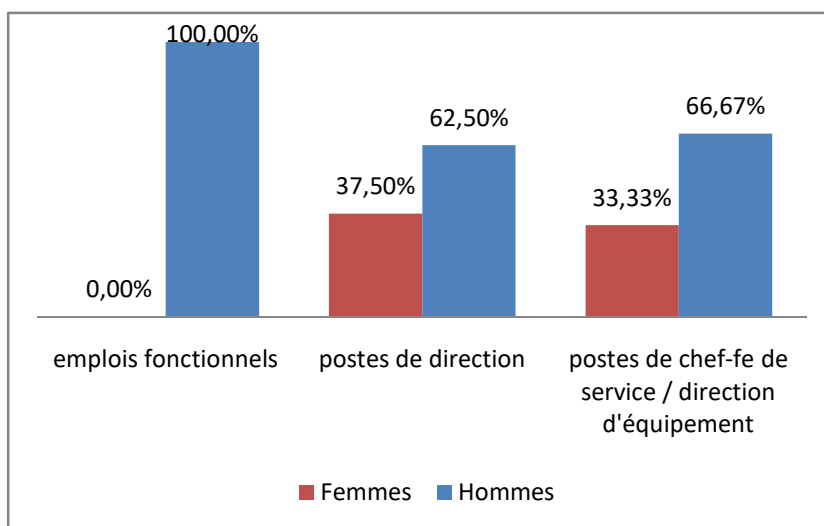
En ce qui concerne la CASUD, il y a lieu de souligner également que la concentration des postes en catégorie C suit la tendance nationale avec des métiers prépondérants dans la filière technique.

### 1.5 Répartition sur les emplois à responsabilités

Dans le secteur public, où les femmes sont pourtant majoritaires, la parité n'est atteinte dans le haut de la hiérarchie : 41 % des emplois de direction sont occupés par une femme. Dans la fonction d'État et territoriale, elles représentent seulement 30 % des emplois de direction.<sup>2</sup>

Le constat est le même à la Casud où la répartition femmes-hommes dans l'occupation des emplois fonctionnels et de direction reste majoritairement masculine : 69,57% d'hommes et 30,43% de femmes.

#### Part des hommes et femmes sur les emplois à responsabilités



<sup>2</sup> Source : Insee, Siasp 2019 ; traitements SDessi-DGAFP

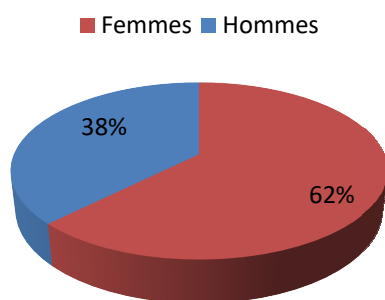
## 2. GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail donnent un cadre global identique à tous les agents. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver un équilibre et de l'équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.

### Rapport des hommes et des femmes au temps de travail

Souvent, le recours au temps partiel est le résultat d'une conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle.

**Part des femmes et hommes - temps partiel**



A la CASud, le temps partiel est peu généralisé : **seuls 4,5 % des agents** en ont fait la demande. Les femmes sont les principales concernées et le plus grand nombre de demandes est constaté dans le cadre d'emploi de la catégorie C.

Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes quel que soit le type de contrat. Ce constat est particulièrement marqué dans la fonction publique territoriale : 34 % dans la FPT contre 24 % des femmes dans la FPE (31 % hors fonctionnaires enseignants) et 26 % dans la FPH travaillent à temps partiel.<sup>3</sup>

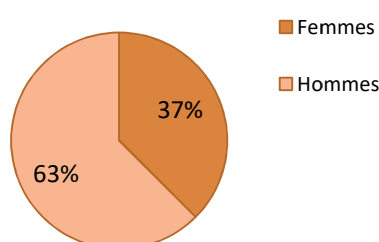
## 3. GESTION DE LA CARRIERE ET DES REMUNERATIONS

Les déroulements de carrière dans la fonction publique territoriale sont rythmés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. Il s'agit donc ici d'évoquer les personnels sous le statut de fonctionnaire.

Les avancements de grade et la promotion interne dépendent des règles statutaires propres à chaque filière, cadre d'emploi et grade. L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, tandis que la promotion interne est le passage d'un cadre d'emplois au cadre d'emplois directement supérieur.

### 3.1 L'analyse des avancements de grade et de promotion interne

**Répartition femmes-hommes des avancements de grade**



En 2023, les avancements de grade ont plus concerné la gente masculine que féminine.

<sup>3</sup> Source : [fonction-publique.gouv.fr](https://fonction-publique.gouv.fr) – Point Stat Juin 2023 - Le-temps-partiel-et-le-sous-emploi-dans-la-fonction-publique.pdf

Pour la promotion interne, l’Autorité territoriale a émis un avis favorable pour douze candidatures. Pour les femmes, sur 10 candidatures promouvables, 3 ont été validées (soit 30%). Pour les hommes, 9 candidatures sur 23 ont été validées (soit 39%).

### 3.2 L’analyse des rémunérations

Malgré des efforts pour tendre vers une harmonisation des rémunérations entre les femmes et les hommes, les inégalités persistent dans la fonction publique. Les agents – qu’ils soient fonctionnaires ou non – gagnent en moyenne 2 430 euros nets par mois en équivalent temps plein en 2021. Cette moyenne recouvre des disparités selon le statut et la catégorie hiérarchique des agents.

Par ailleurs, l’écart de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes y est de 13,1 % en 2020.<sup>4</sup> À cet écart de salaire s’ajoutent des inégalités de volume de travail, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel et moins souvent en emploi dans l’année que les hommes.

Selon l’INSEE, à un poste de direction, une femme gagne 86 % du salaire d’un homme dans la fonction publique d’État, 93 % dans la territoriale et 91 % dans l’hospitalière.<sup>5</sup>

Les disparités de salaires dans la fonction publique s’expliquent en partie par une structure différente des catégories socioprofessionnelles dans chacune de ses trois branches. Par exemple dans la fonction publique territoriale, les ouvriers et les employés (les agents de catégorie C), qui sont les moins bien rémunérés (en moyenne 1 800 euros par mois), représentent la majorité des agents (75 %), contre 21 % dans les services publics de l’État. À l’opposé, les cadres (catégorie A) ne représentent que 13 % des agents territoriaux contre plus de la moitié (56 %) dans la fonction publique d’État, qui emploie les enseignants notamment.<sup>6</sup>

A la CASUD, le salaire moyen net avant impôts d’une femme est de 2337,57 € contre 2537,59 € pour un homme (statuts : Titulaire, CDI et CDD). Les agents de la catégorie C (tous genres) sur emplois permanents perçoivent un salaire moyen au-deça de moyenne nationale (1800€/mois). Les écarts de rémunération sont plus marquées entre les femmes et les hommes au sein de la catégorie A et A+ (6,2% des effectifs) au regard des postes occupés. Cette catégorie reprend l’ensemble des postes à haute responsabilité (cadres de direction) et suivant les statistiques de l’INSEE, les hommes sont mieux rémunérés à ces postes que les femmes.

### 3.3 La formation

Deux prérogatives s’exercent au titre de la formation :

- Donner aux agents les moyens de se perfectionner ou de se former afin de développer leurs compétences,
- Participer à l’accompagnement de la jeunesse en les accueillant dans nos murs dans le cadre de leurs parcours scolaires ou à leurs intégrations sur le marché de l’emploi.

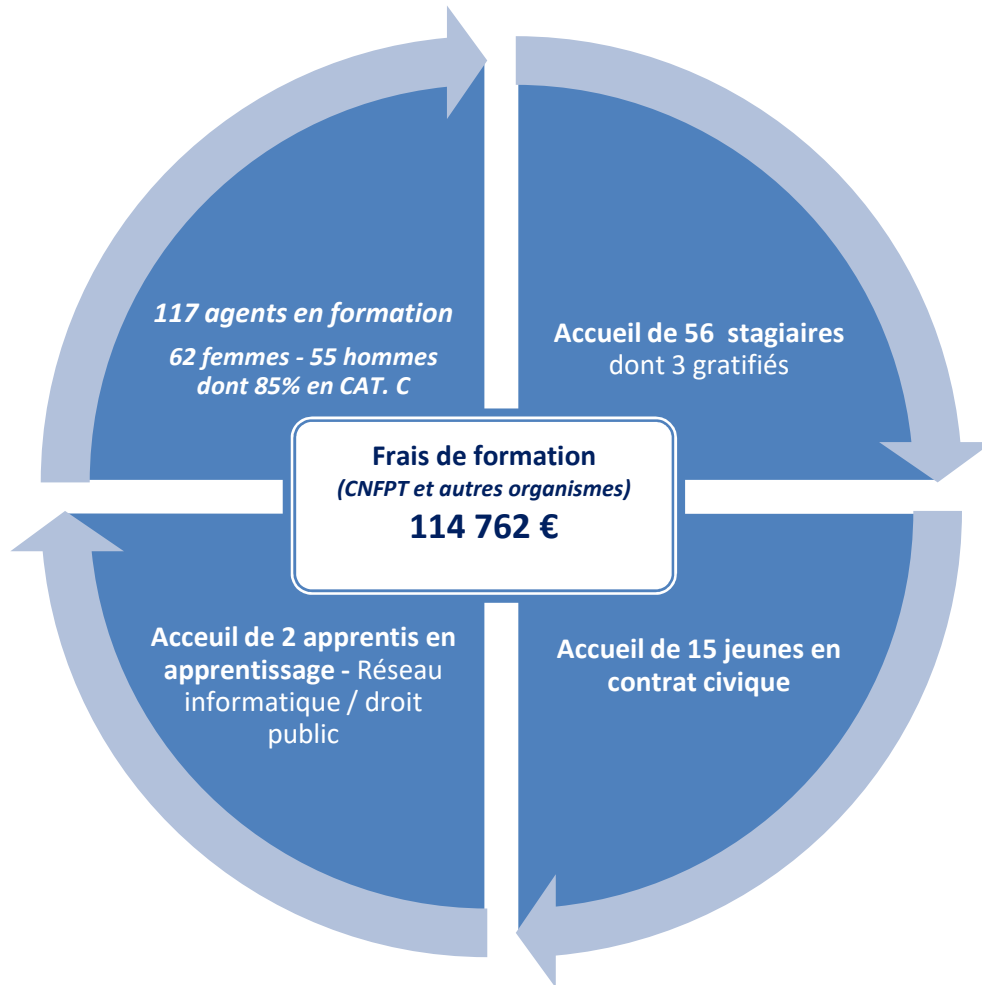
L’accès à la formation permet l’évolution des compétences et par conséquent celle de la carrière. De la même manière, donner la possibilité de se former favorise l’impulsion de la mixité et une certaine égalité des chances dans le milieu professionnel.

<sup>4</sup> Source : INSEE – « L’essentiel ... sur les salaires » - Chiffres clés paru le 30/01/2024

<sup>5</sup> Source : INSEE – « Les femmes peu nombreuses aux postes à responsabilités » - paru le 06/05/2022)

<sup>6</sup> Source : Observatoire des inégalités « Les inégalités de salaires dans la fonction publique – 17/10/2023

## BILAN FORMATION 2023



## PARTIE 2

# L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISE EN ŒUVRE ET SOUTENUES PAR LA CASUD

L'engagement vers l'égalité entre les hommes et les femmes est une préoccupation transversale de la CASUD. Des moyens sont mis en œuvre en interne dans notre politique de ressources humaine dont le plan d'actions s'intensifie afin de garantir une réelle égalité professionnelle.

L'EPCI agit également en assurant que l'égalité soit intégrée à l'ensemble de ses politiques publiques de façon structurante, afin d'avoir un réel impact sur le territoire, au regard des compétences qui l'incombent.

Ce second volet posera d'une part, les orientations et projets menés directement par la collectivité, et d'autre part les activités soutenues et menées par les associations et les partenaires institutionnels dans le respect des droits des femmes, de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des sexes.

## 1. Bilan des actions menées en matière d'égalité et de bien être au travail

### 1.1 Organisation du temps de travail et articulation des temps de vie

La CASUD a mis en place une organisation du temps de travail permettant aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La situation familiale, et plus particulièrement le nombre d'enfants, influe sur la présence des femmes sur le marché du travail. Les dispositifs permettant de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle constituent par conséquent l'un des facteurs décisifs d'amélioration de la qualité de vie de tous les agents et notamment d'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### L'aménagement du temps de travail

Afin de permettre l'articulation « emploi-famille », la collectivité permet une certaine souplesse du temps de travail en accordant la possibilité d'un aménagement d'horaire. Le maintien du dispositif d'aménagement d'horaire permettant de répondre aux contraintes familiales (gestion des enfants scolarisés, facilitation pour les agents ayant à charge leurs ascendants...) et les autorisations d'absences spéciales laissées à l'appréciation de l'employeur (RDV spécialiste...). Cette flexibilité du temps travail participe à l'amélioration des conditions de travail et permet aux agents pères et mères de rester actifs tout en prenant soin d'assurer leurs obligations familiales.

#### Le travail à distance

Le télétravail présente de multiples avantages et favorise de manière indirecte mais très concrète l'égalité entre les femmes et les hommes avec notamment :

- une amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- une souplesse de fonctionnement précieuse dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un arrêt pour une pathologie lourde, handicap, ...),
- la réduction de l'absentéisme au travail du fait d'une fatigue et d'un stress moins grands liés à une réduction des déplacements domicile-travail.

Le travail à distance a fait son entrée dans les pratiques de l'EPCI le 29/04/2022 à la suite d'un bilan tiré de la période du covid 19. Permettre aux agents de travailler à distance à raison d'une journée par semaine contribue à une meilleure articulation entre les obligations personnelles et professionnelles.

## 1.2 Nominations équilibrées respectées

Le dispositif des nominations équilibrées favorise la féminisation de l'encadrement supérieur. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois : la CASud se tient à cette obligation et n'a pas été à charge de subir des pénalités financières en ce sens.

## 1.3 Accompagnement et sensibilisation à la discrimination, au harcèlement, aux violences

### ● Adhésion au dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace ou de tout autre acte d'intimidation

La CASUD a adhéré au dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace ou de tout autre acte d'intimidation auprès du CDG de la Réunion en 2022.

Ce dispositif, ouvert à tous les agents, a pour objet de :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés,
- de les orienter vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents mais ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte tels que la procédure pénale, le recours hiérarchique, la médecine préventive, la saisine des représentants du personnel ou la réclamation des défenseurs des droits...

### ● Communication active et soutenue

Engagé dans cette démarche, l'EPCI entend maintenir une communication active sur ces thématiques inhérentes aux inégalités des genres. La sensibilisation, l'éducation et la prévention pour lutter contre les discriminations, le harcèlement et les violences faites aux femmes sont des priorités.

Il convient alors de communiquer encore plus afin que cette prise de conscience des inégalités liées au genre (dans l'accès à l'emploi ou dans la rémunération) et des violences sexuelles et sexistes (harcèlement, viols et agressions sexuelles ou féminicides) soit plus concrète et intégrée dans notre organisation.

Dans cette démarche, le 09 mars 2023, à l'occasion de la journée des droits de la femme, l'ensemble du personnel de l'EPCI a été convié à une journée de sensibilisation et de bien être au cours de laquelle le contexte réglementaire ainsi que les aides existants ont pu être exposés par une vingtaine de nos partenaires :

- Le Défenseur des droits : comprendre les notions de discrimination, d'harcèlement, de sexisme pour agir
- Le Centre de gestion de la Réunion – la médecine préventive et le pôle handicap : sa santé et le travail
- Les associations en faveur des droits des femmes : être écouté, soutenu et accompagné

## 2. La politique de réduction des inégalités femmes/hommes

### 2.1 Actions du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi



Le service du PLIE (Plan local pour l'insertion et l'emploi) conduit et accompagne individuellement vers l'emploi le public exclu durablement du marché du travail.

Chaque année, nombre d'actions sont également menées sur le territoire afin d'impulser une politique certaine de l'insertion des femmes. La majorité d'entre elles sont mixtes (s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes) et peuvent aborder les enjeux de mixité professionnelle, d'estime de soi et d'empowerment, qui constituent de véritables leviers favorisant l'égalité femmes-hommes.

En 2023, le PLIE a continué d'œuvrer à l'insertion des femmes en menant des actions concrètes contribuant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire.

#### **Egalité de traitement dans ses démarches quotidiennes**

Le PLIE intègre l'égalité dans ses démarches quotidiennes. En ce sens, le Gestionnaire de parcours en charge de l'accompagnement du public, veille à l'égalité de traitement dans sa pratique : mise en relation sur offre, atelier individuel ou collectif, découverte de métier, peu importe la thématique d'un chantier ou atelier, hommes ou femmes peuvent être positionnés.

Ce principe de non discrimination et d'égalité des chances est pris en compte d'une manière générale :

- Préciser les orientations et les articulations entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour chaque homme et chaque femme et ce, dès le diagnostic du premier entretien PLIE,
- Veiller à la parité dans la promotion des actions de formations collectives,
- Réunions mensuelles avec les acteurs de l'accompagnement pour les suivis de chaque H/F du PLIE.

#### **Accompagner les hommes et les femmes dans leur parcours d'insertion par l'emploi** constitue l'une de nos priorités. L'objectif étant de favoriser l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté en renforçant la formation et l'accompagnement de ces publics.

	Femmes	Hommes
Nouvelles entrées	57	36
en parcours d'emplois/formations	146	87
Sorties positives (CDD+6mois/CDI, formation qualifiante)	51	27

L'année 2023 a été marquée par des actions fortes d'accompagnement et de soutien dans les projets professionnels et personnels :

1. Participation à l'événement « Oser entreprendre au féminin » orientée pour les femmes créant une activité ;
2. Participation aux ateliers cité des métiers de Leadership, vivre sa ménopause au travail, syndrome de l'imposteur au travail, développer sa confiance en soi ;



3. Participation à l'action l'ESSentiel CRESS (opportunité pour autrement, sobriété et jeunesse) ;
4. Partenariat avec EDUCFI (Éducation Financière) afin de soutenir les familles dans les connaissances budgétaires et financières tout au long de la vie pour les personnes en situation de fragilité financière ;
5. Partenariat avec Point Conseil Budget et l'IEDOM sur l'accompagnement à la gestion de son budget et de ses revenus (salaire/ ARE/ASS/RSA/AAH...) ;
6. Participation aux ateliers/ montée en compétences et reconversion professionnelle avec Retravailler Océan Indien ;
7. Orientation des demandes de colis alimentaires pour couples de parents, parent isolé, homme ou femme célibataire.

## 2.2 L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par la CASUD

### Dans la lutte contre les violences intrafamiliales

Plus de 80% de femmes sont les premières victimes de violences intra familiales. Les faits de violence sont en constante augmentation avec une croissance de plus de 140% sur le bassin sud. A l'instar de ce constat, **un accord cadre a été signé entre la CASUD, la CIVIS, le Département et l'Etat afin de créer un poste d'assistant(e) social(e) auprès de la gendarmerie et de police nationale.**

Le rôle de l'assistant social est d'être à l'écoute des protagonistes victimes et auteurs de faits de violence. Il s'agit d'accompagner vers les différentes structures sociales pour des besoins d'hébergement mais aussi de faire de la médiation pour des questions de garde d'enfants le temps du traitement par un juge des affaires familiales, etc...

### Dans l'aide aux familles et aux victimes dans l'accès au droit

Des difficultés sociales (problèmes familiaux, violences...) pèsent sur les familles les plus démunies ainsi que sur les victimes. Dans son action de sécurité et de prévention de la délinquance, **la CASUD subventionne l'Association Réunionnaise pour l'Aide Juridique aux Familles et aux Victimes (ARAJUFA) à hauteur de 10 100 €.**

Cette association assure l'accueil, l'écoute, l'information et l'accompagnement personnalisé des familles et du public démunies ainsi que les victimes dans les démarches adéquates auprès des administrations, autorités et organismes compétents. Elle intervient dans la médiation des litiges du domaine familial, apporte son secours à la représentation des intérêts des mineurs sous la protection juridictionnelle et assume les mandats confiés par l'autorité judiciaire. Enfin, elle assure en cas de besoin l'accompagnement des intéressés dans l'exercice des voies de recours et des moyens de droit.

### Dans l'insertion professionnelle et la médiation

Les accords cadres de 2015/2020 prorogés jusqu'en 2023 relatifs au contrat de ville répondent à deux ambitions :

- réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines ;
- améliorer les conditions de vie de leurs habitants en luttant notamment contre toute forme de discrimination.

Des actions ont été déclinées :

1. favoriser la médiation sociale et de prévenir les risques au sein de l'accompagnement, l'accent sur le lien social et la solidarité, l'accès à l'éducation, le faire valoir des droits ;
2. favoriser l'accès au droit du public fragilisé vers les dispositifs d'accompagnement;
3. accompagner les parcours et prévenir les ruptures par la construction de trajectoires scolaires et éducatives, la sécurisation des parcours professionnels et la prévention des situations de précarité.

A la Réunion comme sur le territoire national, moins d'une femme sur deux habitant dans un quartier prioritaire occupe un emploi et ce malgré une réussite scolaire plus importante que les hommes. La CASUD soutient donc ses partenaires, acteurs de proximité qui œuvrent dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et notamment les femmes.

En ce sens, **la CASUD a attribué une enveloppe de 175 000 euros à la Maison de l'Emploi (80K€), à la Mission Locale Sud (80K€) et à l'ADIE (15K€)** afin d'intervenir auprès des publics en détresse et freiner toute exclusion sociale.

La collectivité participe également au **financement des chantiers d'insertion à hauteur de 120 000 €** répartis entre les quatre Communes membres. Parmi ces chantiers d'insertion, certains sont portés par le PLIE. Au travers de ce dispositif, les femmes s'ouvrent à d'autres activités professionnelles jusqu'ici marginalisées.

### 3. Perspectives pour 2024

Le présent rapport résume la situation de l'égalité femmes-hommes au niveau de l'EPCI et met en valeur la diversité et la qualité des actions menées à la CASUD pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au-delà des interventions en interne, la CASud poursuivra son engagement dans la promotion de l'égalité femmes hommes à travers ses politiques publiques et les services rendus aux administrés. Il conviendra de poursuivre les missions du PLIE dans l'accompagnement et l'insertion des publics sensibles, de continuer à fédérer les acteurs en présence, administrations publiques, administrés, associations, afin de développer davantage la prévention des inégalités et la réussite de la parité des genres.

D'années en années, les stratégies RH et les politiques publiques sont affinées. Dans cette démarche, de nouvelles actions significatives seront mises en œuvre pour 2024 pour :

- Développer une culture de l'égalité : renforcer la communication en sensibilisant et en formant à l'égalité professionnelle ;
- Travailler à réduire les inégalités en termes de rémunération : prévenir les écarts en informant sur la gestion de temps de travail

## ACTIONS 2024



### DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE : SENSIBILISER ET FORMER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

#### => FORMER ET INFORMER LES AGENTS :

Conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des acteurs(trices) de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés.

#### => COMMUNIQUER EN INTERNE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE :

Ouvrir les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité femmes – hommes : espace dédié sur intranet, communication via le journal interne ;

=> **CONTROLLER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT** : S'assurer de la mixité des jurys de recrutement Développer une action de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à destination des managers et l'intégrer dans un socle de formation de base des managers.



### EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

=> **FAVORISER L'ENGAGEMENT FAMILIAL DES HOMMES** : Sensibiliser les hommes à la possibilité qui est la leur de demander un temps partiel.

#### => APPORTER AUX AGENTS DES INFORMATIONS SUR LES RÈGLES RH À L'ORIGINE D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION :

Sensibiliser les agents aux conséquences de la prise d'un temps partiel sur la rémunération.

Informers les agents sur l'impact (positif et négatif) des interruptions de carrière (disponibilité, congé parental...) ainsi que sur les incidences d'une réduction ou d'une absence de service sur la pension de retraite.