



Direction des Ressources Humaines

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

RAPPORT DE SITUATION ANNUELLE 2022



Préambule

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles et un véritable moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes à plusieurs égards : en qualité d'employeur, sur la définition et la mise en œuvre des politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités pour atteindre une égalité effective. Dans son article 61, elle stipule que les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La mise en place de cet outil vise à la fois à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales dans cette nouvelle politique publique.

La conduite du changement est longue et progressive : il y a un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité puis un temps pour que les services s'approprient le sujet et proposent de nouvelles actions.

En application du décret du 24 juin 2015, ce rapport se compose de deux parties :

- La première partie concerne **le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale**
- La seconde partie concerne **le bilan des politiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes**

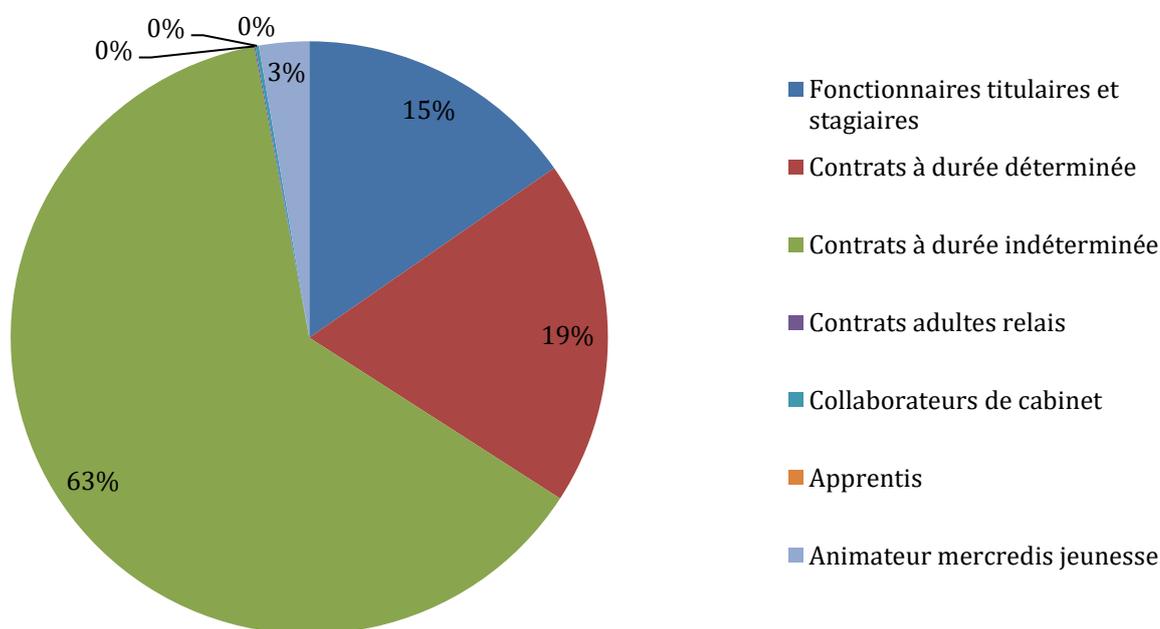
I. Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

A- Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, agent-e-s de la collectivité

Au 31/12/2022, les effectifs de la Collectivité se répartissent comme suit :

31/12/2022	EFFECTIF	EFFECTIF EN ETP	%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	243	243	15,30
Contrats à durée déterminée	299	257,62	18,83
Contrats à durée indéterminée	999	970,07	62,91
Contrats adultes relais	1	1	0,06
Collaborateurs de cabinet	3	3	0,19
Apprentis	0	0	0,00
Animateur mercredis jeunesse	43	27,31	2,71
TOTAL	1588	1502,01	100,00

EFFECTIF AU 31/12/2022

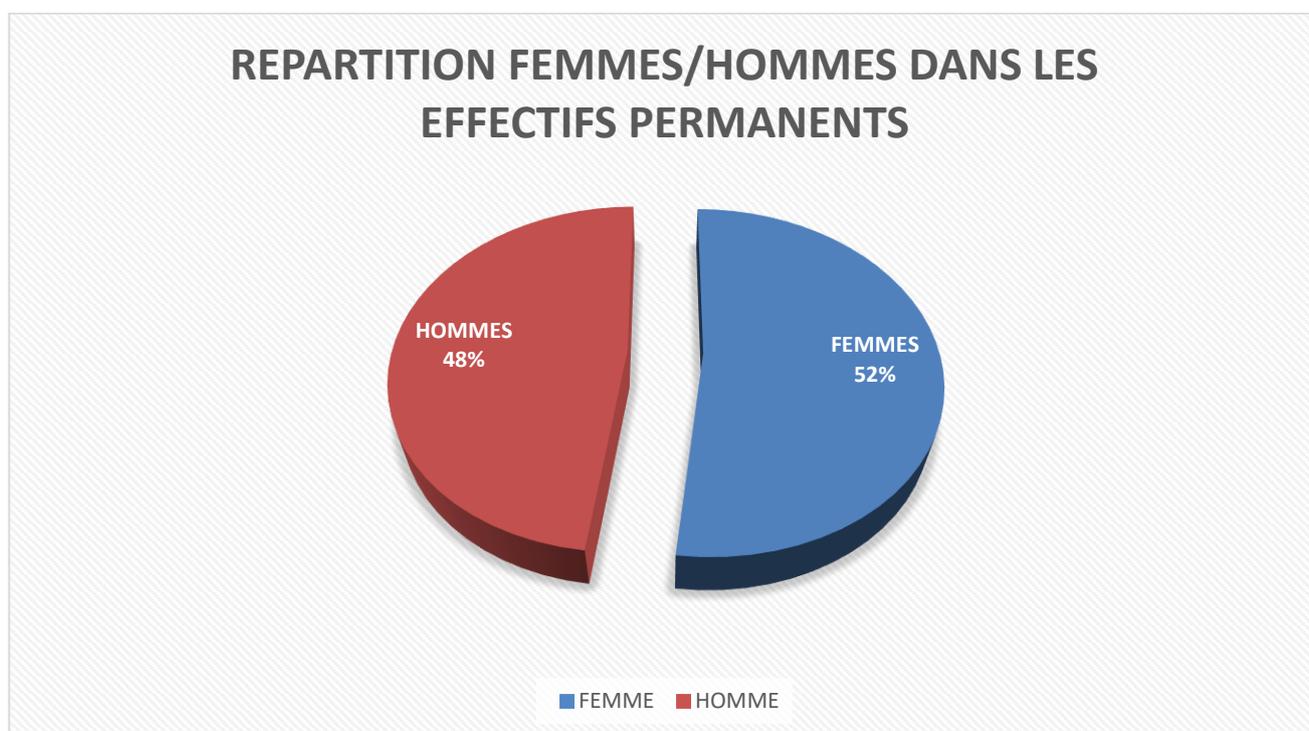


Par rapport à 2021, la collectivité a vu son effectif global diminuer de 4 ETP principalement lié à la réorganisation des services.

Répartition des effectifs par filière

FILIERE	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Filière administrative	235	15,25	101	6,55	336
Filière animation	4	0,26	12	0,78	16
Filière culturelle	7	0,45	3	0,19	10
Filière médico-sociale	27	1,75	0	0,00	27
Filière Sécurité (Police Municipale)	0	0,00	12	0,78	12
Filière Sociale	200	12,98	3	0,19	203
Filière sportive	4	0,26	22	1,43	26
Filière technique	324	21,03	587	38,09	911
TOTAL	801	51,98	740	48,02	1541

* Données concernant les titulaires et contractuels sur emplois permanents



La représentation femmes-hommes est globalement équilibrée dans les effectifs communaux (48% d'hommes pour 52% de femmes). La moyenne nationale de la fonction publique en 2020 correspondait à un ratio de 61% de femmes de l'effectif des communes et établissements publics.

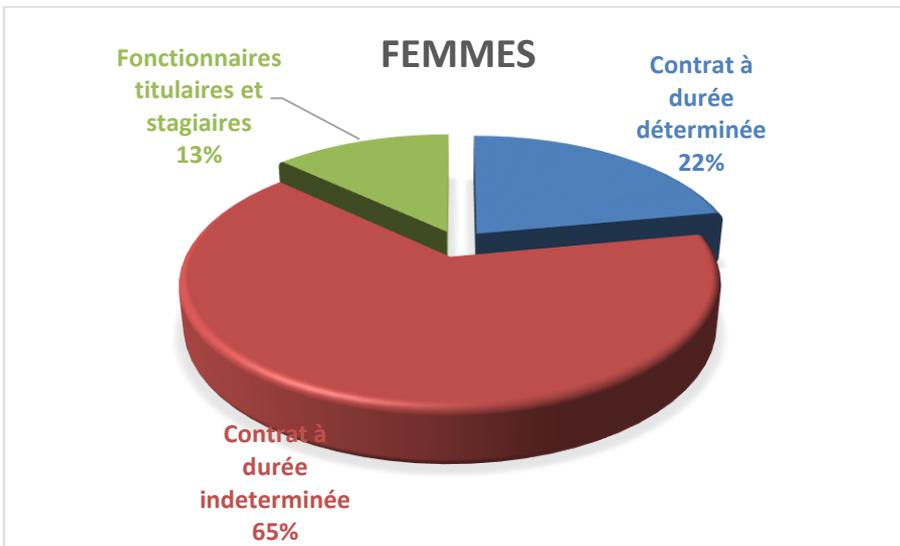
Les femmes sont davantage représentées dans les filières administratives (70%), culturelle (70%) et les métiers liés à l'enfance et à la petite enfance (98% filière sociale et médico-sociale).

Les hommes quant à eux sont davantage représentés dans les filières animation (75%), les filières sportives (85%), technique (64%) et police (100%).

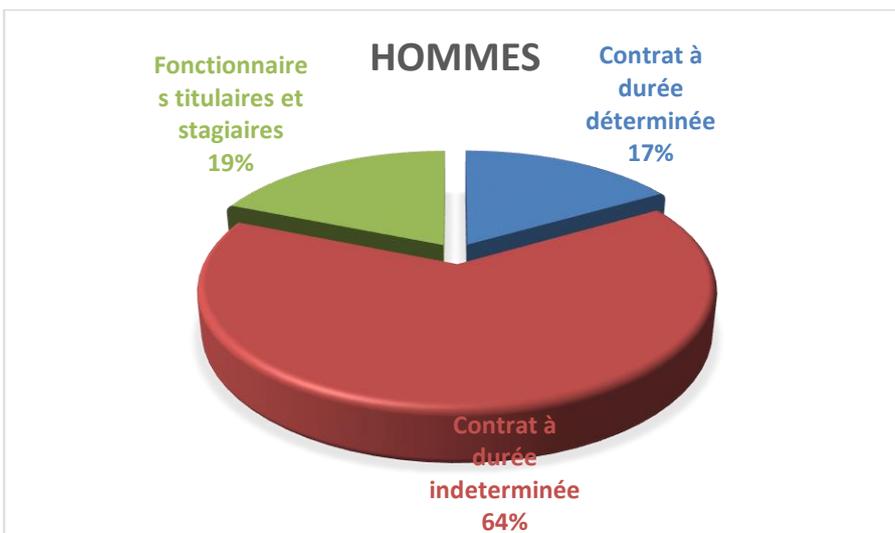
Répartition des effectifs permanents selon le statut

Les postes occupés par les contractuels le sont majoritairement par des femmes (54% femmes pour 46% hommes) alors qu'à l'inverse, les postes occupés par les agents titulaires sont occupés par des hommes (57% hommes pour 42% femmes).

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	104	42,80%	139	57,20%	243
Agents contractuels permanents	697	53,70%	601	46,30%	1298
TOTAL	801	51,98%	740	48,02%	1541



13% de la population féminine est fonctionnaire contre 87% de contractuels.



19% de la population masculine est fonctionnaire contre 81% de contractuels.

Ces deux graphiques montrent que la répartition par statut est globalement similaire entre les femmes et les hommes.

Répartition des effectifs par niveau hiérarchique

Les postes de catégorie A sont occupés à 63% par des femmes. En comparaison, au niveau national*, le ratio est de 62% de taux de féminisation.

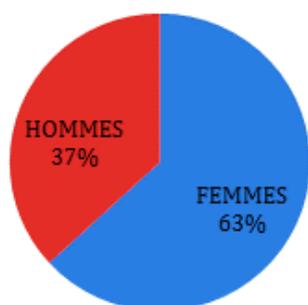
Les postes de catégorie B sont à contrario tenus à 58% par les hommes, comparativement au niveau national* qui est de 63% de femmes.

Enfin, les postes de catégorie C sont relativement équilibrés avec un taux de 52% de femmes contre 61% au niveau national*.

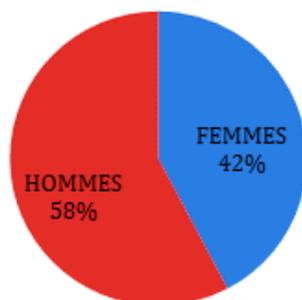
*source INSEE 2020

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	36	21	57
Catégorie B	41	56	97
Catégorie C	724	663	1387
TOTAL	801	740	1541

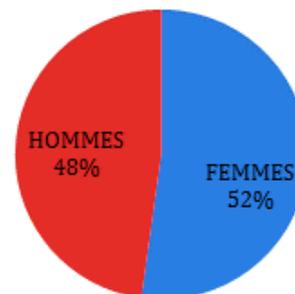
CATEGORIE A



CATEGORIE B

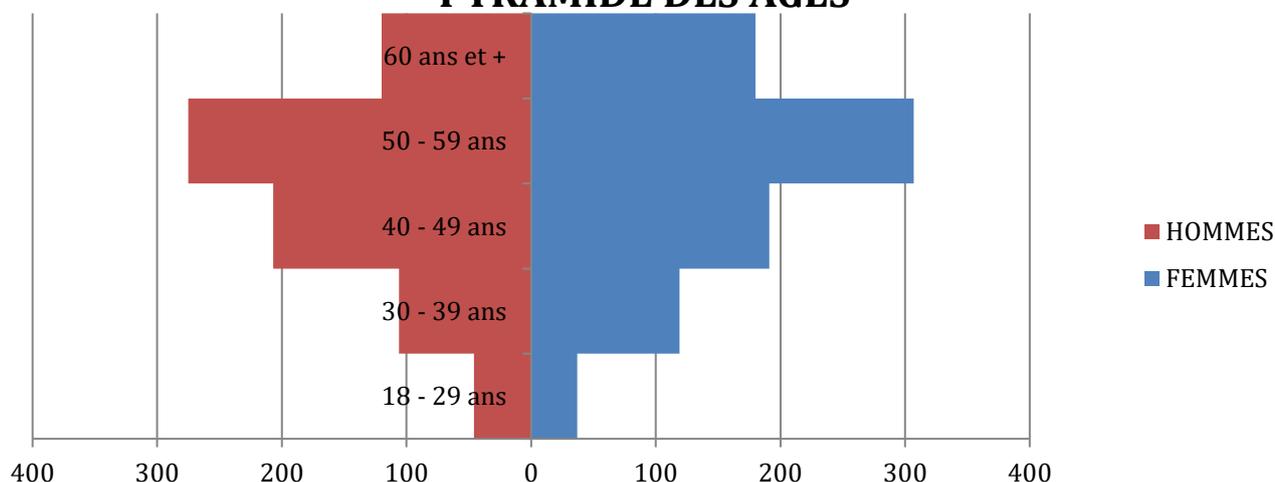


CATEGORIE C



Répartition des effectifs par âge

PYRAMIDE DES AGES



	FEMMES		HOMMES		TOTAL
18 - 29 ans	37	2,33%	46	2,90%	83
30 - 39 ans	119	7,49%	106	6,68%	225
40 - 49 ans	191	12,03%	207	13,04%	398
50 - 59 ans	307	19,33%	275	17,32%	582
60 ans et +	180	11,34%	120	7,56%	300
TOTAL	834	52,52%	754	47,48%	1588

L'âge moyen des agents de la collectivité est de :

- 51 ans pour les femmes (45.5 ans au niveau national*)
- 49 ans pour les hommes (45.1 ans au niveau national*)

*chiffres clés égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2021

Les effectifs de la Ville se situent donc au-delà de moyenne nationale tant pour la population féminine que pour la population masculine. On constate que 55% de l'effectif de la collectivité se situe dans la tranche d'âge 50 ans et + (dont 19% de plus de 60 ans).

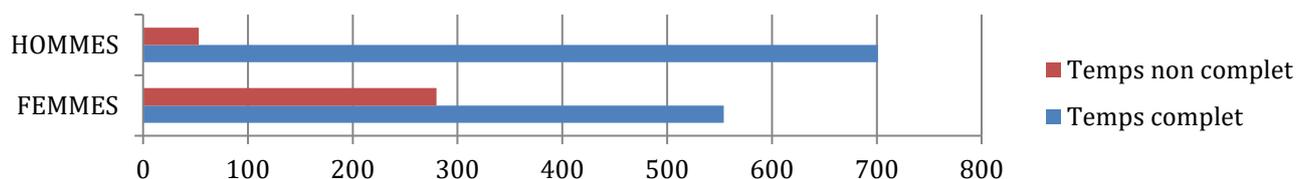
Cela amène un réel questionnement sur la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs, l'anticipation des départs à la retraite et les données sur l'absentéisme.

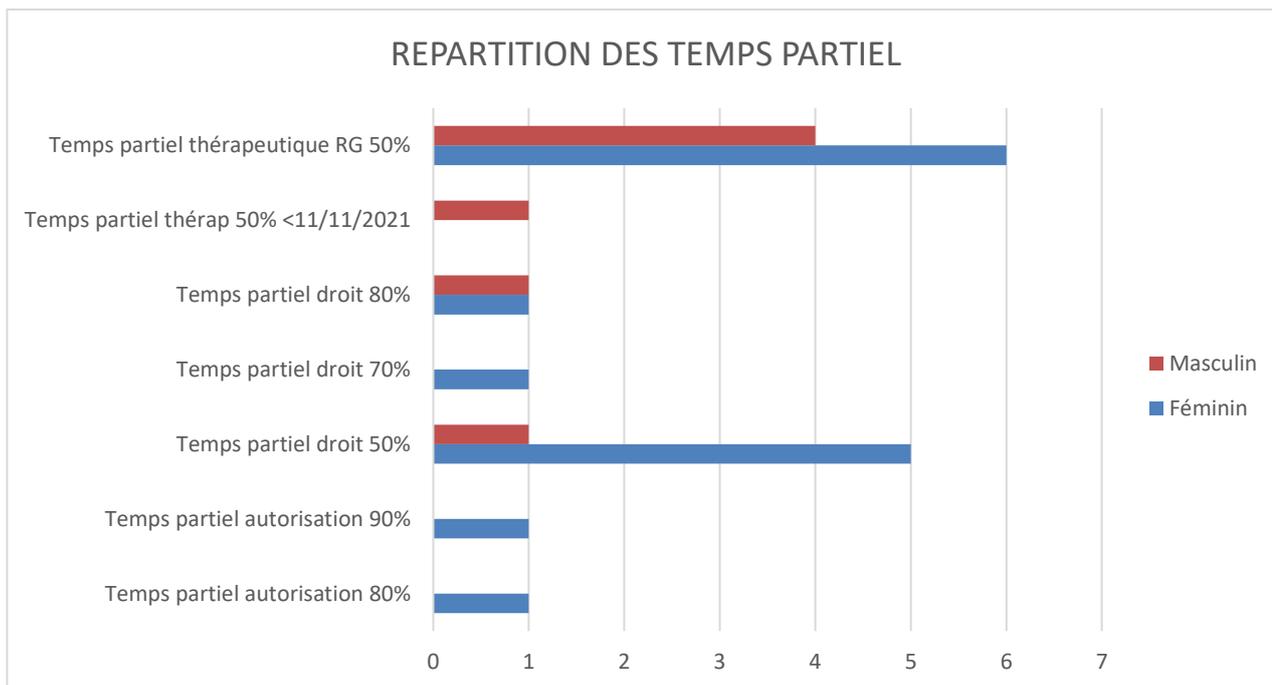
Répartition par organisation de travail

La durée annuelle du temps de travail est fixée à 1 607 heures, ce qui correspond à la durée légale du travail (temps complet).

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
Temps complet	554	44,14%	701	55,86%	1255
Temps non complet	280	84,08%	53	15,92%	333
TOTAL	834		754		1588

REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL





Un effectif de 22 agents est recensé en temps partiel majoritairement féminin (68%) :

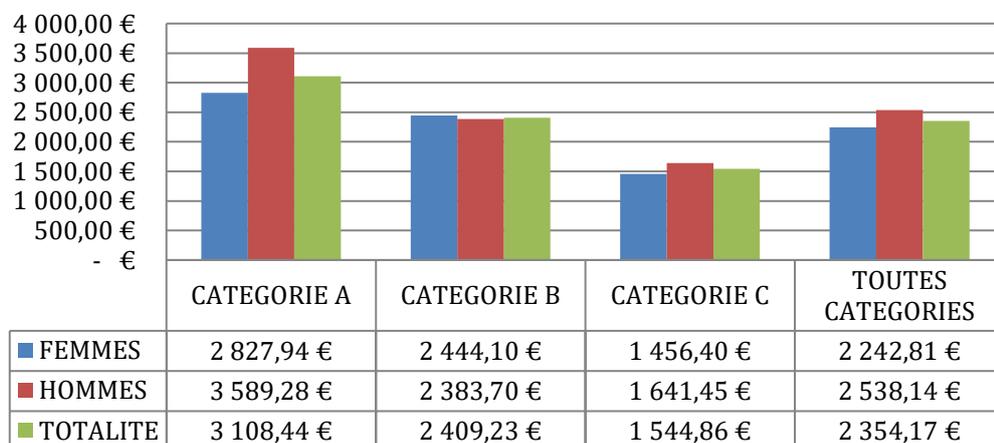
- 2 agents en temps partiel sur autorisation (100% féminin)
- 9 agents en temps partiel de droit (78% féminin)
- 11 agents en temps partiel thérapeutique (55% féminin)

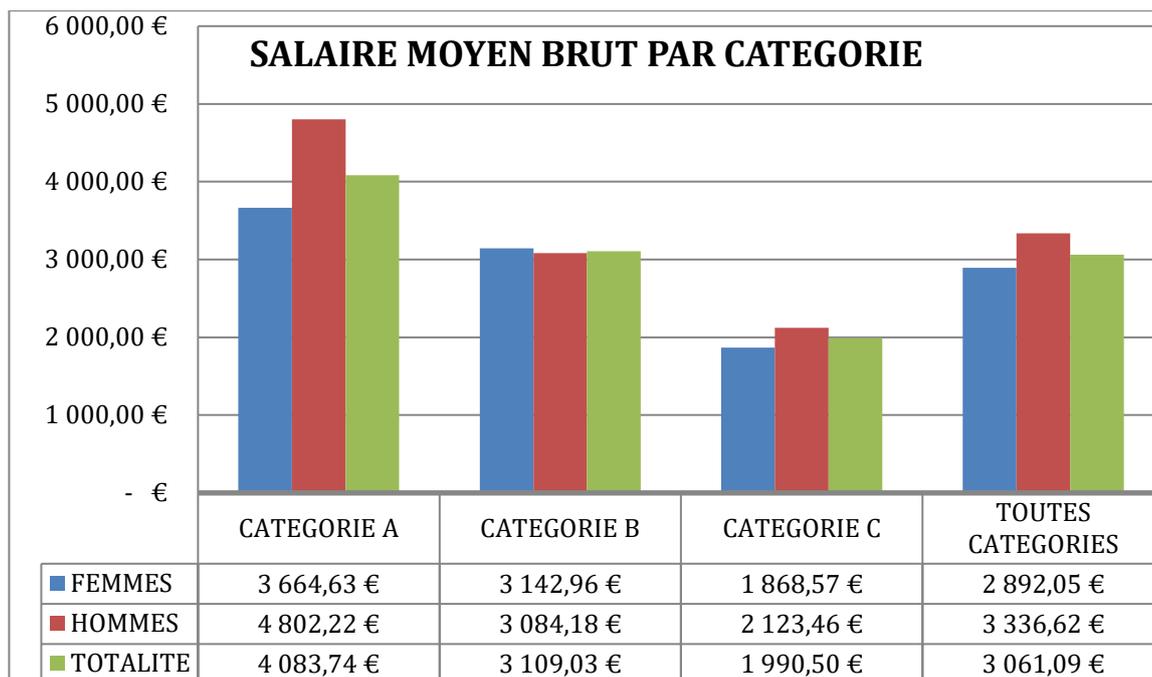
Le temps partiel relève souvent d'un choix de vie des agents pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Répartition des effectifs par rémunérations

Selon l'INSEE, un agent de la fonction publique territoriale perçoit en moyenne 1 909€ nets par mois en équivalent temps plein (ETP) dans les communes. Le salaire net des femmes est inférieur de 8.5% en moyenne à celui des hommes.

SALAIRE MOYEN NET PAR CATEGORIE





L'analyse des rémunérations nette des agents de la Ville met en évidence un écart moyen de rémunération de 13% entre les femmes et les hommes (toutes catégories confondues) :

- -761.34 € d'écart en moyenne entre les femmes et les hommes pour les agents de catégorie A (-24%)
- +60.40 € d'écart en moyenne entre les femmes et les hommes pour les agents de catégorie B (+3%)
- -185.06 € d'écart en moyenne entre les femmes et les hommes pour les agents de catégorie C (-12%)

Le salaire moyen brut tient compte du coût de l'agent pour la collectivité (hors charges patronales).

Une politique de rééquilibrage notamment sur le volet « prime » est engagée depuis 2022 dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP.

Répartition des effectifs par motifs d'absence

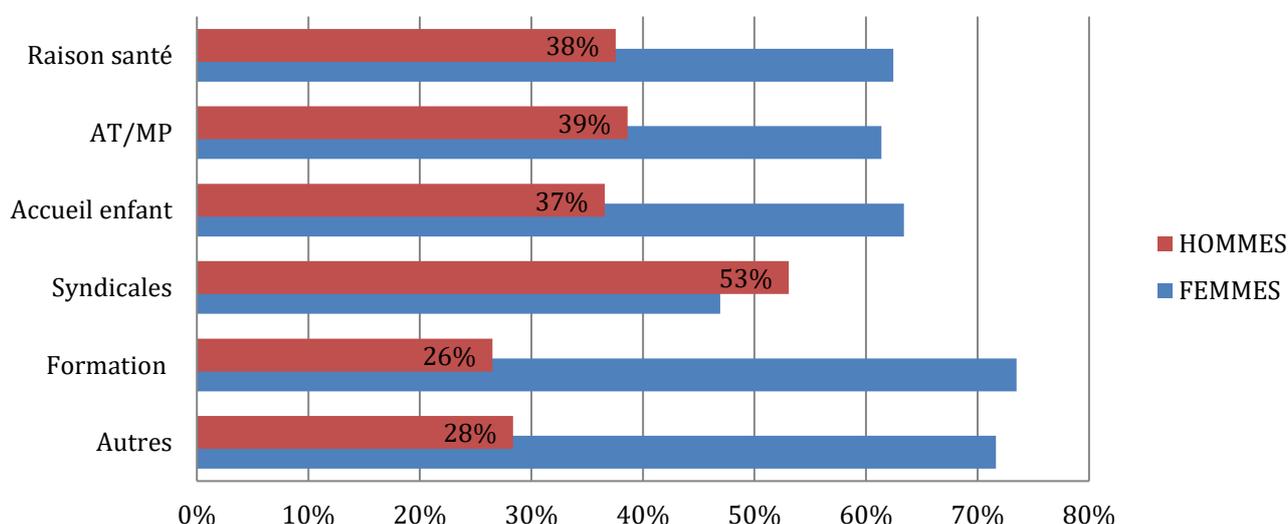
Les agents des collectivités sont soumis aux exigences du service public avec un pourcentage important de métiers à contraintes physiques, comme les métiers de l'enfance et de la petite enfance, des sports, de la restauration scolaire, des services techniques, des agents funéraires, ... qui se traduisent par le port de charges lourdes, de gestes répétitifs, de mauvaises postures,...

Ces sujets sont pris en compte dans le développement de la politique de prévention de la collectivité qui permettra d'agir sur l'absentéisme.

Les absences peuvent être réparties en 6 catégories :

- Les absences pour raison de santé : maladie ordinaire, grave maladie, longue maladie et longue durée
- Les absences pour motif professionnel : accident de travail accident de trajet et maladie professionnelle
- Les absences liées à l'accueil d'enfant(s) : congé maternité, congé paternité et adoption
- Les absences sur fondement syndical : autorisation spéciale d'absence, décharge d'activité syndicale et formation syndicale
- Les absences dans le cadre de la formation professionnelle
- Les autres absences : déménagement, mariage, décès, ...

MOTIFS D'ABSENCE



Quelques chiffres pour 2022 :

Les absences pour accident de travail / maladies professionnelles

	Femmes	Hommes	TOTAL
Accident de trajet	1 agent 7 jours d'absence		1 agent 7 jours d'absence
Accident de service	113 agents 2378 jours d'absence = moyenne 21.04 jours	78 agents 1124 jours d'absence = moyenne 14.41 jours	191 agents 3502 jours d'absence = moyenne 18.33 jours
Maladie professionnelle	10 agents 208 jours d'absence = moyenne 20.8 jours		10 agents 208 jours d'absence = moyenne 20.8 jours

Les absences liées à l'accueil d'un enfant :

- 14 congé de maternité
- 15 congé de paternité

Les absences pour motif médical

	Femmes	Hommes	TOTAL
Maladie ordinaire	1220 agents 9918.5 jours d'absence = moyenne 8.1 jours	806 agents 7966 jours d'absence = moyenne 9.9 jours	2026 agents 17884.5 jours d'absence = moyenne 8.8 jours
Congé de longue maladie	40 agents 1424 jours d'absence = moyenne 35.6 jours	8 agents 281 jours d'absence = moyenne 35.1 jours	48 agents 1705 jours d'absence = moyenne 35.5 jours
Congé de longue durée		5 agents 117 jours d'absence = moyenne 23.4 jours	5 agents 117 jours d'absence = moyenne 23.4 jours
Congé grave maladie	133 agents 6231 jours d'absence = moyenne 46.8 jours	38 agents 1283 jours d'absence = moyenne 33.7 jours	171 agents 7514 jours d'absence = moyenne 43.9 jours

Les absences pour isolement liée à la covid-19

	Femmes	Hommes	TOTAL
Isolement covid-19	195 agents 282 jours d'absence = moyenne 1.44 jours	96 agents 137 jours d'absence = moyenne 1.42 jours	291 agents 419 jours d'absence = moyenne 1.43 jours

L'absentéisme pour motif médical concerne aussi bien les hommes que les femmes :

- Les femmes s'absentent en moyenne plus longtemps que les hommes
- Les femmes s'absentent plus souvent que les hommes

Les absences injustifiées

	Femmes	Hommes	TOTAL
Absences injustifiées	195 agents 282 jours d'absence = moyenne 1.44 jours	96 agents 137 jours d'absence = moyenne 1.42 jours	291 agents 419 jours d'absence = moyenne 1.43 jours

Les absences pour formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
Formation externe	33 agents 58 jours d'absence = moyenne 1.8 jours	6 agents 34.5 jours d'absence = moyenne 5.8 jours	39 agents 92.5 jours d'absence = moyenne 2.4 jours

Formation CNFPT	53 agents 103 jours d'absence = moyenne 1.9 jours	25 agents 48 jours d'absence = moyenne 1.9 jours	78 agents 151 jours d'absence = moyenne 1.9 jours
TOTAL	86 agents (76%)	31 agents (24%)	117 agents

Les femmes représentent 76% des agents partis en formation à hauteur de 161 jours.
Ces chiffres montrent la nécessité de développer les parcours professionnels pour les agents.

Conditions de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

Le critère femmes/hommes n'est pas pris en compte dans la démarche d'évaluation des risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différentes pour les femmes et les hommes).

Les femmes en situation de grossesse bénéficient de précautions et d'une surveillance médicale renforcée, des aménagements d'horaires sont également envisageables. Des autorisations d'absence pour femmes allaitantes sont également prévues par la réglementation (1 heure par jour répartie en 2 fois).

Prévention des violences et lutte contre le harcèlement et la discrimination

Des conventions avec le Centre de Gestion de la Réunion ont été validées par le Conseil Municipal en 2022 afin de :

- Faire la prévention des risques psycho-sociaux
- Faire la prévention des violences et lutte contre le harcèlement et la discrimination

Pour chaque recrutement, l'annonce est rédigée de manière la plus neutre possible et une mention (H/F) est systématiquement apposée pour montrer que toutes les candidatures sont étudiées.

Une convention signée avec le FIPHFP permet de diffuser une culture commune autour du handicap et ainsi de lutter contre les discriminations.

B- Orientations et actions à venir

Depuis 2022, la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines qui est référente sur l'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, permet de développer et analyser les statistiques en matière de fonctionnement de la collectivité en la matière. Ces

statistiques permettent d'affiner les politiques et les stratégies RH en matière de parité, d'équité et d'épanouissement au travail

Les actions à mettre en place :

- Une attention particulière est développée en matière de prévention et santé au travail notamment en matière de prévention des risques (physiques et psychosociaux), de reclassement professionnel
- Un dispositif d'accompagnement des agents en matière de reclassement professionnel
- Une mission de suivi personnalisé des agents en situation de vulnérabilité (agents en maladie notamment) sera poursuivie afin de les accompagner au mieux dans leurs souhaits de mobilité ou dans les reclassements, avec la mise en place de formation adaptée et de faciliter les démarches administratives auprès du Comité Médical et des autres instances.
- Le développement du télétravail permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle sera mis en application pour les métiers éligibles
- Une politique de formation en santé en faveur notamment du personnel des écoles et de restauration scolaire sera engagée. Cette formation vise à réduire les mauvaises postures et agir en faveur d'un rééquilibrage des troubles musculo-squelettiques afin d'assurer autant que possible les agents en poste.
- La poursuite du déploiement du RIFSEEP (IFSE tenant compte des métiers à responsabilités et CIA tenant compte des résultats annuels) est prévue afin de réduire les écarts de rémunération entre les agents
- Le déploiement d'actions d'accompagnement et de coaching permettant aux agents d'évoluer professionnellement sera mis en place notamment afin de briser « le plafond de verre » que peuvent avoir certain-e-s agent-e-s.

II. La politique de réduction des inégalités femmes/hommes sur le territoire

A- Bilan des actions menées

Journée internationale des droits des femmes « Fanm Dovan » : du 8 au 13 mars 2022

Randonnée, projection de film, visite guidée, repas partage, activités sportives, exposition « la femme de ma vie »,... dans divers sites de la Ville (Médiathèque, Case, Piscine, Gymnase,...)

Octobre Rose : Action de lutte contre le cancer du sein

Organisation de diverses actions sur le territoire notamment un village santé à destination des administrés du 3 au 7 octobre 2022.

Campagne « Orange Day » : du 25 novembre au 10 décembre 2022 action de lutte contre les violences faites aux femmes

Le 25 novembre est à la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles.

Une femme sur 3 est victime de violence dans le monde et une sur 7 à la Réunion. Depuis le début de l'année 2022, 3 personnes sont mortes sous les coups de leurs compagnons. A Saint-André, on comptabilise une augmentation de 28% de faits constatés à l'égard des femmes sur le semestre de 2022. Sensible à cette cause, la commune de Saint-André se mobilise sur une campagne de 10 jours :

- Village de prévention
- Séance de yoga
- Journée d'accès au droit pour tous
- Projection de films et débat

Baptisée par l'ONU (Organisation des Nations Unies) "Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles", la couleur orange a été choisie pour cette action.

B- Actions en cours ou à venir

Les services opérationnels étant en cours de réorganisation, il est prévu à minima la poursuite des actions menées en 2022.

CONCLUSION

Ce rapport met en valeur la diversité des actions menées par la Ville pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la politique de gestion des ressources humaines que dans les actions et politiques menées au profit des administrés.

Les perspectives pour 2023 viseront à poursuivre et à développer davantage les actions menées afin de poursuivre le changement de paradigme qui consiste à croire que l'égalité femmes-hommes serait déjà atteinte.

Il conviendra donc de continuer à fédérer les acteurs en présence – services municipaux, associations, habitants – afin de développer encore la prévention contre les inégalités et promouvoir l'égalité sur notre territoire.