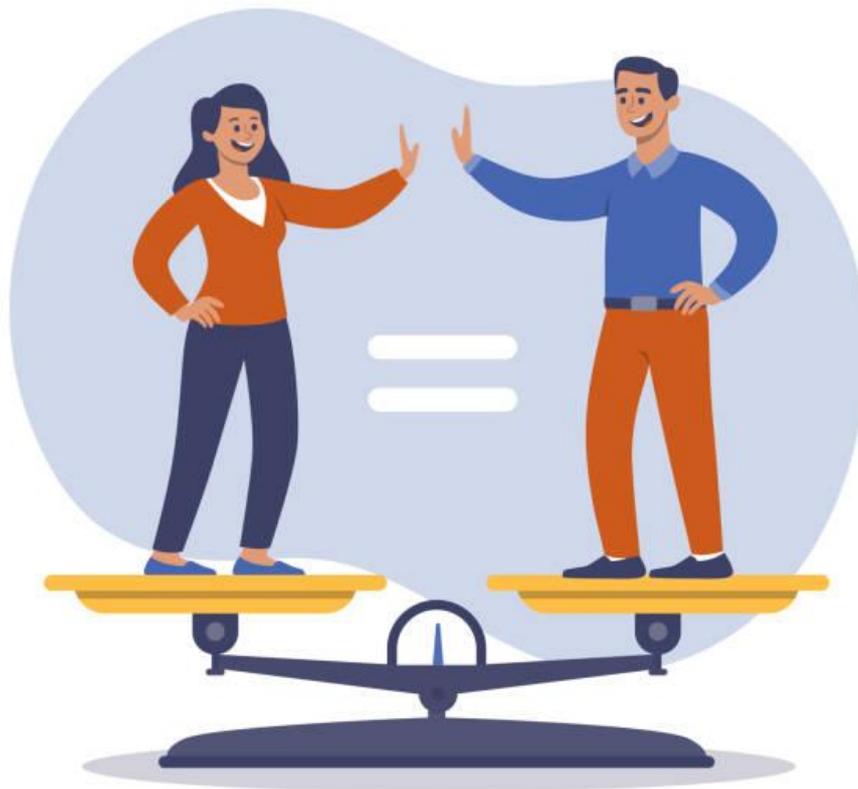


# EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

---

## RAPPORT DE SITUATION ANNUELLE 2023

---



## 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

Dans son plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes – hommes 2023-2025, la Ville s'est engagée dans une démarche visant à garantir l'égalité de traitement entre ses agentes et ses agents ainsi que dans ses services publics. Ainsi, une référente égalité professionnelle a été nommée en 2023 pour promouvoir et porter cette politique d'action publique.

### Ensemble contre les violences sexistes et sexuelles

Les études indiquent que 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement au cours de leur vie professionnelle et près de 30% des victimes n'en parlent à personne.

La Ville de Saint André s'est engagée contre les harcèlements, discriminations et agissements sexistes en créant un dispositif de signalement à destination des agents en partenariat avec le Centre de Gestion de la Réunion. La convention a été signée en 2023.

#### Objectifs :

- ▶ Rompre l'isolement des victimes présumées et des témoins
- ▶ Recueillir les alertes à travers une écoute bienveillante et sécurisée
- ▶ Orienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement
- ▶ Faire cesser les situations préoccupantes et prendre des mesures

#### Dispositif de signalement



des atteintes volontaires à l'intégrité physique,  
des actes de violence,  
de discrimination,  
de harcèlement,  
d'agissements sexistes,  
de menaces ou de tout autre  
acte d'intimidation

## Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement... et de la direction générale

Parce qu'il n'est plus acceptable aujourd'hui que les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes ou qu'elles osent moins se diriger vers des postes à responsabilités (direction, direction générale), la Ville de Saint André s'engage pour corriger les inégalités fondées sur le sexisme dans la sphère professionnelle.

2023	FEMMES	HOMMES	EFFECTIF TOTAL
Catégorie A	34	21	55
Catégorie B	39	53	92
Catégorie C	702	655	1 357
Total	775	729	1 504
%	51,53%	48,47%	-

Le taux de féminisation des emplois est relativement stable depuis 2021 (51%), elle reste dans la moyenne locale (57%) mais inférieure à la moyenne nationale (61%)(chiffres DGCL 2023) :

- 61% des emplois de catégorie A sont occupés par des femmes contre 39% d'hommes
- 42% des emplois de catégorie B sont occupés par des femmes contre 58% d'hommes
- 52% des emplois de catégorie C sont occupés par des femmes contre 48% d'hommes

Il est à noter que globalement, 49,7% de l'encadrement est assuré par des femmes.

**En revanche, l'équilibre n'est pas atteint pour l'occupation des emplois fonctionnels :**

- 4 postes pourvus et 1 poste vacant
- 25% des postes pourvus sont occupés par des femmes



## Favoriser l'équilibre des salaires entre les femmes et les hommes



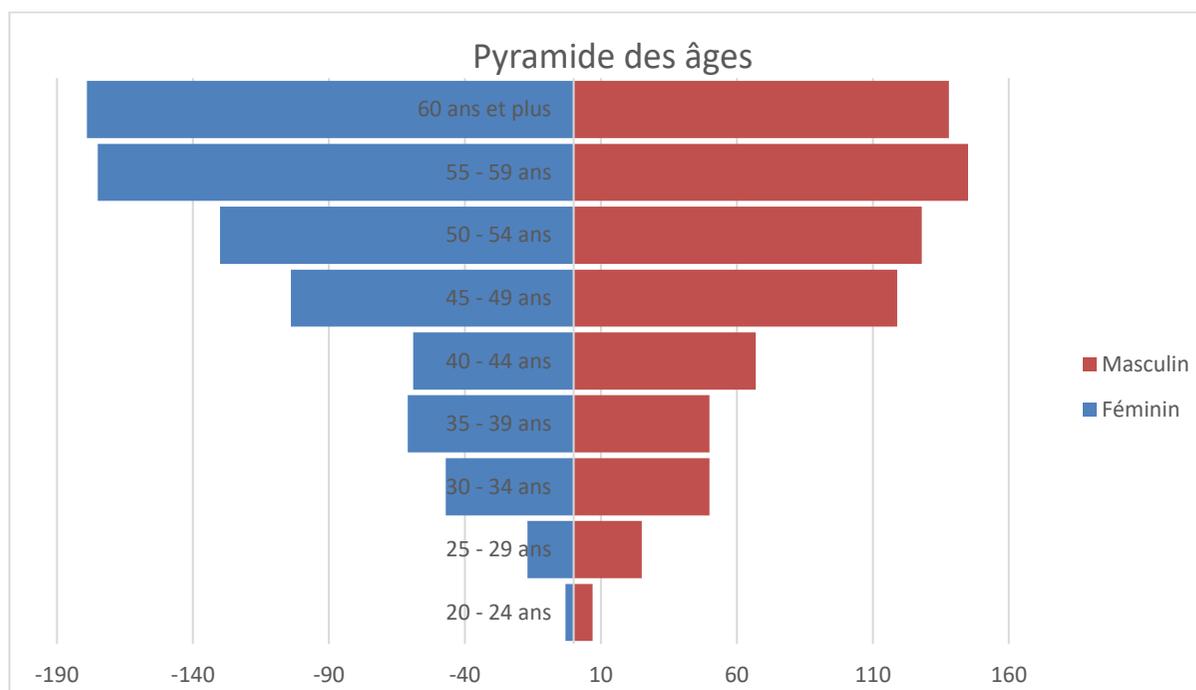
Les derniers rapports de situation de la ville ont fait apparaître un certain nombre d'écart de rémunération mensuel moyen entre les femmes et les hommes, la plupart du temps en défaveur des femmes quel que soit la catégorie.

Certains de ces déséquilibres se résorbent du fait de la mise en place du RIFSEEP depuis mars 2022.

⇒ Ajouter grille de rémunération moyenne

## Mieux communiquer sur l'impact du temps partiel et du temps non complet sur la retraite

En 2021, 28% de l'effectif communal était à temps non complet (438 agents). En 2023, 18% de l'effectif communal est encore à temps non complet (268 agents) soit 10 points de moins de 2 ans. Les femmes restent tout de même prioritairement concernées par les postes à temps complet (88% des agents).



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

### Le Sport donne des Elles



Pour des raisons sociales, financières ou géographiques, l'accès au sport est souvent plus complexe pour les femmes. C'est pourquoi, la Ville de Saint André encourage la pratique sportive pour toutes les femmes, à tous les âges, sportives de haut niveau ou amatrices.

#### Objectifs :

- ▶ Créer des partenariats avec le CCAS, les associations et les autres services de la collectivité
- ▶ Positionner la femme au centre de la manifestation
- ▶ Fédérer autour du sport
- ▶ Créer un espace de convivialité et d'échanges

#### Quelques chiffres

**75 participants dont 66 femmes**

**6 associations représentées**

## #Orange Day

### Tous unis contre les violences faites aux femmes

Initiative mondiale des Nations Unies visant à sensibiliser et à lutter contre la violence intrafamiliale, elle se déroule le 25 novembre et encourage à porter la couleur orange pour montrer son soutien à la cause. La Ville de Saint André poursuit sa dynamique dans l'organisation de cette manifestation pour dénoncer ce fléau.



#### Objectifs :

- ▶ Sensibiliser le public
- ▶ Promouvoir des actions concrètes pour mettre fin à la violence de ce genre
- ▶ Célébrer les progrès accomplis dans ce domaine

**Au programme :** des courts métrages, scénettes, affichage de productions réalisées par des élèves de 21 écoles de niveau élémentaire, exposition et poèmes, ateliers, ...

### Concert 100% féminin pour la Journée internationale des droits des femmes



## **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.