



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS  
DE LA SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
DU VENDREDI 07 MARS 2025

**AFFAIRE N° 05-20250307**

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

L'an deux mille vingt-cinq, le sept du mois de mars à neuf heures et trente minutes, en application des articles L.2121-7, L. 2122-8 par renvoi de l'article L.5211-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), se sont réunis dans la salle des fêtes du 12<sup>e</sup> km sise au Tampon, rue Auguste Lacaussade, les membres du Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Sud, légalement convoqués le 26 février 2025, sous la présidence de Monsieur HOARAU Jacquet.

**NOTA :**

Nombre de conseillers  
en exercice : **48**

Présents : **34**

Absents représentés : **09**

Absents : **05**

**ETAIENT PRESENTS**

**- Commune du Tampon -**

HOARAU Jacquet, THIEN AH KOON Patrice (de l'affaire n° 01 à l'affaire n°13-20250307 y compris les questions diverses n° 01 et 02-20250307), GASTRIN Albert, TURPIN Catherine, MAUNIER Daniel, PAYET-TURPIN Francemay (de l'affaire n° 01 à l'affaire n° 06-20250307 y compris les questions diverses n° 01 et 02-20250307), THERINCOURT Jean-Pierre, BLARD Régine, DIJOUX-RIVIERE Mimose, DOMITILE Noëline, FONTAINE Véronique, GENGE Jack, GONTHIER Charles Emile, LEBON Jean Richard, PICARDO Bernard, ROMANO Augustine.

BASSIRE Nathalie, FONTAINE Gilles, SOUBAYA Josian.

**- Commune de Saint-Joseph -**

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

GUEZELLO Alin, LEBON Louis Jeannot.

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

VALY Bachil, GROSSET-PARIS Isabelle.

LAFOSSE Camille.

**- Commune de Saint-Philippe -**

COURTOIS Vanessa.

## **ETAIENT REPRESENTES (PROCURATION)**

### **- Commune du Tampon –**

ROBERT Evelyne représentée par FONTAINE Véronique, TECHER Doris représentée par GASTRIN Albert, MONDON Laurence représentée par DIJOUX RIVIERE Mimose, FONTAINE Henri représenté par MAUNIER Daniel, PAYET TURPIN Francemay représentée par ROMANO Augustine (de l'affaire n° 07 à l'affaire n° 28-20250307), THIEN AH KOON Patrice représenté par COURTOIS Vanessa (de l'affaire n° 14 à l'affaire n° 28-20250307).

BENARD Monique représentée par BLARD Régine.

### **- Commune de Saint-Joseph -**

LEBRETON Patrick représenté par HUET Henri-Claude, HUET Marie-Josée représentée par LEICHNIG Stéphanie, LANDRY Christian représenté par VIENNE Axel.

BENARD Clairette Fabienne représentée par LEBON Louis Jeannot.

## **ETAIENT ABSENTS**

### **- Commune de Saint-Joseph -**

HUET Mathieu, LEJOYEUX Marie Andrée, HOAREAU Sylvain, K/BIDI Emeline.

### **- Commune de Saint-Philippe -**

RIVIERE Olivier.

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 PARIS GROSSET Isabelle a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

**AFFAIRE N° 05-20250307****COMMUNICATION DU RAPPORT ANNUEL PORTANT SUR LA SITUATION EN MATIERE  
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Président rappelle que 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.

Il indique que 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 2024.

## 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 2024,
- 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,



PARIS GROSSET Isabelle

Le Président de la CASUD,



Jacquet HOARAU

Date de mise en ligne sur le site Internet de la CASUD : 24/03/2025

# RAPPORT EGALITE

## FEMMES - HOMMES

**2024**

# PREAMBULE

L'égalité est un principe à valeur constitutionnelle.

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que « la loi doit être la même pour tous ». Mais l'égalité ne nie pas les différences ; au contraire, elle met à l'honneur le respect de l'autre, dans son parcours et choix de vie : l'égalité est indissociable de la tolérance à laquelle chacun a le droit.

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Un encadrement juridique a donc été imposé par le législateur, tant au niveau national qu'à l'échelle locale.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur cinq axes :

- 1- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- 2- Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- 3- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- 4- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- 5- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Aussi, en application de l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, la CASUD présente un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Outre cette obligation, l'EPCI prend l'engagement d'une politique de Ressources Humaines volontariste pour l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes et assure une vigilance et exigence dans ses pratiques.

Le présent rapport fait état de la politique de ressources humaines de l'EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fait le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité et fixe les orientations de nature à favoriser cette égalité pour l'année 2025.

# SOMMAIRE

“ Contexte et enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ”

## VOLET 1 ... 5/21

### **BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD**

#### 1. Situation comparée femmes – hommes

- 1.1 Répartition par statut
- 1.2 La pyramide des âges
- 1.3 Répartition par filière
- 1.4 Répartition par catégorie d'emplois
- 1.5 Répartition sur les emplois à responsabilités

#### 2. Gestion du temps de travail

#### 3. Gestion de la carrière et des rémunérations

- 3.1 Analyse des avancements de grade et de la promotion interne
- 3.2 Analyse des rémunérations
- 3.3 Index de l'égalité professionnelle
- 3.4 Répartition des femmes et des hommes dans la formation

## VOLET 2 ... 12/21

### **L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISE EN ŒUVRE PAR LA CASUD**

#### 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
- 1.2 Nominations équilibrées respectées
- 1.3 Mise en œuvre de mesures respectueuses de la mixité
- 1.4 Accompagnement et sensibilisation à la discrimination, au harcèlement et aux violences




#### 2. La politique de réduction des inégalités femmes-hommes sur le territoire

- 2.1 Actions en faveur de la création d'activités et de l'emploi
- 2.2 Politique en faveur de la cohésion sociale

#### 3. Perspectives pour 2025

# “ CONTEXTE ET ENJEUX DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ”

Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la résorption des écarts, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes. De réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : métiers genrés, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, trajectoires professionnelles plus difficiles...

Formation / cursus	Emploi - rémunération	Social
 <p><b>Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres :</b> en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% des hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres</p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.</li> <li>• À volume de travail égal, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé, et de 12% dans le secteur public.</li> <li>• 71% des ingénieurs sont des hommes.</li> <li>• Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel, 27% d'entre elles, contre 8% d'entre eux.</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18 % à celui des pères célibataires.</li> <li>• Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un père célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%).</li> <li>• Les femmes représentent 87% des victimes de violences conjugales. En tout, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées, dont 122 féminicides, soit 85%.</li> </ul>

Chiffres INSEE 2020 - 2021

## La fonction publique territoriale, particulièrement féminisée

Malgré une forte représentativité des femmes dans la territoriale, elles représentent :

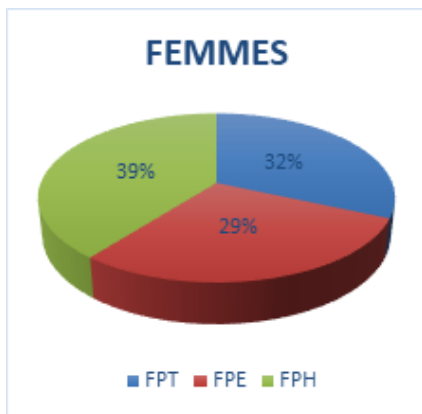
- 52% des cadres A et seulement 34 % des postes de direction générale dans les collectivités de plus de 80 000 habitants.
- 22% des nominations de Direction Générale des Services
- 5% des nominations de Direction des Services Techniques.



# BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

Les premières mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes datent des années 1970. Le sujet a pris plus d'ampleur depuis 2010 et notamment par la loi du 6 Août 2019 de la transformation de la fonction publique. Aujourd'hui, l'ambition se poursuit de construire des conditions réelles de l'égalité entre les hommes et les femmes.

## Une fonction publique territoriale féminisée



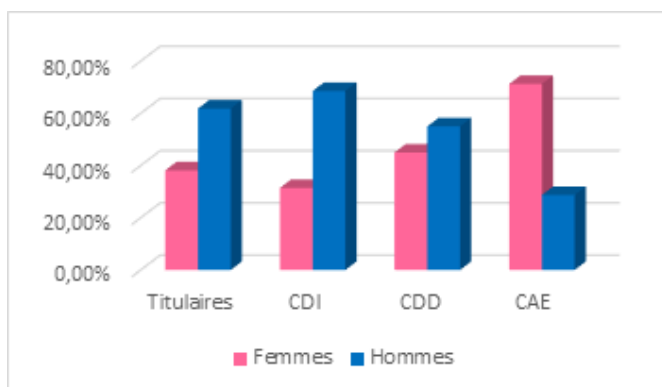
Comme dans tous les versants de la fonction publique, l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale est très largement féminisé.

Les collectivités territoriales représentent près de deux millions d'emplois permanents soit 34% de l'emploi public en France. 61% de ces emplois sont occupés par les femmes. Cette féminisation est d'autant plus notable quand on constate que les femmes ne représentent que 46 % des salariés dans le secteur privé.

A la Casud, environ 46 % des agents sont des femmes.

## 1. Situation comparée femmes – hommes

### 1.1 Répartition par statut

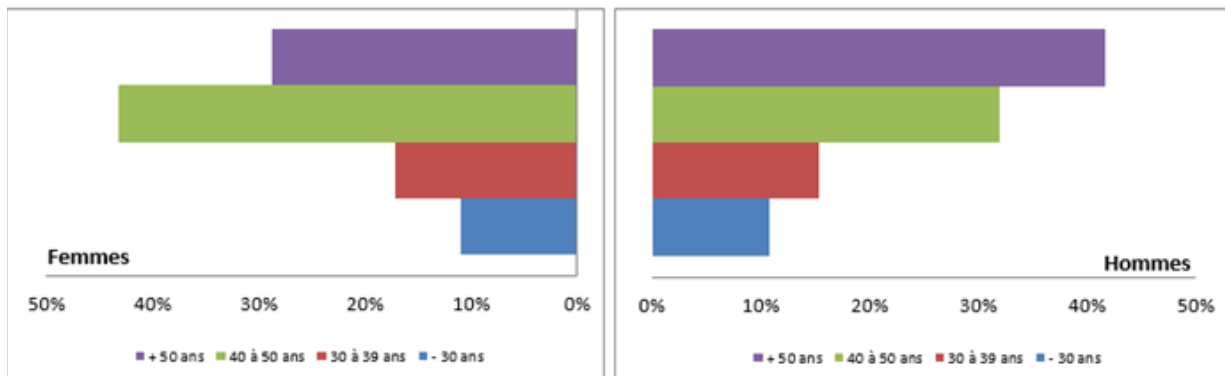


La CASUD compte 321 agents (titulaires, CDI, CDD et CAE) au 31 décembre 2024.

Les femmes sont plus concernées par la précarité de l'emploi que les hommes : Sur 140 agents en contrat CDD/CAE, 60% sont des femmes, âgées de 20 à 67 ans.

# BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

## 1.2 Pyramide des âges



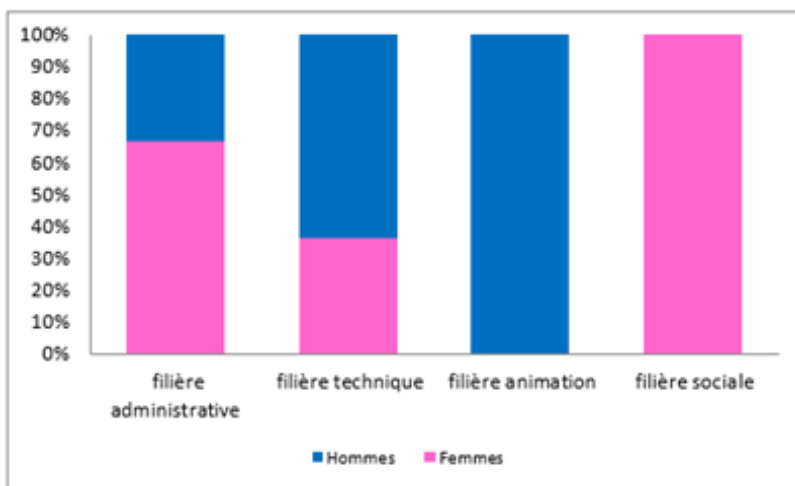
L'âge moyen des agents publics s'élève à 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. La FPT est le versant le plus âgé avec une moyenne d'âge de 46 ans, contre 43 ans dans la FPE et 42 ans dans la FPH [1]. Au sein de l'EPCI, **la moyenne d'âge est de 46 ans**. Les agents de + 50 ans représentent 35% de l'effectif.

## 1.3 Répartition par filières

La généralisation du recrutement des femmes sur des emplois publics est intervenue dans un premier temps uniquement sur des fonctions administratives en cohérence avec des qualités perçues à l'époque comme « naturellement » féminines.

Malgré toutes les avancées pour éviter les discriminations entre les femmes et les hommes, la répartition des activités demeure encore fortement genrée. Dans la FPT, cela s'illustre notamment par une répartition fortement inégalitaire entre les filières.

Le choix du parcours et de l'orientation scolaire reste un facteur déterminant dans la spécialisation des métiers selon les sexes.



**A la Casud, les écarts dans les filières administratives et techniques sont conséquents : 66% de femmes dans la filière administrative et 64% d'hommes dans la filière technique.**

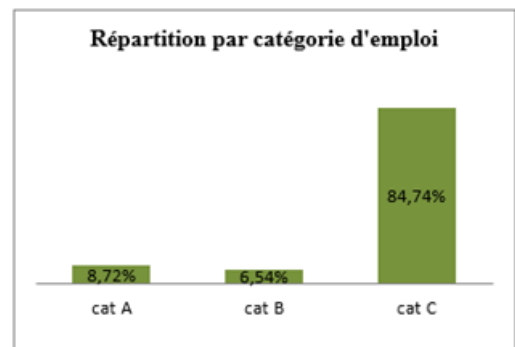
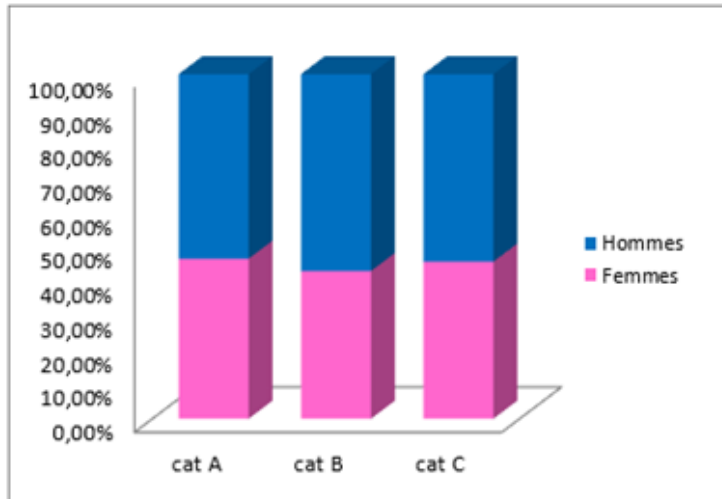
[1] Rapport de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), dont l'édition 2023

# BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

## 1.4 Répartition par catégorie d'emploi

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 %)[1].

Cette représentation est identique au sein des catégories d'emploi de l'EPCI.

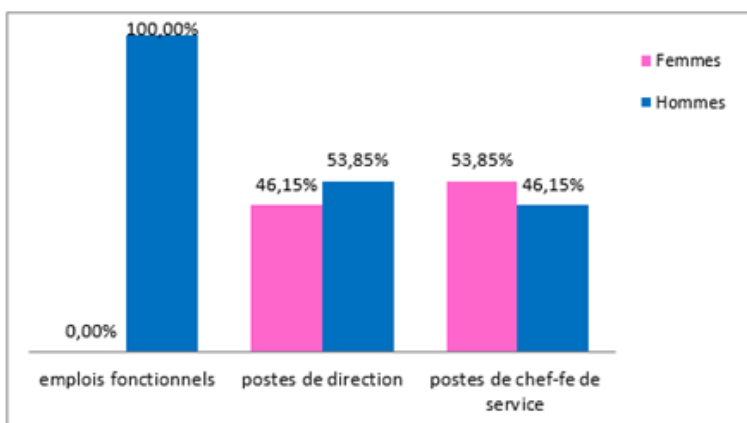


La majorité des postes de la catégorie C relève de la filière technique au regard des compétences intrinsèques à l'établissement.

## 1.5 Répartition sur les emplois à responsabilités

La part des femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève. A l'échelle nationale, des inégalités persistent, particulièrement en termes d'accessibilité aux postes à responsabilité. En effet, moins de 4 postes sur 10 sont occupés par des femmes dans la fonction publique.

A la Casud, la répartition femmes-hommes dans l'occupation des emplois fonctionnels et de direction reste majoritairement masculine : 55,17% d'hommes et 44,83% de femmes.



	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	3	3
postes de direction	6	7	13
postes de chef-fe de service	7	6	13
Total	13	16	29

[1] Les chiffres clés de la fonction publique territoriale - 2023  
 DGCL. Données : Insee, SIASP.

## BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

Néanmoins, la part des femmes sur des fonctions de responsabilité s'est améliorée depuis 2023 puisque deux femmes ont été nommées directrice de service en octobre 2024.

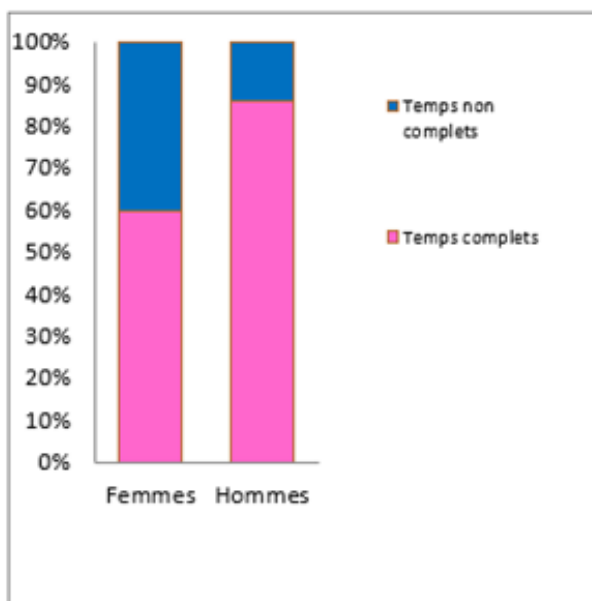
L'engagement de la collectivité pour l'égalité femmes-hommes se traduit non seulement par un travail d'équilibre dans les postes à responsabilités mais également par la mise en œuvre d'une mixité dans les métiers et filière. Pour exemple, l'une des deux agentes, nommées l'année dernière, coordonne désormais la direction des moyens généraux, rattachée à la direction générale des services techniques.

### 2. Gestion du temps de travail

En 2022, dans la fonction publique, 18 % des agents travaillent à temps partiel, soit un taux légèrement supérieur à celui du secteur privé (16 %). Les agents fonctionnaires sont moins à temps partiel que les agents contractuels. Cet écart est particulièrement marqué dans la fonction publique territoriale. Les femmes sont en plus forte proportion à temps partiel que les hommes, quel que soit le type de contrat. Les métiers les plus féminisés sont aussi ceux avec le taux de temps partiel le plus élevé, particulièrement chez les contractuels de la fonction publique[1].

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

**A la Casud, le temps partiel est peu généralisé : seuls 3,12% des agents en ont fait la demande.**



[1] DGAFP - « Point Stat - Juin 2023 »

## BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

S'agissant des congés parentaux, aucun agent n'en a fait la demande.

### 3. Gestion de la carrière et de la rémunération

#### 3.1 Analyse des avancements de grade

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.

Pour 2024, un agent par cadre d'emploi a bénéficié d'un avancement de grade :

- une femme a accédé au grade de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe,
- un homme a accédé au grade d'ingénieur principal,
- un homme a accédé au grade Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Pour la promotion interne, l'Autorité territoriale a émis un avis favorable pour huit candidatures. Pour les femmes, sur 10 candidatures promouvables, 4 ont été validées. Pour les hommes, 4 candidatures sur 32 ont été validées.

#### 3.2 Analyse des rémunérations

Les inégalités sont moins élevées dans la fonction publique que dans le secteur privé. En 2021, le salaire en EQTP (*équivalent temps plein*) des femmes est inférieur à celui des hommes de 15,5 % pour les salariés travaillant principalement dans le secteur privé et de 12,7 % pour ceux travaillant principalement dans la fonction publique[1].

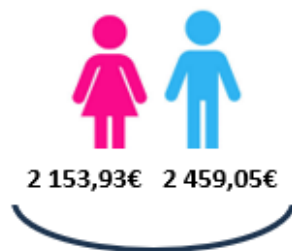
Comme illustré précédemment, les femmes sont largement représentées dans la filière administrative. De fait que cette filière soit moins bien rémunérée, les femmes sont ainsi le plus souvent confrontées à la précarité. Dans la fonction publique, elles gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes. Les statistiques en matière d'écart de rémunération démontrent par ailleurs que d'une manière générale, plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées[2].

[1] Chiffres clés INSEE – « L'essentiel...sur les salaires » - 17/12/2024

[2] Chiffres-clés – Édition 2023 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

## BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

### Salaire moyen des permanents \*



\* Toutes catégories (A, B,C) confondues

A la Casud, les femmes perçoivent en moyenne 2153,93€ net après impôts contre 2459,05€ pour les hommes. Cet écart rejoint la tendance nationale.

Toutefois, si cette inégalité est réelle, cette analyse doit être affinée car elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs (temps partiel, effet des filières notamment sur l'attribution des primes etc.), qu'une synthèse ne peut pas retranscrire.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les catégories B et C sont peu conséquents. Toutefois, ils apparaissent plus marqués au sein de la catégorie A (10% de l'effectif). Alors que le salaire net moyen après impôts est de 5 517€ pour les hommes, celui des femmes est de 3804€. Les hommes perçoivent ainsi 1,45 plus que les femmes sur les postes à responsabilité (poste de chargé de mission, direction).

### 3.3 Index de l'égalité professionnelle 2023

Issu de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'index de l'égalité professionnelle a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de les supprimer.

Sa déclinaison au niveau de la fonction publique territoriale est fixée par deux décrets :

- Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points, avec une cible minimum de 75 points à atteindre. **Pour 2023, la CASUD affiche une note de 89/100.**

### 3.4 Répartition femmes - hommes dans les formations

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.

## BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CASUD

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.

### Formation professionnelle - 2024

Catégorie	CNFPT		Autres		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	7	8	1	0	16
B	7	7	0	0	14
C	56	36	3	0	95
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>125</b>

Les hommes, toutes catégories confondues, ont été plus nombreux à suivre des formations en 2024. On peut observer, par ailleurs, que les agents de catégorie C et particulièrement les contractuels (71/95) ont sollicité plus de demandes que les catégories A et les B. Ce constat peut s'expliquer par le plan de charge des cadres A et B qui impacte leurs disponibilités.

### Accueil de stagiaires - 2024

Stagiaires	Hommes	Femmes	Direction - Service
Apprentis	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pôle de proximité Sud Sauvage</li> <li>- Direction de la commande publique et des affaires juridiques</li> </ul>
Autres (collégiens, lycéens)	12	26	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Services opérationnels (DECV, DEA, Transports)</li> <li>- Services ressources (DSI, Commande publique, Communication)</li> </ul>

# L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISE EN ŒUVRE 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

Dans le domaine des ressources humaines, des mesures sont déjà mises en œuvre afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les dispositifs permettant de faciliter l'articulation travail/famille 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.

- **Horaires aménagés et autorisations spéciales d'absences**

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 qui permet de répondre aux contraintes familiales (gestion des enfants scolarisés, facilitation pour les agents ayant à charge leurs ascendants...),  
--> les autorisations d'absences spéciales laissées à l'appréciation de l'employeur (RDV spécialiste...).



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

Le règlement intérieur actuel prévoit donc :

- Une prise de poste avancée ou reportée d'une demi-heure le matin ;
- Des autorisations pour garde d'enfant malade ;
- Une réduction horaire pour maternité (1h00 par jour) ;
- Un aménagement d'horaire pour allaitement (1h00 par jour) ;
- Une autorisation pour accompagner les enfants lors des rentrées scolaires.

### • Le télétravail

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 télétravailler à raison d'une journée par semaine contribue ainsi à :

- > l'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.

### 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 a été exemptée des pénalités financières.

### 1.3 Mise en œuvre de mesures respectueuses de la mixité

L'égalité des genres doit pouvoir être considérée à tout niveau de fonctionnement de la collectivité.

Dans les pratiques RH, elle se traduit en outre par :

- la mixité dans le jury de recrutement : les gestionnaires de recrutement sont des femmes. Pour autant, le jury reste régulièrement paritaire par la présence d'hommes des services recruteurs.
- L'objectivation du ou des choix du/de la candidat(e) retenu(e) : par transparence, une synthèse des entretiens de recrutement présentant les profils de chaque candidat est présentée à l'Autorité. Un procès-verbal signé des membres du jury est dressé en complémentarité de la synthèse.

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISE EN ŒUVRE PAR LA CASUD

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

La loi du 13 juillet 1983 comporte des obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par les collectivités territoriales.

Ainsi, l'article 11 dispose que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

**2024**

#### 6 signalements

- 5 classés irrecevables
- 1 recevable et suivi d'une enquête administrative

- **Adhésion au dispositif de signalement du Centre de Gestion de la Réunion**

La CASUD adhère 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 depuis 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.

- **Communication active et soutenue**

Engagé dans cette démarche, l'EPCI entend maintenir une communication active sur ces thématiques inhérentes aux inégalités des genres.

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.

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

Les actions sont diversifiées d'une année à l'autre afin de pouvoir sensibiliser différemment chaque acteur dans la démarche de l'égalité. En 2023, une sensibilisation généralisée a été conduite à l'occasion de la journée des droits des femmes. Au travers de cette journée, l'ensemble des agents a pu disposer de conseils des partenaires (CDG, Défenseur des droits, Association en faveur des droits des femmes...) sur les aides et dispositifs existants dans les situations de discriminations, d'harcèlement, de sexisme, de maladie ou encore de violences subies.

L'année dernière, une journée de sensibilisation dédiée aux obligations déontologiques a été organisée à destination des directeurs et directrices de service. Parmi les thématiques abordées, une séquence spéciale portant sur les discriminations et le sexisme au travail a été présentée aux managers. L'objectif étant de pouvoir rappeler les notions fondamentales sur ce sujet, d'alerter sur les limites dans les comportements individuels et de rappeler le cadre réglementaire en matière de sanction pénale.

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

### 2.1 Actions en faveur de la création d'activités et de l'emploi

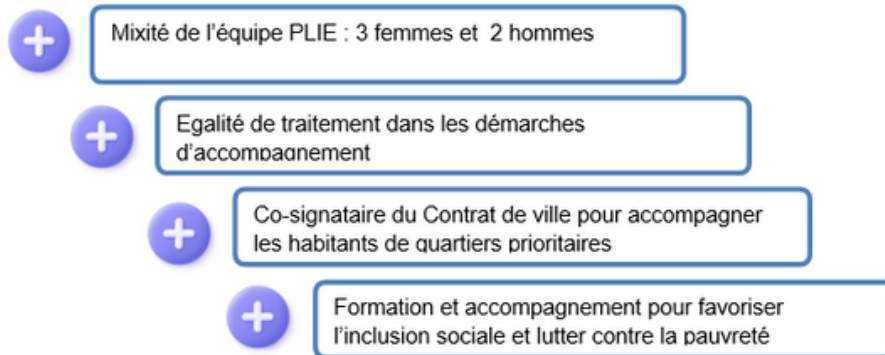


**2.1.1 Le service du PLIE** (Plan local pour l'insertion et l'emploi) conduit et accompagne individuellement vers l'emploi le public exclu durablement du marché du travail.

L'objectif du PLIE est de conduire et accompagner individuellement vers l'emploi : les demandeurs d'emplois de longue durée, les bénéficiaires des minima-sociaux, les parents isolés, les jeunes sans qualification, toute personne pour qui le recours mis à disposition est insuffisant, via la mise en œuvre de parcours, adaptés à chaque situation.

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.

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



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.

Pour 2024, le porte-feuille du PLIE montre l'existence d'un public en très grande difficulté, souvent inscrit depuis plus de 12 mois et nécessitant un modèle d'accompagnement transformé.

	Femmes	Hommes
Nouvelles entrées	115	78
Mise en Parcours		
Stages, emplois/formations	172	84
Sorties positives (CDD+6mois/CDI, formation qualifiante)	42	18

A l'issue du suivi, une large majorité de femmes trouve un emploi, s'inscrit dans un parcours de formation ou intègre un dispositif d'accompagnement spécifique.

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

L'année 2024 a été marquée par des actions fortes d'accompagnement dans l'estime de soi et de soutien dans les projets professionnels et personnels.

### Accompagnement dans l'estime de soi

- **Atelier « découvrir son énergie vibratoire et la mettre au profit de sa vie »**

Présentation de la méditation et de ces apports au niveau relationnel et de ses bienfaits au niveau de la gestion d'une entreprise, de ses proches, de ses collègues, de soi.

Immersion dans l'art de la gestion émotionnelle au travail : exploration profonde des émotions, avec un accent particulier sur leur impact dans le contexte professionnel. Apprendre à comprendre, réguler et transformer ses émotions pour favoriser un environnement de travail épanouissant et productif.

- **Atelier « Équilibre Émotionnel »: Naviguer avec Sérénité au Quotidien »**

- **Ateliers « Nout somèn miksité lé pou tou publik, terla sé fanm dovan, kavalié dovan mèm. »**

- **Atelier « Optimisez l'énergie » : Le Feng Shui au service du votre bien-être.**

### Accompagnement dans l'organisation professionnelle

- **Conférence et ateliers sur la gestion du temps**

--> Le pouvoir de l'organisation personnelle,

--> la maîtrise du temps : organisation optimale de l'agenda dans la recherche d'emploi

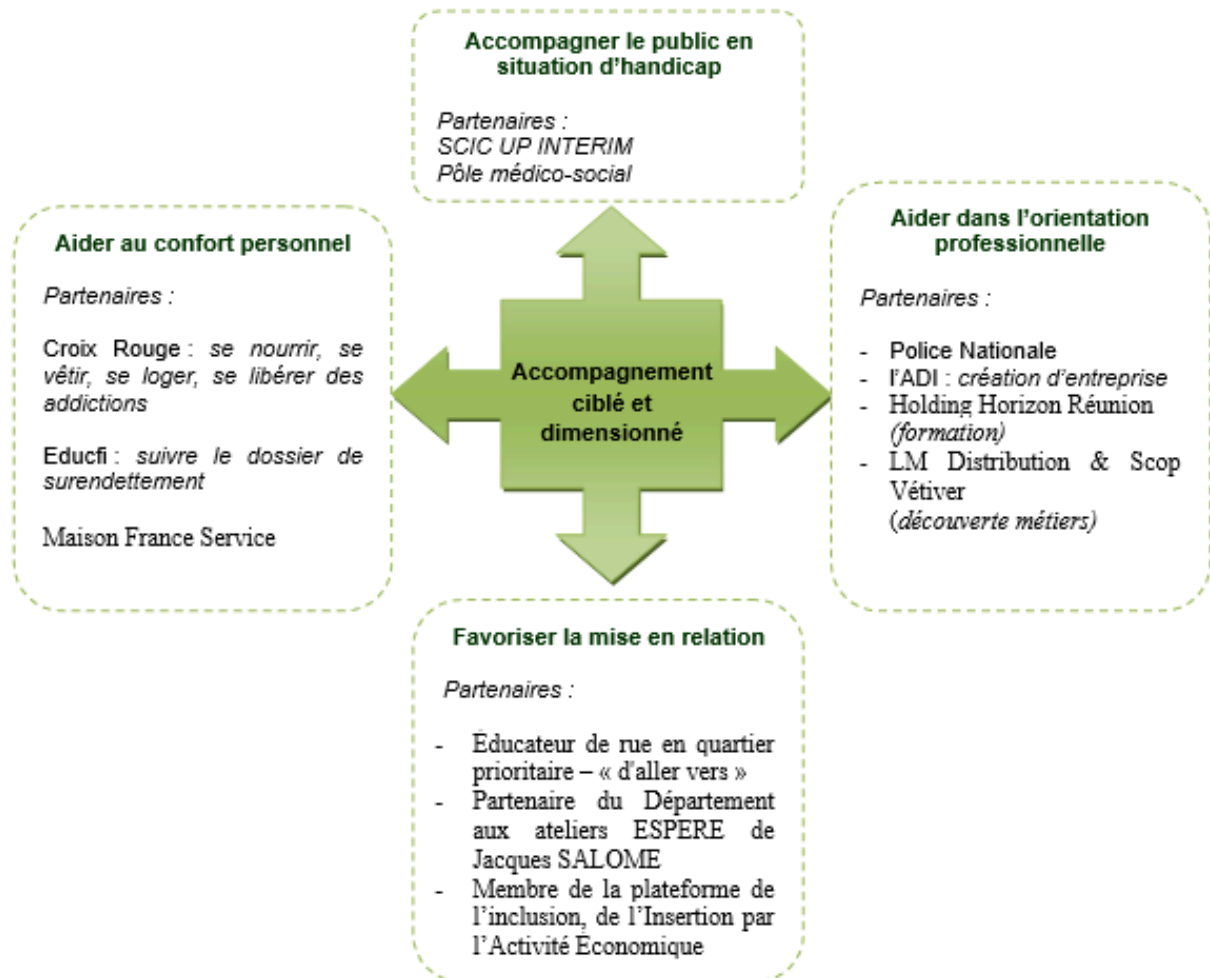
### Accompagnement dans la découverte des métiers et des modes d'accueil

- **Participer aux événements autour de l'emploi et l'insertion professionnelle**

La Casud apporte sa contribution aux diverses manifestations sur le territoire. Chaque année, sa présence est marquée au forum « Mardi Nou Lé La » en quartier prioritaire, à la Journée Nationale pour l'Emploi, au forum « Happy », au forum du Territoire de l'Action Sociale

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

- Associer les partenaires et construire un schéma d'accompagnement selon les spécificités du public en difficulté



### 2.1.2 Le service civique au bénéfice de l'insertion des jeunes

Le Service Civique est un engagement au service de l'intérêt général qui permet aux jeunes volontaires de réaliser une mission en faveur de la cohésion nationale et de la solidarité.



La demande d'avenant à l'agrément de service civique a reçu une réponse favorable pour l'accueil de 48 nouveaux volontaires en 2024.

Un travail transversal avec certains services de la Casud a permis de proposer aux nouveaux arrivants des missions dans le Transport et la gestion des déchets. En 2024, la Casud a donc accueilli 44 volontaires en service civiques dont 24 femmes et 20 hommes.

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

## 2.2 Politique en faveur de la cohésion sociale

### 2.2.1 Dans la lutte contre les violences intrafamiliales

Selon les chiffres communiqués par le ministère de l'Intérieur sur les violences conjugales commises en 2023, l'île est le deuxième territoire qui affiche le plus fort taux de victimes enregistrées avec 14,6 victimes pour 1 000 habitantes.

*“Les deux tiers des violences conjugales consistent en des violences physiques, la grande majorité des victimes sont des femmes (85%) alors que les mis en cause sont le plus souvent des hommes (86%)”* précise le communiqué.

Pour rappel, 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...

### 2.2.2 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.

Les prestations sont gratuites et orientées majoritairement vers des personnes défavorisées.

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

### 2.2.3 Dans l'insertion professionnelle

Les femmes résidant en quartiers prioritaires sont plus souvent en dehors de l'emploi que les hommes. Selon l'Observatoire des territoires, elles sont confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle et sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes. Le taux d'activité des femmes y est ainsi inférieur de 16,2 points à celui des hommes.

Poursuivant son engagement en faveur de l'égalité, la CASUD subventionne les partenaires de proximité qui œuvrent dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et notamment les femmes :



Attribution d'une **enveloppe de 80 000 euros à la Maison de l'Emploi** chaque année et ce depuis 2010.

*Actions : coordonne les actions locales en faveur de l'emploi, pour aider à l'insertion professionnelle et dynamiser l'économie locale.*



Attribution d'une **enveloppe de 80 000 euros à la Mission Locale Sud.**



Attribution d'une **enveloppe de 15 000 euros à l'ADIE** afin d'intervenir auprès des publics en détresse et freiner toute exclusion sociale.

**Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Concernée par la précarité sur son territoire, la Casud participe au financement de ces dispositifs en faveur de l'emploi :

- 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 ;
- à hauteur de **30 000 € pour l'Association JADES**, bénéficiaire de l'agrément pour porter des ACI ;



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

## Perspectives pour 2025

Si l'ensemble des réalisations susmentionnées sont de premiers pas importants, cela ne caractérise pas pour autant une disparité des inégalités entre la gente féminine et masculine. L'ambition d'une égalité presque parfaite nécessite des réflexions continues et la mise en œuvre d'actions évolutives et adaptées aux conjonctures économiques et sociales.

Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes relève donc des enjeux de société et la Casud, contributrice au bien commun, doit à ce titre être porteur d'exemplarité.

Dès lors, pour 2025, les efforts seront poursuivis en intégrant de nouveaux paramètres pour :

- Sensibiliser davantage pour freiner les idées reçues et changer les comportements,
- Renforcer le développement des compétences et connaissances des agents sur le sujet de l'égalité professionnelle,
- Former l'ensemble du personnel aux violences sexistes et sexuelles au travail,
- Adapter et moderniser le régime des autorisations spéciales d'absence sous l'angle de l'égalité femmes hommes et en tenant compte des nouveaux modes de vie et de compositions familiales,
- Identifier les historiques des écarts de rémunération afin d'apporter les mesures correctives,
- Sensibiliser les élus (es) sur l'égalité femmes hommes, les stéréotypes, les violences... pour leur permettre de comprendre l'importance de mener des politiques égalitaires sur le territoire,
- Participer davantage aux actions/ évènements promouvant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.