

2 ♀[♂] 2 4

**LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
A SAINT-ANDRE**



INTRODUCTION

La Loi du 4 août 2014 et son article 61 prescrivent aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au débat 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, les politiques qu'elle mène sur son territoire, les orientations et enfin les programmes de nature à améliorer cette situation.

L'article 1^{er} précise que « l'Etat 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. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. » L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action.

Cette Loi rappelle que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes définit des actions ayant pour objectifs de lutter contre les violences à l'égard des femmes, de prévenir et de lutter contre les stéréotypes sexistes, de lutter contre la précarité des femmes, de garantir l'égalité professionnelle et salariale ainsi que la mixité dans les métiers, de favoriser une meilleure articulation des temps de vie, un partage équilibré des responsabilités parentales, de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales, de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création, à la production culturelle et artistique ainsi qu'à la diffusion des œuvres, de porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles « genrés ».

A première vue, les politiques publiques doivent respecter une certaine neutralité, alors pourquoi contribueraient-elles aux inégalités ?

Parce que ce n'est pas mécanique et que les rapports de dominations imprègnent nos modes de pensée et d'action, prendre en considération le critère des inégalités femmes-hommes dans la définition des politiques publiques réduirait ainsi leurs effets discriminatoires.

Si l'objectif de ce rapport est de recenser et de valoriser l'existant, il doit être aussi le point de départ de politiques locales intégrées. Pour ce faire, il est indispensable de renforcer le travail de collecte des données genrées en cours pour mieux identifier les spécificités du territoire Saint-Andréen et de faire une analyse des évolutions au cours des années.

Vous trouverez dans ce rapport 2024 une photographie de l'état de l'égalité femmes-hommes à Saint-André, qui pourra ainsi vous apporter des réponses aux questions que vous pourriez vous poser, telles que :

- Qu'en est-il en 2024 de la répartition des métiers entre femmes et hommes au sein de la Ville ?
- Comment se situent les femmes sur la pyramide sociale de la commune ?

- Quelles actions ont été menées auprès des agents communaux pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Comment la ville répond-elle à des situations d'atteintes sexistes et sexuelles sur le lieu de travail ?

Une chargée de mission a été désignée en 2023 pour promouvoir et porter notre politique d'actions publiques. L'année 2024 n'aura pas permis d'engager de nouveaux dispositifs sur le bloc destiné aux agents de la Ville ; l'année 2025 prévoit des dispositions nouvelles, dont certaines sont engagées pour le 1^{er} trimestre.

Dans sa première partie vous trouverez :

- Les actions de la Ville pour ses agents

La seconde partie de ce rapport étant :

- Les actions Egalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques

Je vous invite à prendre connaissance de ce rapport, à le feuilleter, l'utiliser.

C'est un outil précieux pour faire le point et nous aider à progresser sur ce terrain toutes et tous ensemble, pour aller plus loin, plus fort vers l'égalité. La vie, dans sa diversité et sa complexité, nous offre une multitude de leçons sur l'amour, le respect et l'égalité.

À travers les âges, sages et penseurs ont partagé leurs réflexions sur l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes, soulignant que la beauté de la vie réside dans notre capacité à reconnaître et à célébrer notre humanité partagée, au-delà des différences de genre.

Je terminerai cette introduction par cette phrase, que j'emprunte à Kofi Annan :

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour répondre au défi de réduire la pauvreté, de promouvoir le développement durable et de construire la bonne gouvernance. »

J-Y RAMIN

Adjoint au Maire
délégué aux Ressources
Humaines

SUR LE PLAN INTERNE A LA COLLECTIVITE

Les actions poursuivies



Dispositif de signalement

La Ville de Saint-André poursuit son engagement contre les harcèlements, discriminations et agissements sexistes en créant un 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. Ce dispositif est mis en place pour nos agents en partenariat avec le Centre de Gestion de la Réunion par convention signée courant d'année 2023.

Les objectifs de ce dispositif sont :

- 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

L'état des lieux

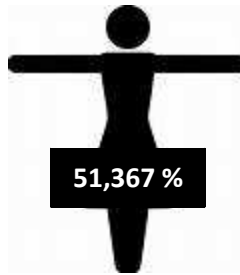


Structure des effectifs

Au sein de la commune de Saint-André, les femmes représentent 51 % des effectifs permanents : le taux de féminisation des emplois demeure stable depuis 2021 mais inférieur à la moyenne nationale (61 %). (chiffres DGCL 2023)

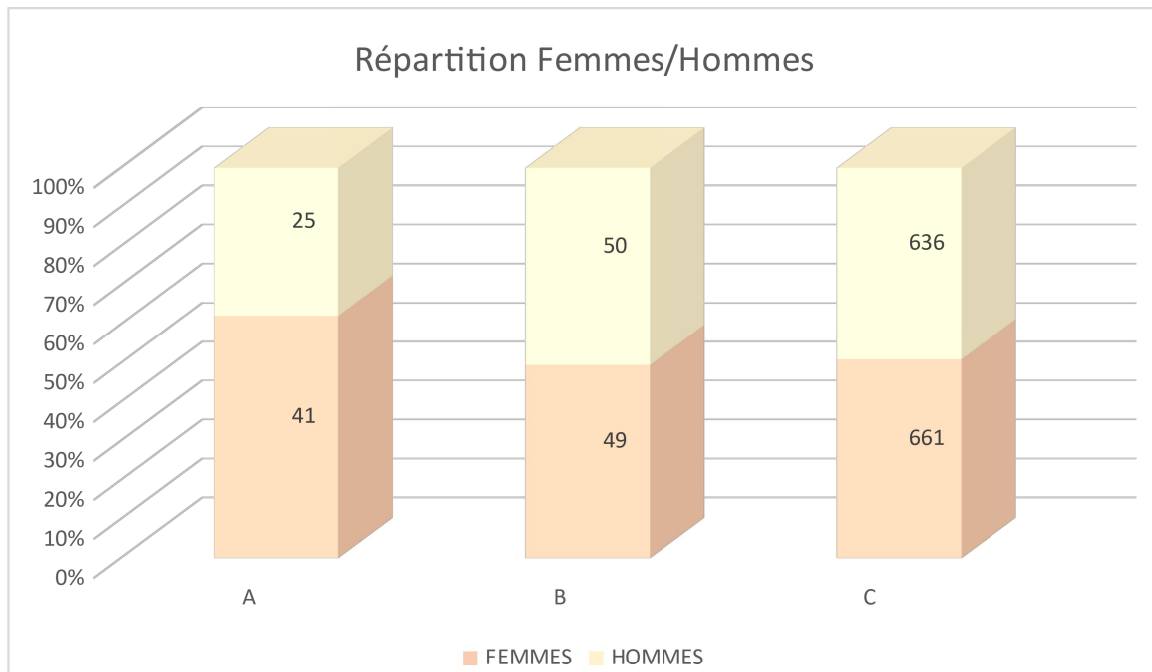
Au 01/01/2025	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	41	25	66
Catégorie B	49	50	99
Catégorie C	661	636	1 297
Total général	751	711	1 462

TAUX DE FEMINISATION EN 2024



La répartition par cadre d'emplois met en avant une représentation des femmes plus importante dans les emplois permanents de la catégorie A :

- 62 % des emplois de catégorie A sont occupés par des femmes,
- 49 % des emplois de catégorie B,
- 51 % des emplois de catégorie C.





Evolution des effectifs 2023/2024

catégorie	2023		2024	
	femmes	hommes	femmes	hommes
A	34	21	41	25
B	39	53	49	50
C	702	655	661	636
TOTAL	775	729	751	711
GLOBAL	1504		1462	
%	51,529	48,471	51,368	48,632

54,545 %

c'est le taux de l'encadrement assuré par des femmes pour 2024

il était de **49,7 %** en 2023

En étudiant ce simple comparatif, on note que le taux de féminisation est relativement stable (51 %), restant dans la moyenne locale (57 %) et inférieure à la moyenne nationale (61 %)

Certaines filières sont plus féminisées que d'autres avec :

- Une exclusivité féminine chez les assistantes maternelles et au sein des filières médico-sociale et sociale de la Ville
- Une représentation majoritaire des femmes dans les filières suivantes : administrative, culturelle
- A contrario, les filières les plus masculinisées sont les filières police municipale, sportive, technique

La répartition par cadre d'emplois met en avant une représentation des femmes plus importante

62 %

49 %

51 %

Des postes de catégorie A

des emplois de catégorie B

des emplois de catégorie C

L'évolution de la répartition par genre des emplois fonctionnels

	2023 (4 postes pourvus / 5)	2024 (5 postes pourvus)
Femmes	25 %	40 %
Hommes	75 %	60 %
Total	100 %	100 %



L'évolution de la rémunération de manière genrée

Salaire brut moyen

Moyenne de SAL BRUT Année	Montant Hommes	Femmes	Total général
2023	2 335,65	2 005,48	2 163,75

2024 2 429,60 2 087,21 2 250,26

Les femmes perçoivent un salaire inférieur de 14,1 %

Les hommes gagnent 16,4 % de plus que les femmes

Traitement indiciaire moyen

Moyenne de TRAITEMENT INDICIAIRE	Montant		
Année	Hommes	Femmes	Total général
2023	1 770,44	1 619,35	1 691,77
2024	1 848,19	1 677,82	1 758,95

Les hommes gagnent en moyenne 10,2 % de plus que les femmes

IFSE moyenne

Moyenne de l' IFSE	Montant		
Année	Hommes	Femmes	Total général
2023	221,12	201,92	211,21
2024	245,65	226,71	235,86

Les hommes gagnent 8,4 % de plus que les femmes



L'accompagnement de la parentalité tout au long de la carrière

Les absences liées à la parentalité

TYPE CONGES	NBRE JOURS / AN	NBRE AGENTS
Maternité	1 098	16
Paternité	201	12
Pathologique [CONT]	162	9
Total général	1 461	37

Soit une moyenne d'absence de 68,62 jours / congé maternité
 16,75 jours / congé paternité
 18,00 jours / congé pathologique



Le recrutement – L'emploi

L'ensemble des processus d'accès aux emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est basé sur des critères non discriminants et veille à favoriser quand cela est possible la mixité des métiers et des équipes selon les différents emplois et niveaux de responsabilité, ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes, ce qui se traduit notamment sur les supports suivants :

- les avis et le contenu des annonces de recrutement,
- les intitulés des fiches de postes sont traduits en écriture inclusive, et s'adressent indistinctement aux hommes et aux femmes ;
- la présentation de l'organigramme prend en compte l'écriture inclusive pour l'intitulé des postes ;
- les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats, même si des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent sous-tendre un caractère plutôt masculin ou féminin parfois ;
- la mixité dans les équipes et les emplois est favorisée dès que cela est possible.

La Ville s'attache ainsi par exemple à avoir une représentation de femmes dans des métiers techniques (programmation urbanistique, informatique) ou de la surveillance de la voie publique et lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agent.es de proximité) et inversement à disposer d'une représentation d'hommes dans des métiers administratifs sur des postes de secrétariat, de gestionnaire RH ou comptable ou dans les métiers de la restauration et de la petite enfance, généralement composés davantage de femmes.

Cependant, en pratique, certains métiers continuent d'attirer davantage d'hommes ou de femmes en raison soit des conditions de travail (forte pénibilité physique par exemple) ou de par la nature même des missions (métiers de l'entretien, de l'informatique...), et cela en raison de stéréotypes de genre et de préjugés fortement imprégnés dans les mentalités. Ces problématiques sont traduites dans le plan d'actions en matière d'égalité professionnelle de la Ville et des actions vont être menées en ce sens.



L'accompagnement de nos agentes

A l'occasion d'octobre rose, et notamment du salon qui s'est tenu au Parc Le Colosse dans le cadre du partenariat Ville nous avons souhaité que soit proposée une absence exceptionnelle de 2 heures le 25 octobre 2024, les agentes ont répondu en nombre à cette proposition et ont pu ainsi se rendre sur cette manifestation primordiale pour le mieux-être.

NOTE DE SERVICE N° 105 /2024

OBJET : Octobre rose

La Ville est associée au réseau Odyssea Réunion, l'association « Vivre mieux tout simplement » et les autres partenaires, dans la lutte contre le cancer du sein et l'indispensable dépistage.

J'ai souhaité, dans le cadre de la prévention santé à destination du personnel communal, que soit proposée aux agents féminins la possibilité de se rendre à cet évènement qui se tiendra VENDREDI 25 OCTOBRE 2024 de 10 h à 18 h au Parc du Colosse.

Aussi, les agents qui souhaitent se rendre à ce salon pour rencontrer, échanger, s'informer sur l'accompagnement des malades et de leurs familles, bénéficieront d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 2 heures à poser entre 13 h et 18 h ce vendredi 25, autorisation qui sera rendue possible en fonction des besoins du service et après avoir obtenu l'accord express de leur responsable hiérarchique (demande de congé exceptionnel à faire valider).

Espérant que cette possibilité vous permettra de bénéficier de conseils et recommandations, je vous souhaite un Bon Octobre Rose et j'adresse toutes mes pensées en mon nom et en celui des Elus de la Majorité aux malades. Que la lutte continue et que notre espoir illumine le chemin des personnes dans la tourmente, que ce mois d'octobre soit également celui de l'espérance.

Bien sincèrement.

Joé BEDIER - Maire

ET DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.....

L'objectif de ce second volet est d'amener à produire un diagnostic annuel sur les politiques publiques menées sur le territoire en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les collectivités territoriales doivent identifier et rassembler les données quantitatives et qualitatives existantes, et au besoin, créer de nouveaux outils en définissant elles-mêmes un certain nombre d'indicateurs.



Les actions menées au travers des politiques de proximité

Les politiques de proximité visent à réduire les inégalités et à promouvoir des opportunités égales pour tous. Cela s'est traduit en 2024, par la mise en place d'actions de promotion de la place de la femme et à encourager des pratiques plus inclusives. Les axes forts de l'action municipale a été la sensibilisation et éducation :

- Les opérations villes vie vacances qui touchent plus de 350 adolescents de la Commune de Saint André : ont permis aux jeunes de débattre autour des questions d'égalité entre les sexes en lien avec le projet pédagogique sur les stéréotypes de genre et la lutte contre les violences.
- Dans la démarche d'installation des instances participatives et citoyenne les services ont veillé à la représentation des hommes dans l'ensemble des groupes :
 1. Comité des enfants
 2. Comité des jeunes
 3. Comité d'habitants
 4. Comité des Séniors

Il est à rappeler que les femmes du territoire manifestent un intérêt à participer aux travaux et sont très actives.

La stratégie de lutte contre la délinquance pose la mise en place d'actions de lutte contre les violences intrafamiliales. Saint André est classé 3ème des communes qui comptabilisent le plus grand nombre de victimes de violences intra familiales. A cet effet, des travaux ont permis :

- La mise en place de cellules d'écoute ou de numéros d'urgence pour soutenir les victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles.
- L'Organisation de campagnes de sensibilisation pour dénoncer les violences de genre, souvent en partenariat avec des associations locales ou des services publics.
- La création de lieux d'accueil et de refuge pour les femmes et hommes victimes de violences.

De manière complémentaire l'accès aux soins et à la santé reste central au contrat local de santé signé en décembre 2024.



La direction de la communication

Les outils de communication accompagnent les engagements de la Ville concernant l'égalité femmes-hommes en interne comme en externe et s'inscrivent dans une démarche de communication non sexiste. Les campagnes de communication Des campagnes de communication spécifiques accompagnent chaque année les grandes dates relatives aux luttes pour l'égalité et contre les violences sexistes : Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars), Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25 novembre).

Un focus promotion de l'accès des femmes à des soins de santé adaptés, notamment en matière de contraception, de suivi de grossesse, et de prévention des cancers féminins a été réalisé dans le cadre de la campagne de lutte contre le cancer du sein, ou de l'opération octobre rose, **la ville a initié le mois rose** et est venue soutenir en moyens logistiques et de communication le Réseau Odyssea.



De manière à sensibiliser le plus grand nombre à la promotion et aux droits des femmes, le 08 mars 2024 a été l'occasion **dans l'ensemble des quartiers de la Ville de mettre en lumière les inégalités et les défis** auxquels les femmes sont confrontées dans le monde entier, tout en célébrant leurs réalisations et en plaidant en faveur de l'égalité des genres.

TEMOIGN'AZES FANM

Le projet était d'identifier une femme ressource de chaque quartier puis de programmer des temps de rencontre afin de préparer un reportage à la fois photo et vidéo, les reportages réalisés étant ensuite exposés sur l'ensemble des quartiers, devenant ainsi un outil de communication.



La **Journée internationale des droits des femmes** qui a eu pour thème "Pour TOUTES les femmes et les filles : droits, égalité et autonomisation" a permis au travers des captations vidéo publiées sur le site de la Ville de **réaliser des actions sous plusieurs formats** : débat/

conférence, exposition des dessins sur l'égalité fille/ garçon – femme/ homme, atelier socio-esthétique (mise en beauté), théâtre improvisation (développement de la confiance en soi), sport/ santé, accès aux droits.



JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES – CRESSONNIÈRE

C'était au tour du quartier de la Cressonnière d'honorer les femmes dans le...

25 mars 2024



JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES – ESPACE PIERRE ROSELLI

Les associations de la Cressonnière, en collaboration avec la Politique...

22 mars 2024



JOURNÉE DES DROITS DES FEMMES – « ELLES PING »

À l'occasion de la **journée des droits de la Femme**, la Team Cresso...

11 mars 2024



BIEN-ÊTRE FAM ANSAM SPORT

Toujours dans le cadre de la journée Internationale des droits des...

18 mars 2024

CONCLUSION & PERSPECTIVES

La version 2024 du rapport sur la situation en matière d'égalité à Saint-André reflète l'engagement de la Ville dans la lutte contre les inégalités de genre au sein de la collectivité et le territoire Saint-Andréen.

D'une part, dans la politique de gestion des ressources humaines,

D'autre part dans les politiques à destination des Saint-Andréen.nes.s

L'année 2025 verra l'élaboration d'un nouveau plan d'actions en matière d'égalité de genre décliné en 4 axes et plusieurs objectifs, qui sera mis en œuvre sur 2025-2026. Il traitera de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, d'égalité professionnelle, permettra de se questionner sur les pratiques et de promouvoir une culture de l'égalité à Saint-André, tout en menant un engagement public fort. Ce plan d'actions proposera aux habitants et habitantes des objectifs à atteindre et des actions concrètes et innovantes adaptées aux constats des inégalités persistantes.

Par ailleurs, en 2025, un nouveau plan d'actions en matière d'égalité professionnelle permettra à la Ville d'agir en interne sur les questions d'égalité salariale, d'évolution de carrière, de conciliation entre la vie privée et professionnelle et de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles... Les lignes directrices de gestion seront soumises à débat et vote, un programme pluriannuel de formations en lien étroit avec la gestion prévisionnelle des effectifs et compétences sera proposé.

Pour finir, en 2025, la collectivité souhaite approfondir l'analyse des données fournies dans les rapports annuels en matière d'égalité, en retravaillant avec chaque direction les données pertinentes à collecter et l'analyse que l'on peut en faire, mais également les ressources disponibles au sein de la collectivité qui peuvent être mises en avant. Il restera un rapport valorisant l'existant et porteur de perspectives mais qui sera davantage mis en lien avec le plan d'actions en cours. Ainsi, il permettra notamment de mener un bilan du plan d'actions 2025/2026, en faisant l'objet d'un diagnostic des inégalités persistantes, mais également d'un bilan des actions menées prévues dans le plan d'actions, puis il présentera les perspectives de nouvelles actions pour l'année suivante.

L'année 2025 s'ouvre sur une perspective dynamique ! Est ainsi déjà programmée une journée spécialement dédiée aux agentes de la Ville, en prémisses à la Journée des Droits de la Femme.

La Municipalité poursuit ses objectifs « Droit Devant » pour une égalité de Toutes et Tous.

Merci de votre attention.