Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

RAPPORT
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES
2019

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
DU TERRITOIRE DE LA CÔTE OUEST

TCO
Cap sur le durable
www.tco.re

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

SOMMAIRE

01 RESSOURCES HUMAINES 4

1.1 Général 4

1.2 Statuts 4

1.3 Filières et catégories 5

1.4 Temps complets / non complets 7

02 RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE 8

2.1 Pyramide des âges 8

2.2 Moyenne d'âge 9

03 RESPONSABILITÉ - GRADES 10

3.1 Répartition des femmes et des hommes sur les emplois à responsabilité 10

3.2 Répartition des femmes et des hommes de la catégorie A par filière 11

04 GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL 12

4.1 Répartition femmes-hommes à temps partiel 12

4.1 Congé parental 13

05 CARRIÈRE 13

06 POLITIQUES PUBLIQUES 15

6.1. Harmoniser le développement du territoire et accroître l'offre de logement 15

6.2. Encourager les initiatives créatrices d'activités et d'emplois 16

6.3. Développer les conditions d'une mobilité pour tous 20

6.4. Être au plus près des usagers pour améliorer durablement le territoire (environnement) 21

6.5. Assurer la bonne gestion des milieux aquatiques
et la protection des biens et des activités contre les inondations 21

6.6. Développer une politique d'achat performante, durable et responsable 22

6.7. Construire l'identité de territoire et accompagner les changements 22

CE RAPPORT A ÉTÉ RÉALISÉ EN FONCTION DES CHIFFRES CLÉS DISPONIBLES

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

PRÉAMBULE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de **présenter, 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 l'EPCI**, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et distingue donc la question de l'égalité professionnelle au sein de l'EPCI (volet interne) de l'intégration de l'égalité femmes-hommes aux politiques publiques sur son territoire (volet externe).

Le volet interne concerne les ressources humaines (**analyse de la situation comparée des femmes et des hommes** agent-e-s ; bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.).

Le volet externe consiste à r**éaliser un état des lieux de nos politiques publiques au regard de l'égalité femmes/ hommes** (public, bénéficiaires de nos actions, impact sur le territoire) et de dégager des pistes de travail, notamment en matière d'élaboration et de suivi de critères, afin d'avoir une meilleure connaissance genrée des politiques publiques.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

01. RESSOURCES HUMAINES

Nota : Les données présentées dans cette partie portent sur l'effectif des agents titutaires/stagiaires et des agents non-titulaires sur emplois permaments.

1. Conditions générales d'emploi

1.1 Général

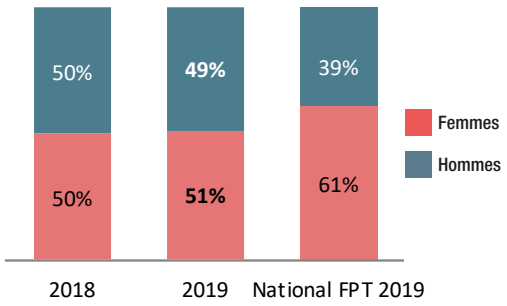
Une tendance à l'équilibre qui se conforte

	2018					2019				
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Agents titulaires / stagiaires	114	110	224	51%	49%	**119**	**108**	**227**	**52%**	**48%**
Agents non titulaires sur poste permament	16	20	36	44%	56%	**15**	**19**	**34**	**44%**	**56%**
TOTAL DE L'EFFECTIF	130	130	260	50%	50%	**134**	**127**	**261**	**51%**	**49%**

La tendance à une légère surreprésentation des hommes s'est effacée en 2018, et s'inverse en 2019 : le TCO compte 7 femmes de plus que d'hommes parmi ses effectifs. Au national, ce rapport est stable et avoisine la répartition de 2/3 de femmes pour 1/3 d'hommes.

Parmi les agents titulaires, statut le plus représenté au TCO (87% des effectifs sont des agents titulaires), les femmes sont légèrement majoritaires (52%), et inversement parmi les agents contractuels, les hommes représentent 56% de cet effectif.

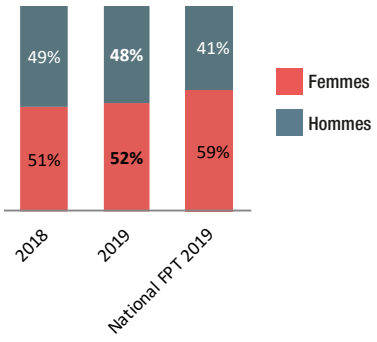
Répartition femmes-hommes des effectifs



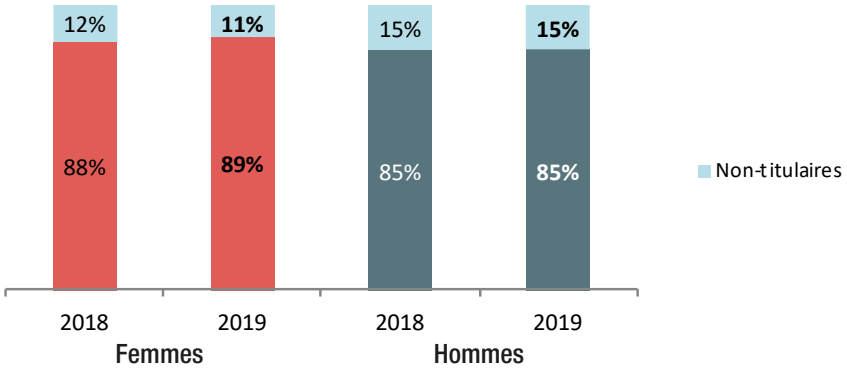
1.2 Statuts

Pas d'évolution significative

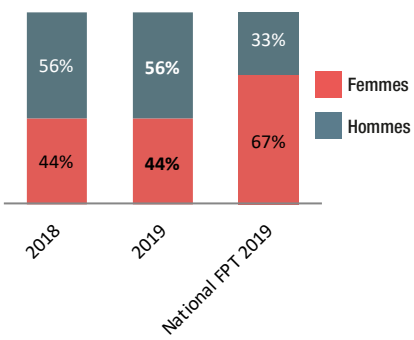
Répartition femmes-hommes parmi les titulaires



Répartition femmes-hommes parmi les titulaires et non titulaires



Répartition femmes-hommes parmi les non-titulaires



Au TCO, 52% des titulaires sont des femmes. Elles ne représentent que 39% des agents non titulaires. Cette répartition est stable par rapport à 2018. Au national, les femmes représentent la majorité des effectifs.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

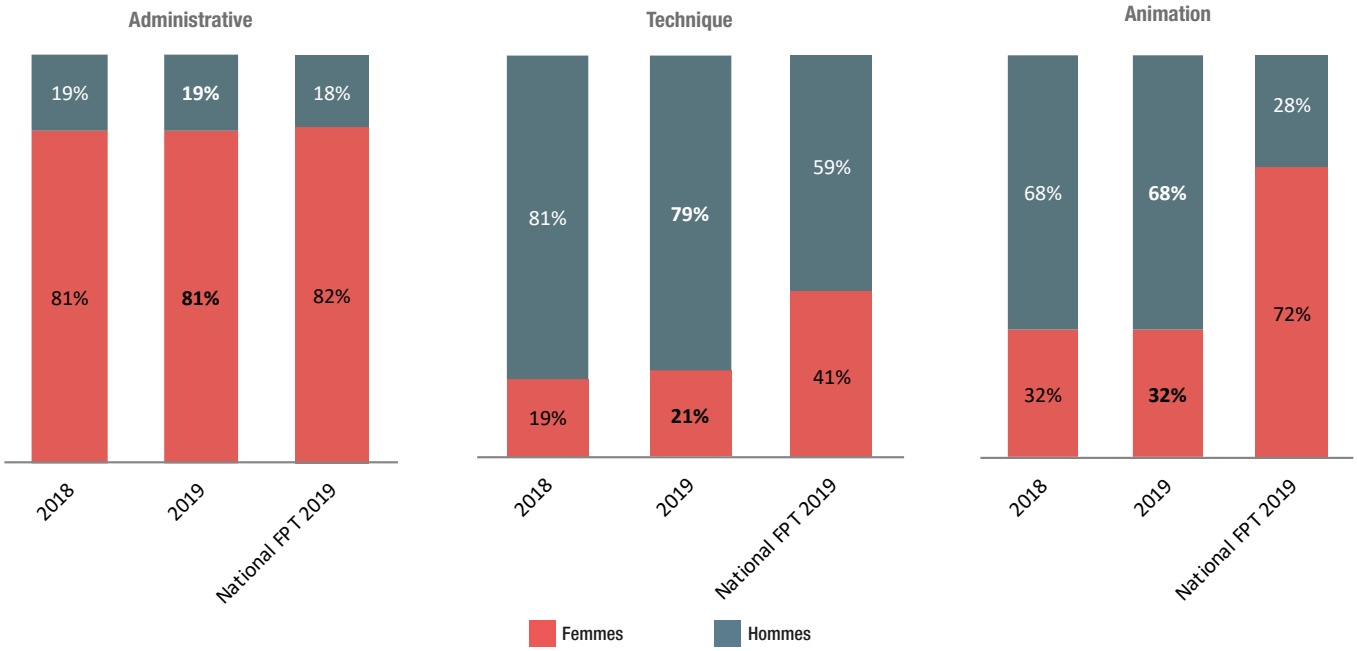
1.3 Filières et catégories

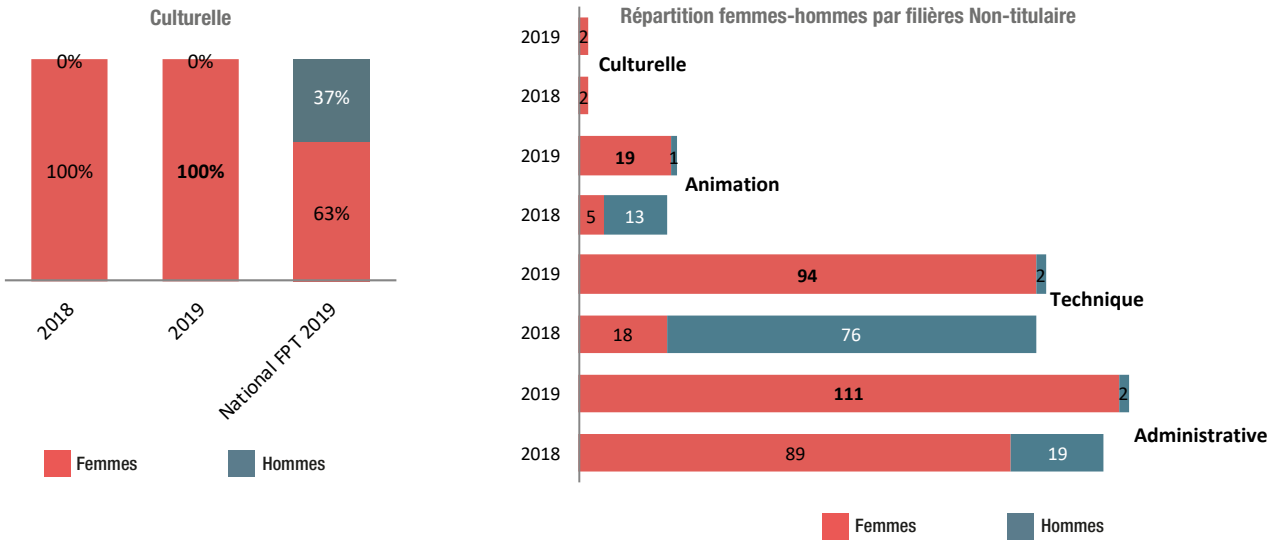
Des tendances d'évolution positives en termes de mixité au sein des filières

Tous agents confondus*	2018					2019				
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	100	23	123	81%	19%	**102**	**24**	**126**	81%	19%
Animation	6	13	19	32%	68%	**6**	**13**	**19**	32%	68%
Culturelle	2	0	2	100%	0%	**2**	**0**	**2**	100%	0%
Police Municipale*	0	2	2	0%	100%	**0**	**1**	**1**	0%	100%
Technique	22	92	114	19%	81%	**24**	**89**	**113**	21%	79%
TOTAL	130	130	260	50%	50%	**134**	**127**	**261**	51%	49%

**Ces agents sont mis à disposition d'une commune membre.*

Répartition par filières





La filière administrative reste la plus réprésentée au TCO en concentrant 44% des effectifs. Cette filière est féminisée à 81%, donnée quasi similaire à la moyenne nationale et sans évolution depuis 2018.
Si le taux de féminisation des agents de la filière technique a légèrement augmenté en 2019 pour atteindre 21% (+2%), il reste 2 fois plus bas que la moyenne nationale.
Le taux de féminisation des agents de la filière animation est stable à 32%, contre 72% au national.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

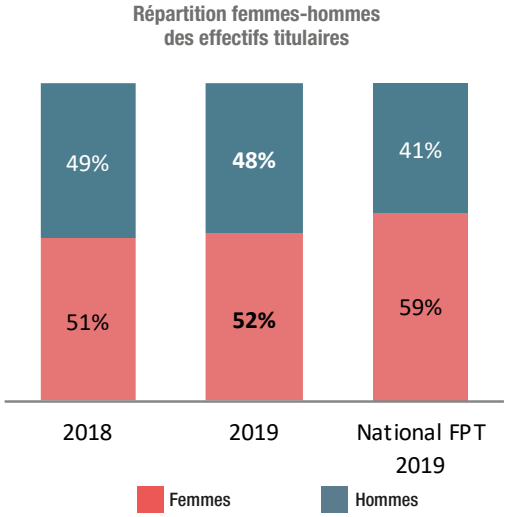
Part des femmes et des hommes par filière et par statut

Titulaires	2018			2019			Ecart N-1		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	89	19	108	91	20	111	2	1	3
Animation	5	13	18	6	13	19	1	0	1
Culturelle	2	0	2	2	0	2	0	0	0
Police Municipale*	0	2	2	0	1	1	0	-1	-1
Technique	18	76	94	20	74	94	2	-2	0
TOTAL	114	110	224	119	108	227	5	-2	3

** Ces agents sont mis à disposition d'une commune membre.*

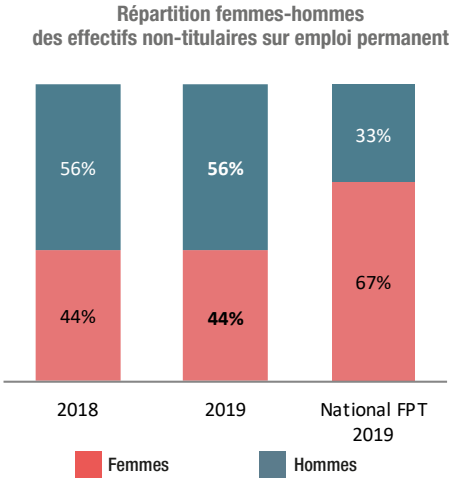
Parmi les titulaires, le rapport a tendance à s'inverser depuis 2018 avec une proportion de femmes légèrement supérieure à celle des hommes, tendance confortée en 2019 (52%).

La filière la plus représentée parmi les agents titulaires reste la filière administrative (49% des agents), très majoritairement féminine (82%). Au sein de la filière technique, 2ème filière la plus représentée (41% des agents), le taux de féminisation augmente de 2% par rapport à 2018, soit 21%.



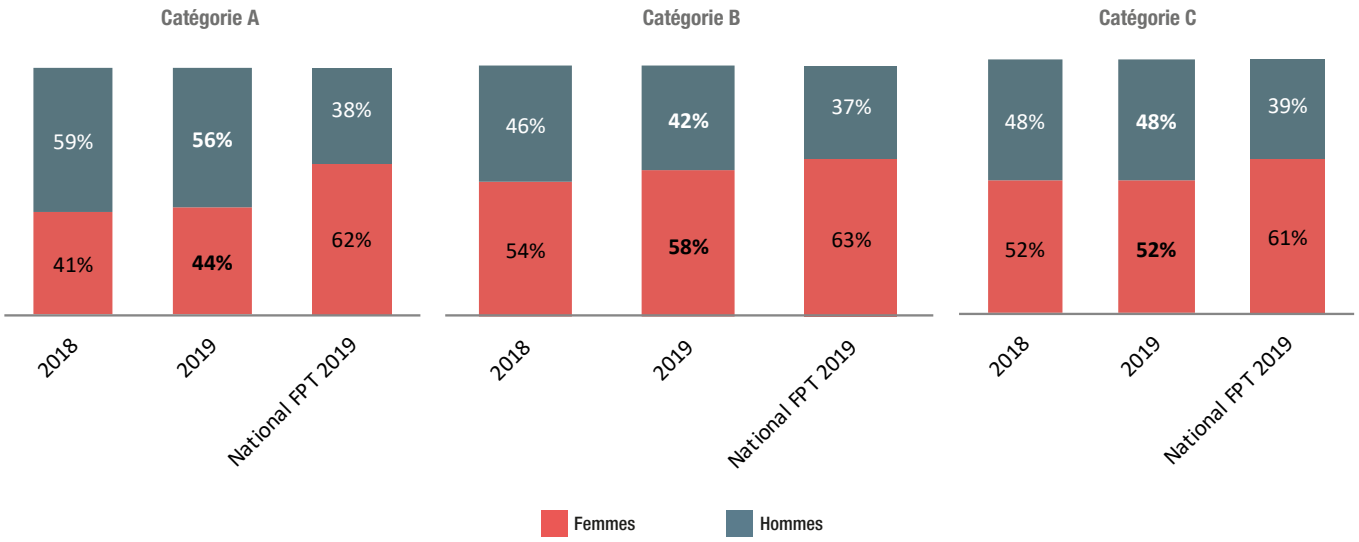
Non-titulaires Emplois permanents	2018			2019			Ecart N-1		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	11	4	15	**11**	**4**	**15**	0	0	0
Animation	1	0	1	**0**	**0**	**0**	-1	0	-1
Culturelle	0	0	0	**0**	**0**	**0**	0	0	0
Police Municipale	0	0	0	**0**	**0**	**0**	0	0	0
Technique	4	16	20	**4**	**15**	**19**	0	-1	-1
TOTAL	16	20	36	**15**	**19**	**34**	-1	-1	-2

Parmi les non-titulaires permanents, la répartition en nombre d'agents hommes et femmes reste inchangée par rapport à 2018. Les femmes représentent 39% des agents non-titulaires (67% au niveau national).



Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

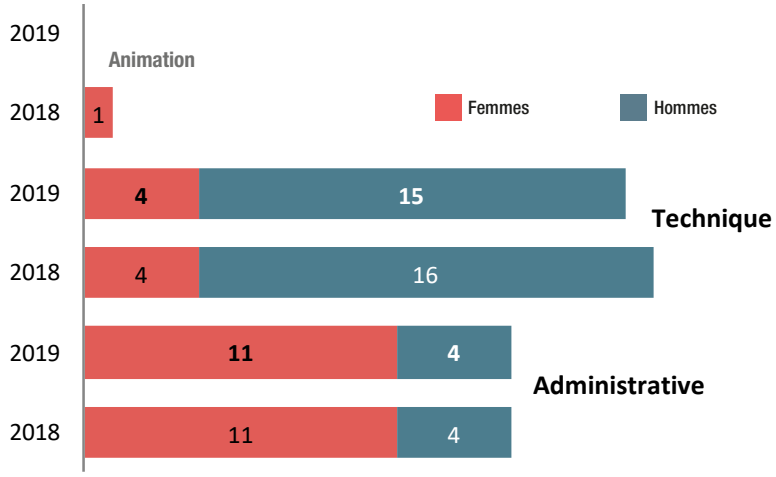
Répartition Femmes / Hommes par catégories hiérarchiques



Le taux de féminisation augmente entre 2018 et 2019 chez les agents de catégories A (44%, +3%) et B (58%, +5%) et reste stable en catégorie C (52%).

Les hommes sont plus nombreux en catégorie A qu'au niveau national, où la part des femmes de catégorie A est majoritaire et supérieure de 18% à celle du TCO. Dans la catégorie B, les femmes sont les plus représentées au TCO comme au niveau national.

Répartition Femmes / Hommes
par filières «non titulaires»



1.4 Temps complets / non complets

100% des agents du TCO sont à temps complet.

Définition : *un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures. La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la Fonction Publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet.*

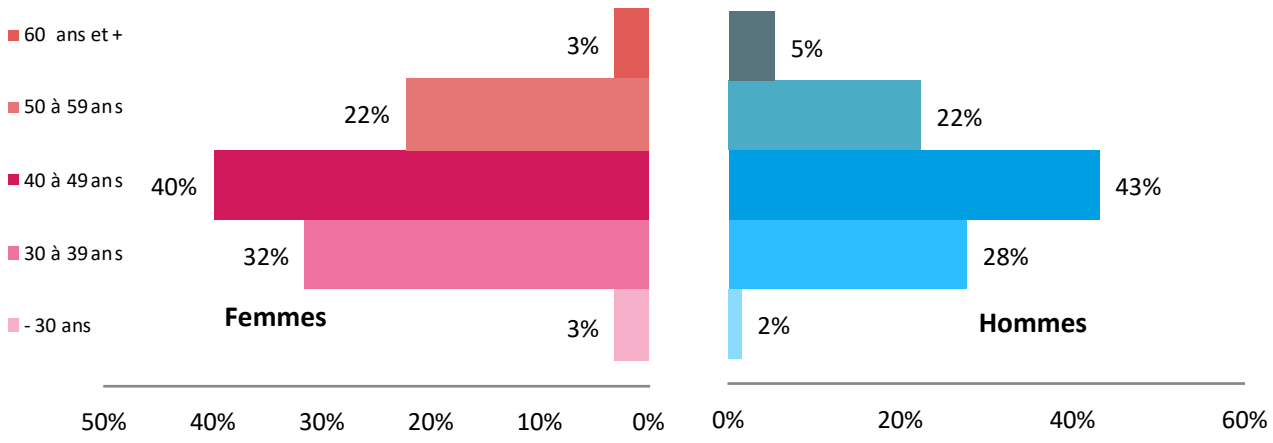
Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

02. Répartition des effectifs par tranche d'âge

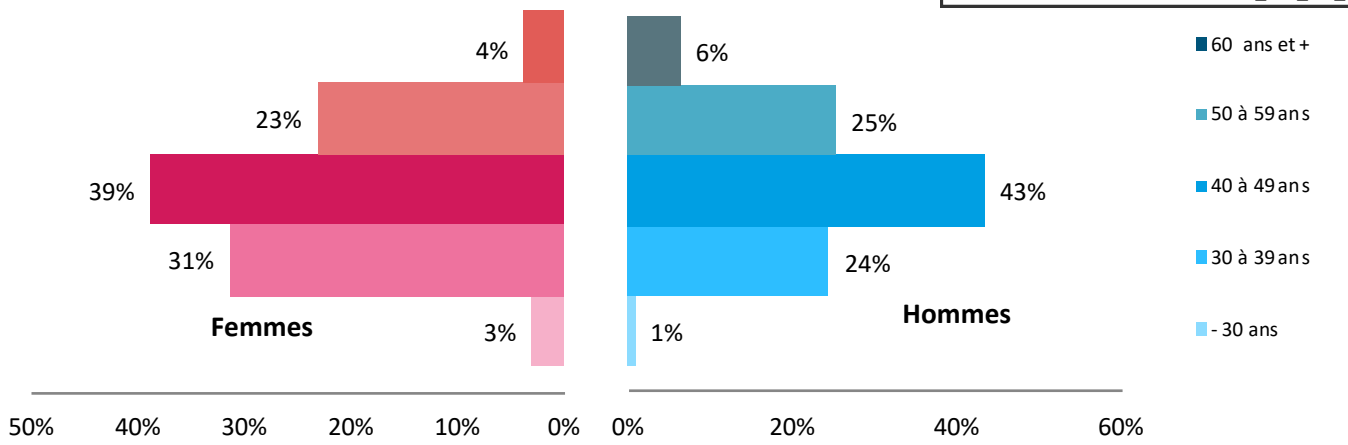
2.1 Pyramide des âges

	2018			
	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	4	3%	7	5%
50 à 59 ans	29	22%	29	22%
40 à 49 ans	52	40%	56	43%
30 à 39 ans	41	32%	36	28%
- 30 ans	4	3%	2	2%
Total	130	100%	130	100%

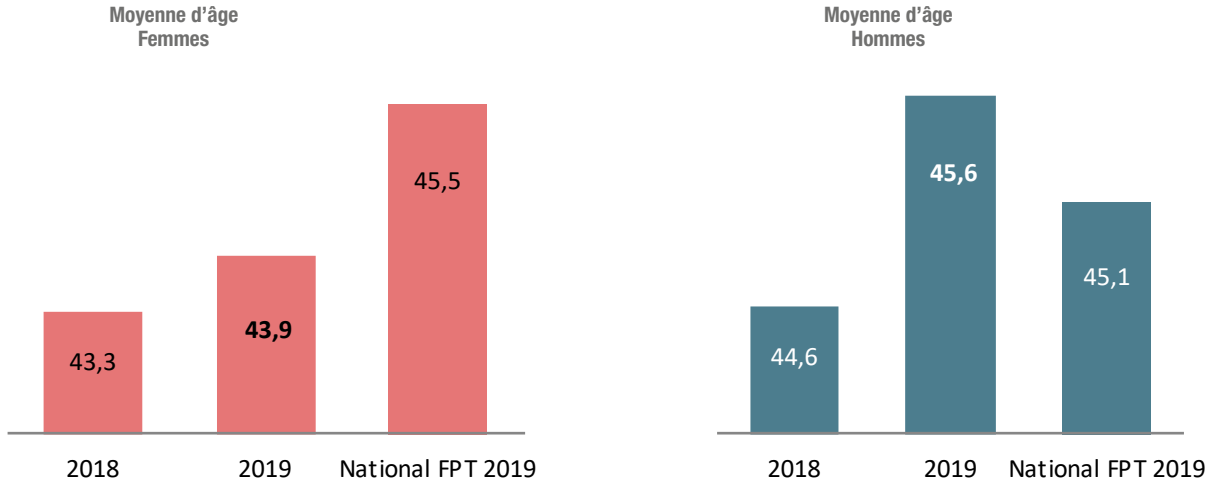
	2019			
	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	5	4%	8	6%
50 à 59 ans	31	23%	32	25%
40 à 49 ans	52	39%	55	43%
30 à 39 ans	42	31%	31	24%
- 30 ans	4	3%	1	1%
Total	134	100%	127	100%



Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE



2.2 Moyenne d'âge



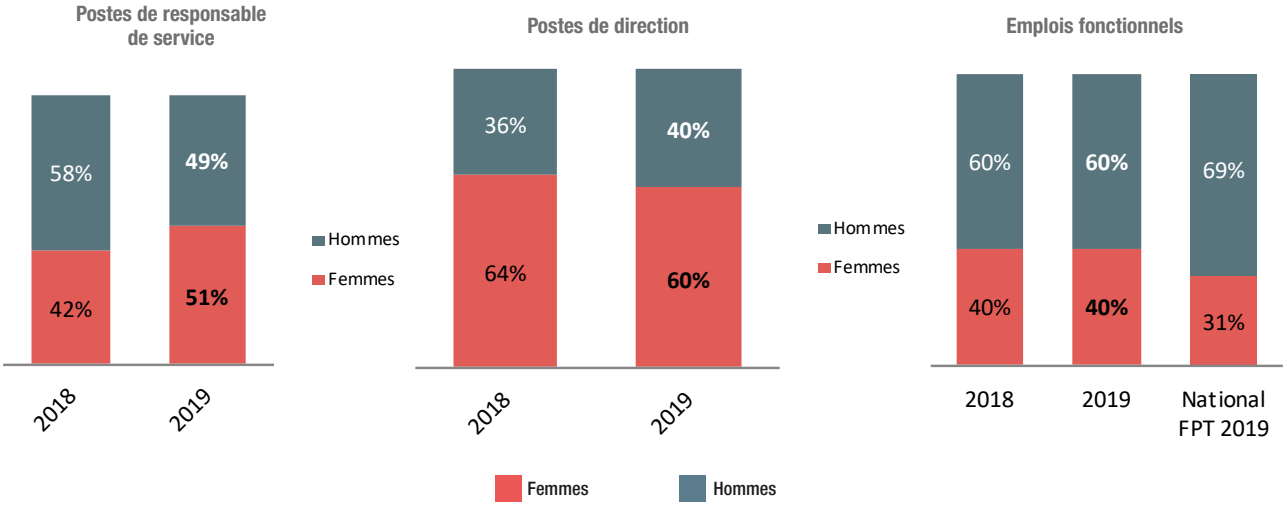
La moyenne d'âge au TCO est de 43,9 ans pour les femmes et de 45,6 ans pour les hommes, moyenne d'âge qui se situe en dessous de la moyenne d'âge nationale de la FPT qui est de 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.
L'âge moyen des agents est de 44,8 ans.
La tranche d'âge 40 -50 ans est la plus représentée depuis 2018 (41 % de l'effectif global). Parmi cette tranche d'âge, 49 % sont des femmes et 51 % des hommes.
Parmi les femmes, les moins de 30 ans ne représentent que 3 % de l'effectif féminin contre 11,9 % au niveau national.
28 % de l'effectif féminin a plus de 50 ans ce qui est nettement inférieur à la moyenne nationale (32,5 %).

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

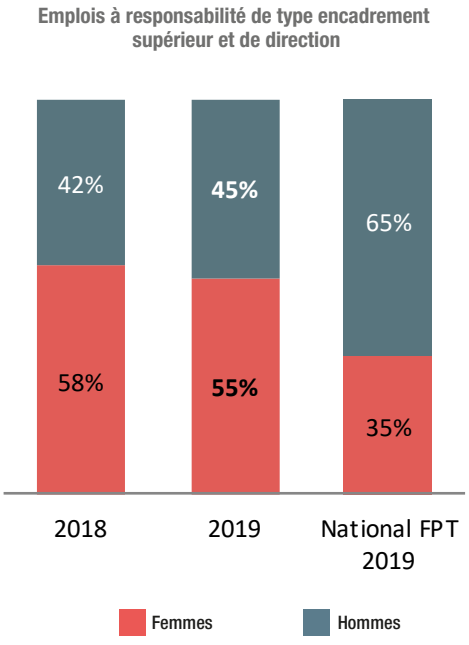
➜ Les femmes sont parfaitement représentées sur les emplois à responsabilité

3.1 Répartition des femmes et des hommes sur les emplois à responsabilité

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	3	5	**2**	**3**	**5**
Postes de direction	9	5	14	**9**	**6**	**15**
Autres postes de managers (service, cellule, unité)	18	25	43	**23**	**22**	**45**
Total	29	33	62	**34**	**31**	**65**



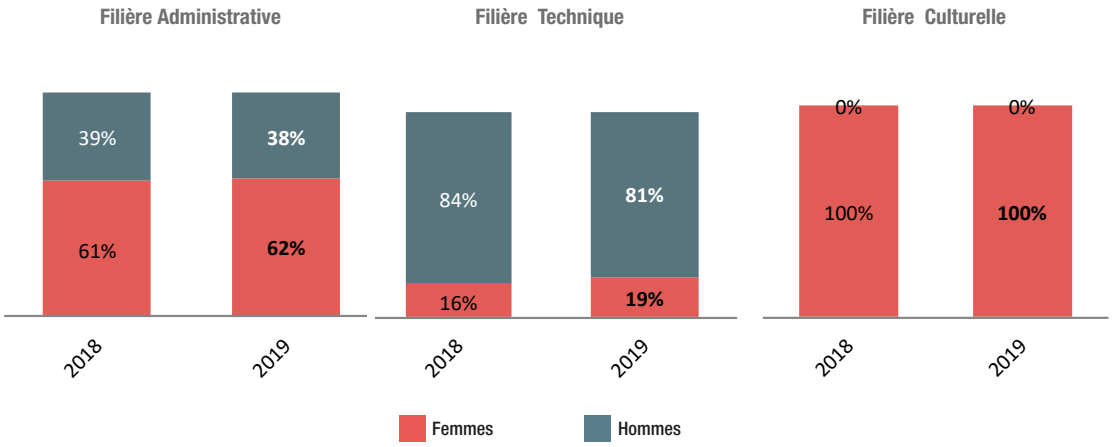
Les emplois à responsabilité sont largement féminisés depuis 2018. Malgré une baisse de 3 points constatée en 2019, avec un taux de 55 % de femmes sur des emplois à responsabilité, le TCO est largement au dessus de la moyenne nationale dans la FPT qui est de 35% . L'objectif de nommer 40 % de femmes sur des emplois de direction, fixé par la loi du 12 mars 2012 sur l'accès aux postes à responsabilité (dite Loi SAUVADET), est atteint puisque depuis 2018, plus de 50% des emplois à responsabilité au TCO sont occupés par des femmes.



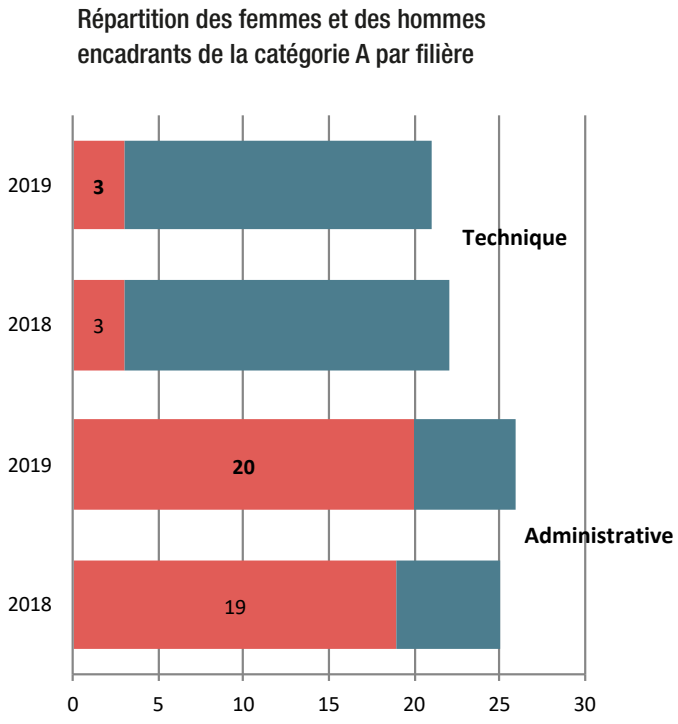
Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

3.2 Répartition des femmes et des hommes de la catégorie A par filière

	2018					2019				
Cadres A filières	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Administrative	27	17	44	61%	39%	**28**	**17**	**45**	**62%**	**38%**
Animation	0	0	0			**0**	**0**	**0**		
Culturelle	1	0	1	100%	0%	**1**	**0**	**1**	**100%**	**0%**
Police Municipale	0	0	0			**0**	**0**	**0**		
Technique	6	31	37	16%	84%	**7**	**29**	**36**	**19%**	**81%**
Autres	0	0	0			**0**	**0**	**0**		
Total	34	48	82	41%	59%	**36**	**46**	**82**	**44%**	**56%**



Les femmes de catégorie A sont très largement représentées au sein de la filière administrative (62% des agents). 68% d'entre elles occupent un poste d'encadrement. Au sein de cette filière, 3 postes d'encadrants sur 4 sont occupés par des femmes. De manière inversement proportionnelle, elles ne représentent que 19% des agents de catégorie A de la filière technique. 42% d'entre elles occupent un poste d'encadrement. Au sein de cette filière, seul 1 poste de manager sur 6 est occupé par une femme.



Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

04. Gestion du temps de travail

➜ Un aménagement du temps de travail aux 2/3 féminin

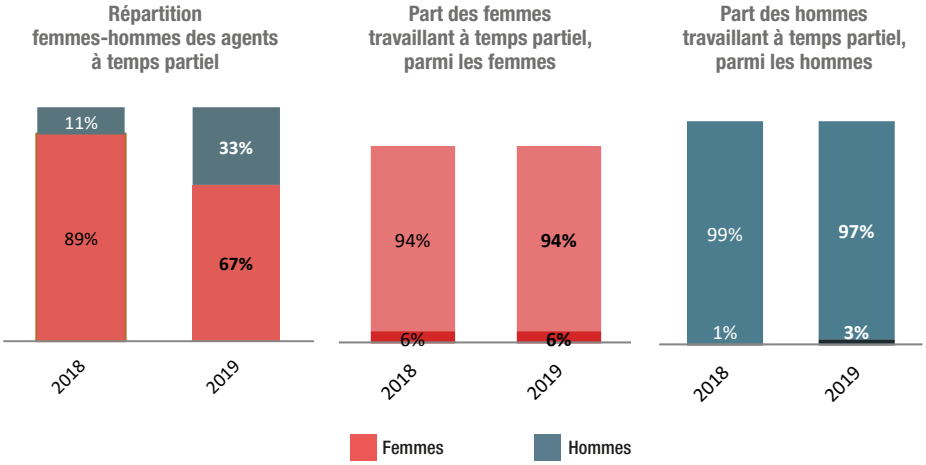
4.1 Répartition femmes-hommes à temps partiel

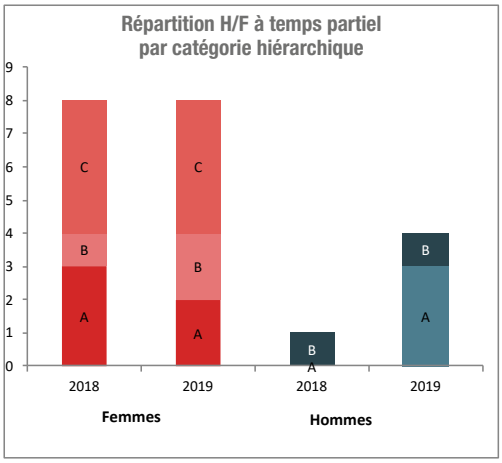
		2018		2019	
Catégories		**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
A	Temps partiel	3	0	**2**	**3**
	Temps plein	31	48	**34**	**43**
	Total	34	48	**36**	**46**
B	Temps partiel	1	1	**2**	**1**
	Temps plein	28	24	**27**	**20**
	Total	29	25	**29**	**21**
C	Temps partiel	4	0	**4**	**0**
	Temps plein	64	62	**69**	**67**
	Total	68	62	**73**	**67**
TOTAL	Temps partiel	8	1	**8**	**4**
	Temps plein	123	134	**130**	**130**
	Total	131	135	**138**	**134**

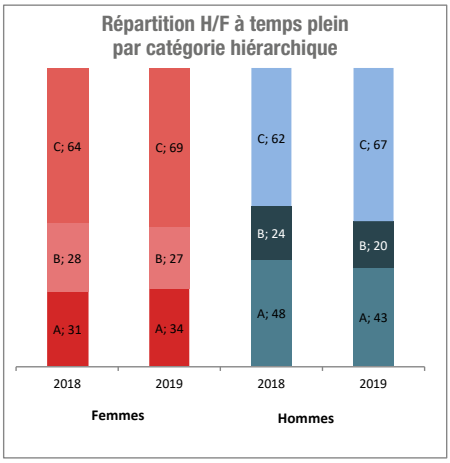
La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre que ce sont majoritairement les femmes et plus particulièrement en catégorie C qui ont recours au temps partiel.

Le comparatif 2018 / 2019 met en évidence de façon assez nette que les femmes sont majoritairement concernées par des emplois à temps partiel ce qui peut avoir un impact sur le déroulement de leur carrière.

Avec 67 % des temps partiels occupés par des femmes, le TCO se situe au-dessus de la moyenne nationale (29,9 % des femmes fonctionnaires). Les hommes sont également plus nombreux en 2019 avec 33 % (+ 22 points) à occuper un temps partiel. Sur l'effectif global féminin, 6% des femmes sont à temps partiel. Pour les hommes, ce ratio est à 3%.







4.2 Congé parental

En 2018 et en 2019, aucun agent du TCO n'était en congé parental.

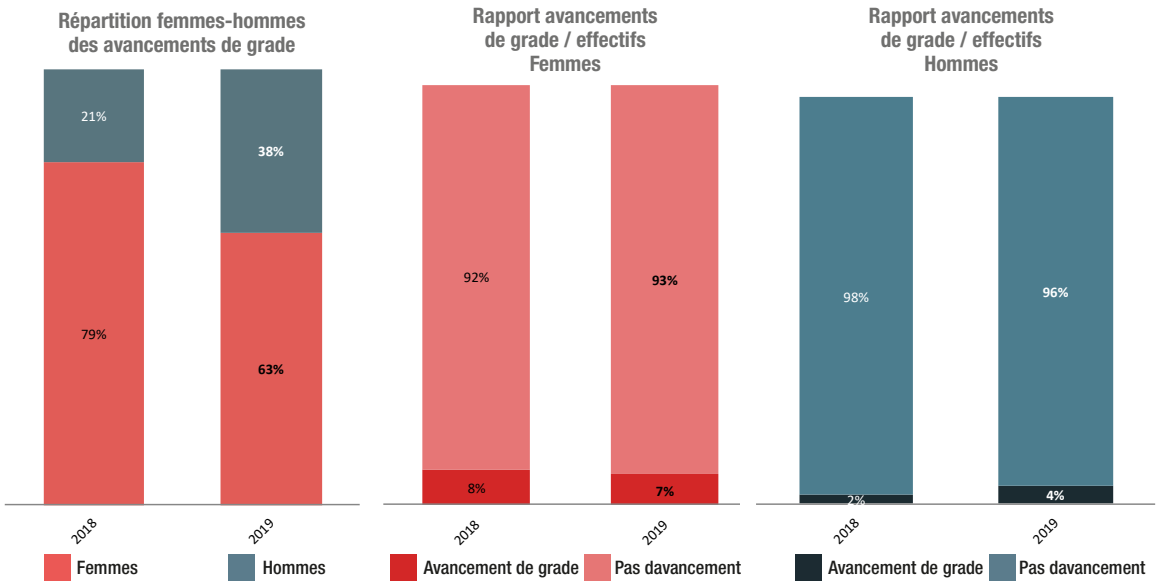
Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

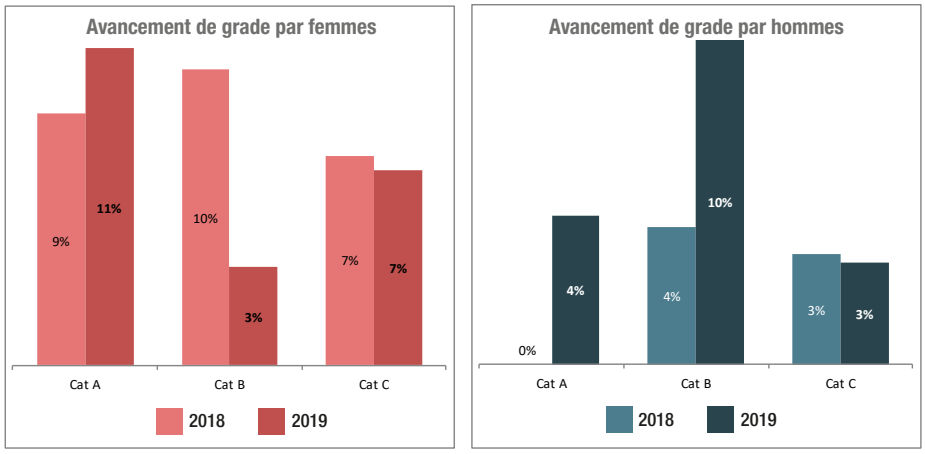
05 . Carrière

➜ Des avancements de grade plus favorables aux femmes.

Avancements de grade

	2018						2019					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	Nbre d'avancements	%	Nb agents parmi l'effectif	Nbre d'avancements	%	**Nb agents parmi l'effectif**	**Nbre d'avancements**	**%**	**Nb agents parmi l'effectif**	**Nbre d'avancements**	**%**
Cat A	34	3	9%	48	0	0%	**36**	**4**	**11%**	**46**	**2**	**4%**
Cat B	29	3	10%	25	1	4%	**29**	**1**	**3%**	**21**	**2**	**10%**
Cat C	68	5	7%	62	2	3%	**73**	**5**	**7%**	**67**	**2**	**3%**
Ensemble	131	11	8%	135	3	2%	**138**	**10**	**7%**	**134**	**6**	**4%**



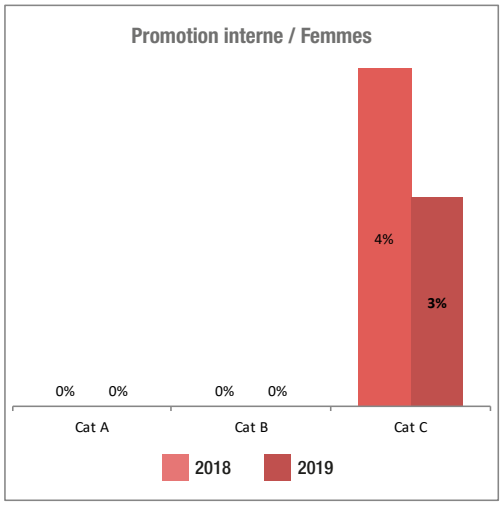


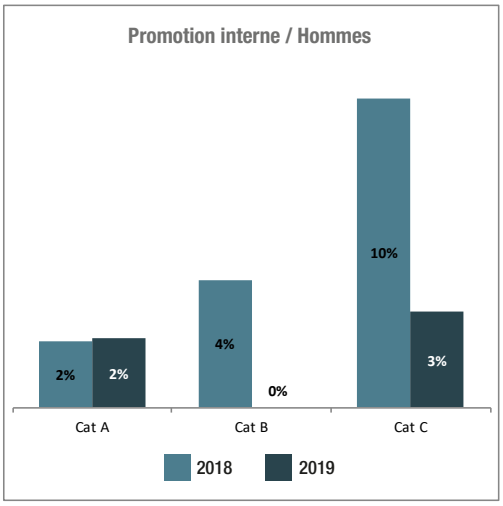
L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, déterminé par le statut de la fonction publique territoriale.
En 2018, 14 avancements de grade ont été prononcés. 79% des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade sont des femmes (soit 8% de l'effectif féminin).
En 2019, 16 avancements de grade ont été prononcés. 63% des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade sont des femmes (soit 7% de l'effectif féminin).

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

Promotion Interne

	2018						2019					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	Nb promotions interne	%	Nb agents parmi l'effectif	Nb promotions interne	%	**Nb agents parmi l'effectif**	**Nb promotions interne**	**%**	**Nb agents parmi l'effectif**	**Nb promotions interne**	**%**
Cat A	34	0	0%	48	1	2%	**36**	**0**	**0%**	**46**	**1**	**2%**
Cat B	29	0	0%	25	1	4%	**29**	**0**	**0%**	**21**	**0**	**0%**
Cat C	68	3	4%	62	6	10%	**73**	**2**	**3%**	**67**	**2**	**3%**
Ensemble	131	3	2%	135	8	6%	**138**	**2**	**1%**	**134**	**3**	**2%**





La promotion interne est le passage d'un cadre d'emplois au cadre d'empois directement supérieur, déterminé par le statut de la fonction publique territoriale.
Les promus sont sélectionnés par le Centre de Gestion de La Réunion.
Le taux de promotion a plutôt bénéficié aux hommes.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

6.1. HARMONISER LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE ET ACCROÎTRE L'OFFRE DE LOGEMENT

Aménagement et habitat

La compétence en matière d'aménagement du territoire s'inscrit dans la trajectoire territoriale conçue à moyen et long termes (SCoT, PLH). Ainsi, les besoins en termes de développement (résidentiel, économique, …) et de pratiques (espace naturel, équipement, paysage, …) concernant l'ensemble de la population qui compte 51% de femmes (INSEE 2016).

En matière d'aménagement urbain, le TCO accompagne notamment la Ville du Port sur le projet de NPNRU des quartiers Ariste Bolon et SIDR Haute, au profit d'une population de 3500 habitants dont les plus exposés sont des femmes seules avec enfants.
Dans le cadre de la Convention intercommunale des Attributions, une charte de relogement est en cours d'élaboration à destination de ce public identifié comme prioritaire.

Dans le prolongement des orientations du PLH3, le TCO s'est engagé dans la prise en compte des besoins particuliers des plus de 60 ans, dont 54% sont des femmes. Cet engagement se traduira par une 1ère action, l'élaboration concertée de la Charte Logement Gramoun.

Pour 2018, l'intervention de l'équipe du PILHI (Guichet Unique des signalements, lutte contre l'insalubrité, attribution de logements, intermédiation locative) a concerné :

- **53% femmes avec enfants,**
- **45% hommes seuls**
- **2% hommes avec enfants**

L'adoption du PPGDID (Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information des Demandeurs), sous le pilotage de la CIL (Conférence Intercommunale du Logement) bénéfice aux 8677 demandeurs de logements locatifs sociaux, dont plus 60 % sont des femmes.

L'ensemble de ces missions sont notamment rendues possibles par le travail d'observation et d'analyse du service commun SIG. Ce service a dispensé en 2018, une formation sur l'accès aux données géographiques territoriales auprès de 183 stagiaires, dont 39% de femmes, issues des services des communes et du TCO.

Leader

Le TCO, en partenariat avec les Chambres Consulaires, porte le programme européen Leader, destiné au financement des projets de création ou de développement d'activités dans les Hauts de l'Ouest, notamment dans les secteurs de l'agriculture, l'économie et la culture. La plateforme TERH GAL OUEST intervient dans l'instruction des demandes d'aides individuelles ou collectives.

Les femmes concernées par ce programme portent directement des projets ou participent au sein des associations aux actions sur le territoire des Hauts de l'Ouest.

	Période 2017-2018	2019
Nombre de dossiers financés	92	46
Taux de participation des femmes	38%	43%

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

6.2. ENCOURAGER LES INITIATIVES CRÉATRICES D'ACTIVITÉS ET D'EMPLOIS

Tourisme

Le TCO œuvre en faveur de la promotion touristique de son territoire. Conformément à la convention triennale TCO/ OTI signée en 2018, le TCO poursuit son soutien à l'Office de Tourisme Intercommunal de l'Ouest qui exerce ses missions selon quatre axes stratégiques définis par le TCO :
axe 1 - l'animation du territoire
axe 2 - la mise en tourisme du territoire
axe 3 - un accueil de qualité
axe 4 - la structuration des filières stratégiques.

La répartition hommes-femmes au sein des effectifs (25 personnes) de l'OTI révèle un taux de féminisation de 76 % (19 femmes), et donc de 24% d'hommes (6).
Les 3 postes d'encadrement sont tous occupés par des femmes.
Les 2 postes de guides sont occupés par des hommes.

Il ne semble pas pertinent de distinguer, selon leur genre, les consommateurs des produits commercialisés par l'OTI. Les zarlors (visites guidées) sont généralement des activités réservées en groupe (famille ou amis).

Par ailleurs, le TCO se doit de valoriser les atouts et d'accompagner les projets des cinq communes composant son territoire. En matière d'hébergements touristiques, il s'agira d'encourager et de faciliter leur création, tout particulièrement d'hôtels créateurs d'emplois, mais aussi d'inciter à la démarche qualité par le bais de classements et labels.

A titre indicatif, selon l'étude sur « La place des femmes dans le monde du tourisme », menée en 2003 par le Secrétariat d'Etat au tourisme au niveau national, les femmes représentent :
- 85% dans les offices du tourisme et syndicats d'initiative ;
- 66% dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants ;
- 70% dans les agences de voyage, les tour-opérateurs.

Numérique

Depuis 2018 l'intercommunalité a mis en place un service numérique relatif à la billettique de transports scolaires. Ce service est ouvert à l'ensemble des foyers concernés par un ou plusieurs enfants transportés dans le réseau piloté sur l'ensemble du Territoire de l'Ouest.

Le portail vie quotidienne touche 24% des foyers et a été utilisé par :

Responsable de famille	Bénéficiaires (enfants transportés)
9 556 femmes (56,9 %)	8 290 filles (36,3%)
6 355 hommes (37,8 %)	12 438 garçons (54,6%)

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

En 2019, le TCO a poursuivi la mise en œuvre du PLIE. Pour rappel ce dernier permet une mise en cohérence des différentes politiques locales d'insertion pour les publics les plus en difficulté :

- Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des publics éloignés de l'emploi, en difficulté sociale et/ou économique par une mobilisation, sur un territoire, de l'ensemble des outils de la politique de l'emploi et de l'insertion et par la mise en œuvre d'outils innovants.
- Accompagner le public visé vers un emploi durable.
- Contribuer au développement local et au développement économique du territoire.
- Mobiliser les partenaires locaux pour la mise en œuvre des étapes de parcours.

Cependant, pour les autres volets du PLIE, nous poursuivons la sensibilisation de nos partenaires en vue d'augmenter le nombre de femmes, et de mettre en place des actions spécifiques.

Répartition Hommes / Femmes dans le PLIE en 2019

	Entrées		Parcours		Sorties Positives		Sorties Autres	
Féminin	249	54 %	744	53 %	87	50 %	86	55 %
Masculin	208	46 %	651	47 %	87	50 %	71	45 %
Total	**457**	**100 %**	**1395**	**100 %**	**174**	**100 %**	**157**	**100 %**

S'agissant de la mise en œuvre des ateliers chantiers d'insertion, il est demandé aux porteurs de projets de respecter, dans la mesure du possible, une répartition homme / femme équilibrée ; sachant que les postes visés intéressent souvent peu les femmes.

Répartition Hommes / Femmes en ACI PLIE en 2019

	ACI PLIE	
Hommes	13	21 %
Femmes	50	79 %
Total	**63**	**100 %**

Enfin, concernant la clause sociale d'insertion, les hommes sont plus concernés que les femmes car il s'agit très souvent de marchés de travaux. Il est donc important de développer les clauses sociales d'insertion dans les marchés de service.

Répartition du nombre de contrats générés par la clause en 2017 à 2019

	2017	2018	2019
Hommes	**116**	**122**	**135**
Femmes	**2**	**15**	**3**
Total	**118**	**137**	**138**

La nette progression constatée en 2018 du nombre de femmes s'est inversée en 2019 avec seulement 3 embauches sur le marché de services du TCO « Fournitures, livraison et maintenance de conteneurs roulants à déchets ».

Le nombre de femmes est en nette progression entre les deux années. Cela représente par rapport au total : en 2017, environ 1,70%; en 2018 c'est presque 11%.

La preuve que le marché de services peut être un levier d'insertion intéressant en faveur du public féminin : c'est « le Marché de fourniture, livraison et maintenance de conteneurs roulants à déchets» du TCO qui a permis ce résultat encourageant en 2018.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

Développement économique

Mis en place en juillet 2017, le « Guichet entreprises » a pour objectifs :
- Le recensement de toutes les demandes des entreprises et des porteurs de projets du territoire Ouest, ainsi que des occupants de nos zones d'activités ;
- L'accompagnement des entreprises et des porteurs de projet dans la mise en œuvre de leurs projets économiques ;
- L'aide aux entreprises au développement sur le territoire Ouest et un soutien dans leur parcours.

• Evolution des demandes d'implantation, porteurs de projet et entreprises, au sein de nos zones d'activités

	2017	2018	2019
Hommes	34	100	96
Femmes	5	18	20

• Répartition des occupants hommes / femmes, gérants et gérantes d'entreprises occupants nos ateliers au sein de nos ZA, tous secteurs d'activités confondus, services aux entreprises, agro-alimentaires, artisanat etc...:

Zones d'activités	Hommes	Femmes
Bras Montvert	18	2
Vue Belle	11	dont une cogérance
Cambaie	11	0

• Création d'entreprises/dirigeants (à l'échelle de La Réunion)

1/ Registre du Commerce et des Sociétés (RCS)

D'après les derniers chiffres de l'Observatoire de la Chambre de Commerce et d'Industrie, notre île comptait 6 823 sociétés dirigées par une femme au 31 décembre 2018. C'est environ 1 000 de plus qu'en 2013, mais **elles ne représentent toujours que 23% sur l'ensemble des entreprises locales. En revanche, l'entrepreneuriat féminin affiche une pérennité bien supérieure à celui des hommes : 42% des sociétés toujours en activité après 5 ans d'existence sont dirigées par une femme.**

Près des trois-quarts des entreprises à survivre à leur première année d'exercice sont dirigées par des Réunionnaises

Avec un cinquième des entreprises dirigées par des femmes, Saint-Denis est le territoire qui accueille le plus de cheffes d'entreprises, devant Saint-Paul (15%) et Saint-Pierre (13%).

La restauration rapide est le domaine où les femmes entreprennent le plus (9% des entreprises). Les Réunionnaises sont légèrement moins présentes dans l'artisanat : sur les 17 900 entreprises en activité en 2017, 21% étaient dirigées par des femmes d'après une publication de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de juin 2018.

En 1982, elles ne représentaient que 12% des dirigeants.

2/ Répertoire des Métiers (RM)

Sur les 18 450 entreprises en activité, 21% sont dirigées par des femmes et 79% par des hommes.
27% des créations sont faites par les femmes.
Les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes (47 ans contre 44 ans pour les femmes) et les femmes sont plus diplômées (33% contre 23% chez les hommes).

Proportion femmes-hommes par secteur d'activité (Réunion)

	FEMMES	HOMMES
ALIMENTATION	**34%**	**66%**
Boulangerie-pâtisserie	25%	75%
Boucherie-charcuterie	21%	79%
Snacking	38%	62%
PRODUCTION	**20%**	**80%**
Couture	82%	18%
Métiers d'art	66%	34%
Travail des métaux	6%	94%
A rtisanat (tous secteurs)	23%	77%

	FEMMES	HOMMES
BATIMENT	**7%**	**93%**
Construction	10%	90%
Bois et menuiserie	5%	95%
Electricité	3%	87%
SERVICES	**38%**	**62%**
Coiffure, esthétique	82%	18%
Fleuristerie	77%	23%
Mécanique	7%	93%

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

- DIFFUSION CULTURELLE ET CRÉATION

Le TCO continue d'apporter son soutien à la diffusion (soutien aux 4 équipements structurants de diffusion et aux festivals), ainsi qu'à la création et la professionnalisation artistiques, à travers le dispositif Bekali. Un accent particulier sera porté à la décentralisation de spectacles sur les 5 communes du territoire, notamment les communes moins bien dotées.

Cette statistique n'est actuellement pas disponible mais il ne semble pas pertinent de distinguer selon leur genre les spectateurs et bénéficiaires des actions culturelles financées par le TCO. Les actions culturelles sont principalement proposées dans le cadre d'ateliers ou de représentations scolaires et grand public.

Dans le cadre du présent rapport, il est d'avantage pertinent de s'approcher des associations bénéficiant de subvention du TCO afin de mesurer le taux de féminisation dans les métiers du spectacle sur le territoire du TCO.

L'association de gestion du **Kabardock** produit dans le cadre de son bilan d'activité des éléments relatifs à l'égalité hommes-femmes. Le TCO pourrait à l'avenir exiger des salles bénéficiant de subventions des données sur le taux de féminisation de leurs effectifs et des artistes bénéficiant de ces structures pour exercer leur art.

E n ce qui concerne le taux de féminisation des effectifs du Kabardock pour 2019 :

- pour les salariés permanents:
  - 44 % de femmes (7), 66 % d'hommes (9)
  - sur les 12 postes d'encadrement, 6 postes sont occupés par des femmes (50%)
- pour les vacataires du bar :
  - 72% de femmes (13), 18% d'hommes (5) vacataires du bar
- pour les intermittents techniciens :
  - 19% de femmes (6), 81% d'hommes (26) intermittents techniciens

Par ailleurs, sur 74 artistes intermittents directement embauchés par le Kabardock, on compte 63 hommes et 11 femmes. Le taux de féminisation des artistes intermittents est donc seulement de 15%.

En ce qui concerne le dispositif Békali 2019, sur les 3 projets sélectionnés en 2019, 1 est porté par une artiste féminine.

A titre indicatif, selon une étude de l'association Opale menée en île de France, les femmes représentent :

- 10.2 % de la fréquentation des studios de répétition ;
- 12 % des artistes accompagnées ;
- 12.9% de la programmation des lieux de musiques actuelles.

- ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE :

Grâce au financement de la REA (Régie d'Enseignements Artistiques), des cours dans les domaines de la musique, de la danse, du chant et des arts plastiques sont dispensés sur une large couverture territoriale auprès de 947 élèves répartis entre 423 publics volontaires et 558 publics scolaires.

- (568) féminin : 60 %
- (378) masculin : 40 %

L'équipe pédagogique est composée de 42 intervenants :

- 8 femmes (20 %)
- 34 hommes (80 %)

En ce qui concerne **l'équipe administrative de la REA, celle-ci est 100 % féminine** et compte 4 membres en 2019.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

6.3. DÉVELOPPER LES CONDITIONS D'UNE MOBILITÉ POUR TOUS

Compétent dans l'organisation des transports publics urbains, le TCO planifie les déplacements urbains (Plan de Déplacements Urbains). Il organise principalement les réseaux de transports collectifs, à la fois les lignes régulières et les transports scolaires.
Il a vocation à s'intéresser à tout ce qui concerne les déplacements dans l'agglomération : les déplacements à vélo, à pied, en bus, en voiture, etc. Il est compétent également pour créer des voiries et des parcs de stationnement d'intérêt communautaire.

Le système d'information ne peut pas nécessairement fournir de données femmes/hommes concernant tous les volets d'intervention de la politique publique de transport du TCO.

Concernant les transports scolaires, la répartition est la suivante :

		Répartition
Femmes	**8626**	**51,5%**
Hommes	**8133**	**48,5%**
Total général	**16759**	**100%**

Concernant les usagers du transport public à La Réunion, les femmes utilisent plus les transports en commun : 8,1 % des déplacements contre 6,6 % pour les hommes (source Enquête Déplacements Grands Territoires – 2016).

Selon les dernières données disponibles (2015), la répartition HF parmi les usagers kar'ouest est de 49 % d'hommes et 51 % de femmes.

Sur le réseau kar'ouest, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Concernant les usagers du service kar'ouest Mouv' (personnes à mobilité réduite) : 53 % sont des hommes et 47 % des femmes.

Concernant les conducteurs de bus kar'ouest, la majorité des conducteurs sont des hommes (SEMTO : 43 hommes et 9 femmes - Données indisponibles pour l'ensemble du groupement).

Concernant les conducteurs de transports scolaires : 90 % d'hommes.

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
CONDUCTEURS (TRICES) DU RÉSEAU KAR'OUEST	**262**	**94%**	**17**	**6%**	**279**	**100%**

Les pistes de travail sont de privilégier le recrutement de conductrices.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

6.4. ÊTRE AU PLUS PRÈS DES USAGERS POUR AMÉLIORER DURABLEMENT LE TERRITOIRE (ENVIRONNEMENT)

La compétence du TCO en matière de protection et de mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie comprend :

- L'élimination et la valorisation des déchets des ménages et déchets assimilés ;
- La lutte contre la pollution de l'air ;
- La lutte contre les nuisances sonores ;
- Le soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie ;
- La lutte contre l'errance animale ;
- La gestion des corbeilles à papiers ;
- La résorption des dépôts sauvages ;
- Le ramassage des cadavres d'animaux domestiques ;
- La collecte des épaves de véhicules ;
- Le bilan des émissions de gaz à effet de serre du Territoire de la Côte Ouest (conformément à l'article 75 de la loi 2010-788 du 12/07/2010).

Nous ne disposons pas de statistiques femmes/hommes concernant cette politique publique à l'heure actuelle.
Le service public est accessible quel que soit l'usager, l'approche privilégiée étant le foyer. Aucune logique genrée n'est appliquée.
La ventilation femmes/hommes équivaut à la répartition femmes/hommes sur le territoire et dans l'ensemble des foyers du TCO.

6.5. ASSURER LA BONNE GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES ET LA PROTECTION DES BIENS ET DES ACTIVITÉS CONTRE LES INONDATIONS

La combinaison des lois MAPTAM du 27 janvier 2014 puis NOTRé du 7 août 2015, est à l'origine d'une nouvelle compétence de Gestion des Milieux Aquatiques et de Prévention des Inondations (GEMAPI), exercée de plein droit par les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à partir du 1er janvier 2018.

De même, depuis le 1er janvier 2020, le TCO est compétent en matière d'eau et d'assainissement.

Nous ne disposons pas de statistiques femmes/hommes concernant cette politique publique à ce jour.
Le service public est accessible quel que soit l'usager et l'approche « bénéficiaire du service public » est le foyer.
La ventilation femmes/hommes équivaut à la répartition femmes/hommes sur le territoire et dans l'ensemble des foyers du TCO.

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

6.6. DÉVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHAT PERFORMANTE, DURABLE ET RESPONSABLE

Conformément à la politique de l'État en matière d'égalité professionnelle, les entreprises sanctionnées ou négligentes à l'égard de la loi correspondante sont inéligibles aux contrats de la commande publique. Cette obligation s'applique aux contrats conclus depuis le 1 er décembre 2014.
Pour ce faire, pour chaque marché le candidat à l'obligation de fournir une attestation sur l'honneur qui engage l'entreprise ou le sous-traitant au respect des obligations en matière d'égalité professionnelle.

D'après l'article 16 de la loi sur l'égalité des hommes et des femmes, l'objet de l'attestation engage les entreprises à attester sur l'honneur :

- qu'elles n'ont pas fait l'objet, dans les cinq dernières années, d'une condamnation pour violation aux dispositions légales liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et qu'elles ont satisfait, au 31 décembre de l'année précédente, à leur engagement de considérer les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures à prendre, telles que définies par l'article L. 2242-5 du Code du travail. À défaut, elles doivent attester qu'elles ont régularisé leur situation à l'égard de la loi à la date du dépôt de leur candidature.

Ces interdictions de soumissionner concernent uniquement les entreprises de 50 salariés et plus, qui ne sont pas à jour de leurs obligations au 31 décembre de l'année précédant le lancement de la consultation.

6.7. CONSTRUIRE L'IDENTITÉ DE TERRITOIRE ET ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

La communauté d'agglomération a poursuivi le déploiement de sa stratégie de communication orientée vers le digital.
Dans un contexte où les administrations doivent rendre davantage de services avec moins de moyens, des opportunités se font autour des technologies : e-administration, animation de la vie citoyenne sur les réseaux sociaux... Internet et les réseaux sociaux permettent d'atteindre sans délai des publics différents et à moindre coût.
L'objectif est d'informer, de promouvoir nos projets et actions, de renforcer l'attractivité du territoire et d'inciter aux changements de comportement, notamment dans les domaines de l'environnement et des transports.

La répartition, en 2019, des internautes se connectant à

Notre site internet (www.tco.re) :
- 70,45 % de femmes (71,20 % en 2018)
- 29,55 % d'hommes (28,80 % en 2018)

Notre page facebook :
- 67 % de femmes (65 % en 2018)
- 33 % d'hommes (35 % en 2018)

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

Envoyé en préfecture le 07/12/2020
Reçu en préfecture le 07/12/2020
Affiché le
ID : 974-249740101-20201207-2020_123_CC_2-DE

RAPPORT
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES
2019

TCO
Cap sur le durable
www.tco.re