

RAPPORT SUR LA SITUATION

EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le

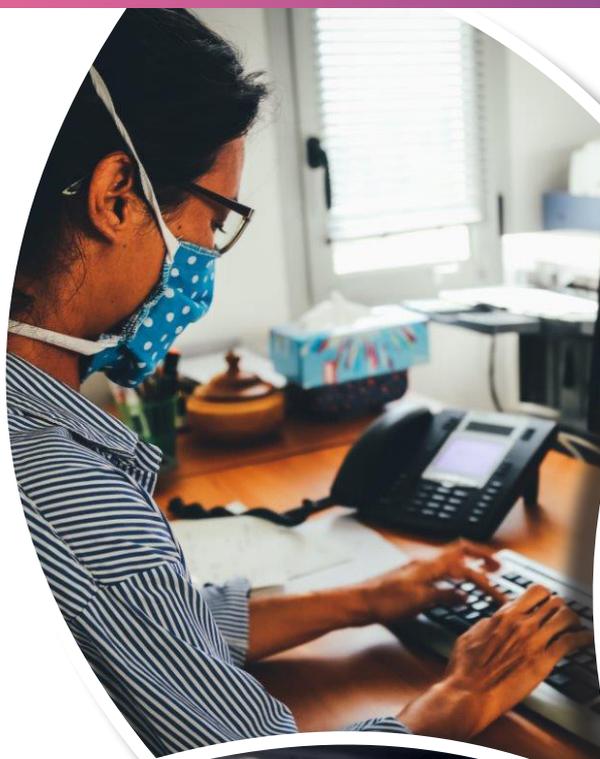
SLOW

ID : 974-249740101-20211126-2021_110_CC_2-DE

**TERRITOIRE
DE LA CÔTE OUEST**
SAINT-LEU · TROIS-BASSINS
SAINT-PAUL · LE PORT · LA POSSESSION

2020

FEMMES - HOMMES



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

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nous conduit chaque année, à l'occasion des discussions sur les orientations budgétaires, à présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Celui-ci comporte 2 volets :

- l'un dédié aux ressources humaines et à la situation en matière d'égalité professionnelle au sein de notre administration.
- l'autre relatif à l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques que porte le TCO.

Un constat s'impose : un peu plus de la moitié des emplois au TCO est occupé par des femmes, titulaires de leur poste, qui sont par ailleurs bien représentées sur des fonctions de direction et de responsables de services.

Alors qu'à l'échelle des EPCI de La Réunion, le rapport est de 2/3 d'hommes pour 1/3 de femmes.

Une avancée est aussi à noter quant à l'accroissement du nombre d'agents femmes dans les filières technique et de l'animation.

Ces résultats doivent nous encourager à poursuivre nos efforts, dans le domaine de la gestion du temps de travail, et à faire évoluer nos politiques publiques, de telle sorte qu'elles intègrent mieux cet objectif d'égalité et concourent à l'avancée de cette grande cause.

01. Ressources Humaines

Nota : Les données présentées dans cette partie portent sur l'effectif des agents titulaires/stagiaires et des agents non-titulaires sur emplois permanents. Les statistiques comparatives à l'échelle de La Réunion correspondent à la moyenne des 3 EPCI dont la population est supérieure à 140 000 habitants, dont le TCO. (Source : CDG Réunion, Bilan social 2019)

→ 1. Conditions générales d'emploi

1.1 Général

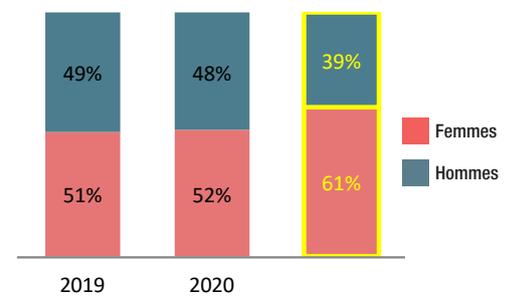
Une tendance à l'équilibre quasi parfait qui se confirme depuis 3 ans.

	2019					2020				
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Agents titulaires / stagiaires	119	108	227	52%	48%	125	112	237	53%	47%
Agents non titulaires sur poste permanent	15	19	34	44%	56%	16	19	35	46%	54%
TOTAL DE L'EFFECTIF	134	128	262	51%	49%	141	131	272	52%	48%

Après un contrat d'équilibre parfait en 2018, la tendance à une légère surreprésentation des femmes en 2019 augmente légèrement en 2020 : le TCO compte 10 femmes de plus que d'hommes (contre 7 en 2019). A l'échelle des EPCI de La Réunion, ce rapport est de 2/3 d'hommes pour 1/3 de femmes.

Parmi les agents titulaires, statut le plus représenté au TCO (87% des effectifs sont des agents titulaires), les femmes, légèrement majoritaires en 2019, le sont un peu plus en 2020 (+1%). Cette tendance est inversée concernant les agents contractuels, catégorie pour laquelle les hommes représentent 54%, mais en recul de 2%.

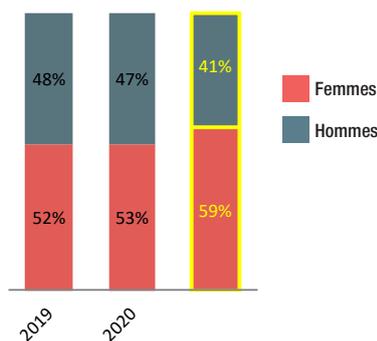
Répartition femmes-hommes des effectifs



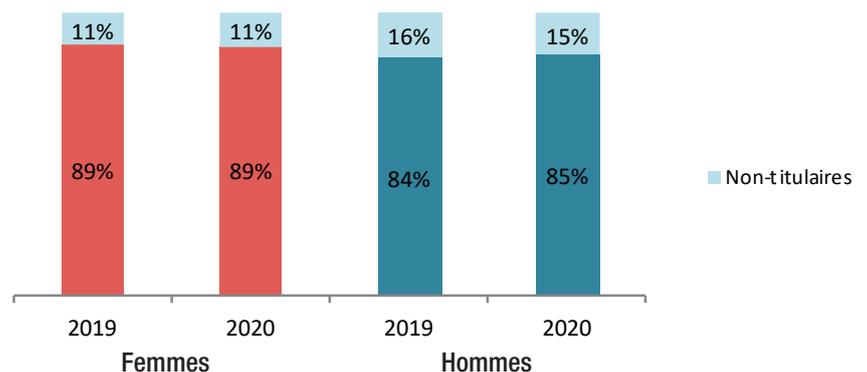
1.2 Statuts

Pas d'évolution significative

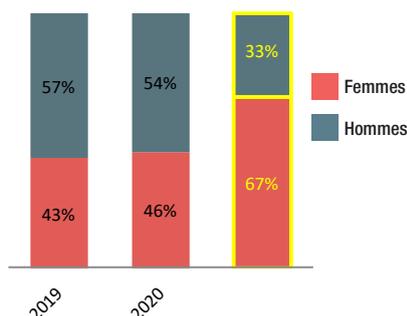
Répartition femmes-hommes parmi les titulaires



Répartition femmes-hommes parmi les titulaires et non titulaires



Répartition femmes-hommes parmi les non-titulaires



Au TCO, 53% des titulaires et 46% des contractuels permanents sont des femmes. Cette répartition est plus ou moins stable par rapport à 2019. A l'échelle de l'île, le rapport est inversé, les hommes représentant la majorité des effectifs : 61% des fonctionnaires et 66% des contractuels.

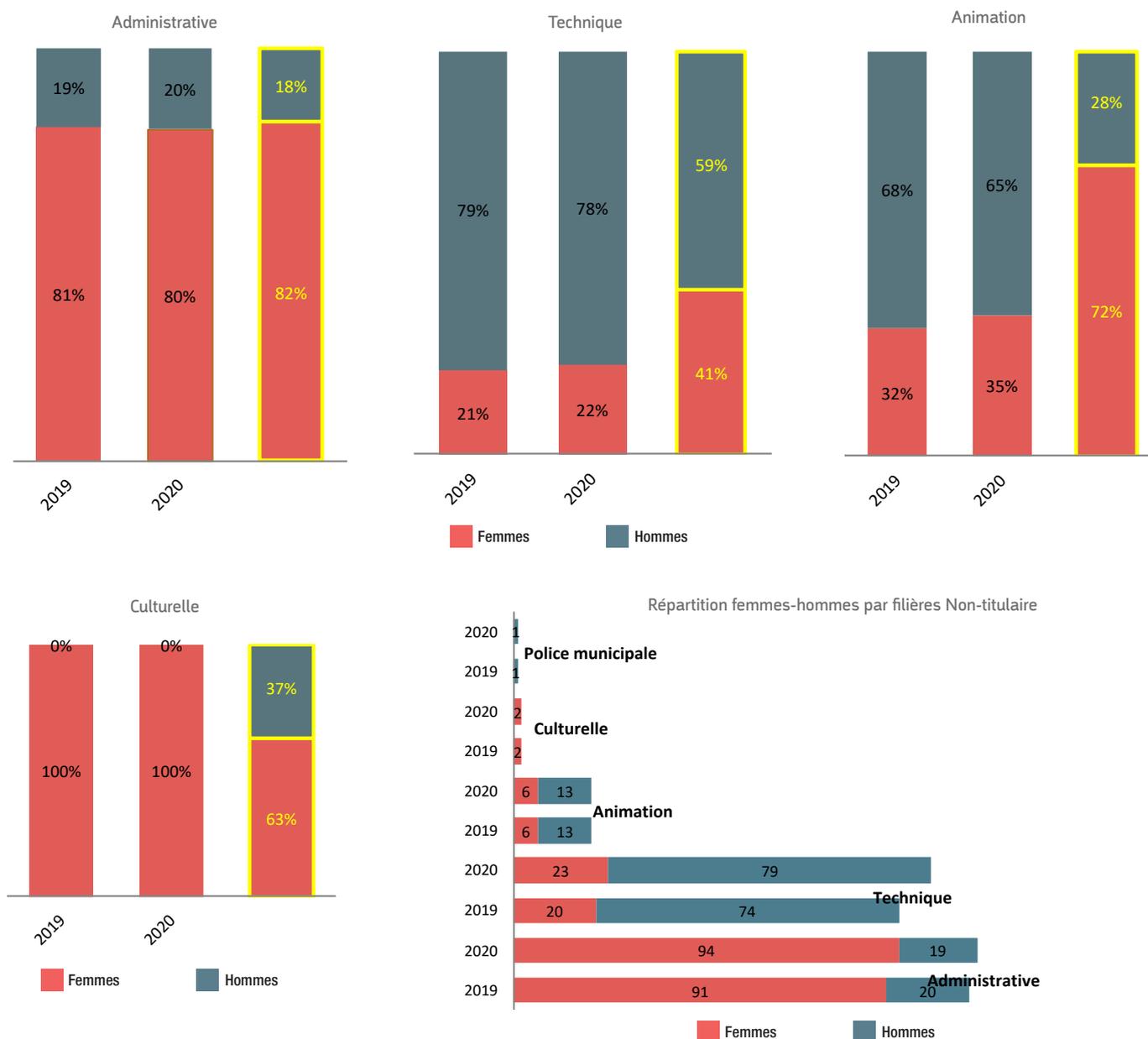
Près de 9 femmes sur 10 sont titulaires (pas d'évolution) quand 8,5 hommes sur 10 le sont (contre 8,4% en 2019).

1.3 Filières et catégories

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

Tous agents confondus	2019					2020				
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	102	24	126	81%	19%	106	26	132	80%	20%
Animation	6	13	19	32%	68%	7	13	20	35%	65%
Culturelle	2	0	2	100%	0%	2	0	2	100%	0%
Police Municipale	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%
Technique	24	90	114	21%	79%	26	91	117	22%	78%
TOTAL	134	128	262	51%	49%	141	131	272	52%	48%

Répartition par filières



La filière administrative reste la filière la plus représentée au TCO et concentre 48% des effectifs, sans évolution particulière par rapport à 2019. Cette filière est féminisée à hauteur de 80%, donnée en légère baisse (-1%) et semblable à la moyenne nationale.

Si le taux de féminisation des agents de la filière technique a légèrement augmenté en 2020 pour atteindre 22% des agents de la filière (+1%), ce taux reste 2 fois plus bas que la moyenne nationale.

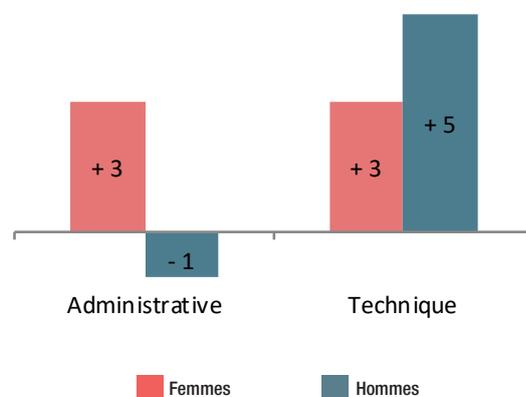
Le taux de féminisation des agents de la filière animation est en légère augmentation (+3%).

Part des femmes et des hommes par filière et par statut

Titulaires	2019			2020			Ecart N-1		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	91	20	111	94	19	113	+3	-1	+2
Animation	6	13	19	6	13	19	+0	+0	+0
Culturelle	2	0	2	2	0	2	+0	+0	+0
Police Municipale	0	1	1	0	1	1	+0	+0	+0
Technique	20	74	94	23	79	102	+3	+5	+8
TOTAL	119	108	227	125	112	237	+6	+4	+10

Evolution des femmes et des hommes entre 2019 et 2020 des effectifs titulaires

Parmi les titulaires, les écarts avec 2019 ne se traduisent que sur les 2 filières les plus représentées au TCO. La filière administrative accuse un recul des représentants masculins avec 1 homme de moins et 3 femmes de plus qu'en 2019. La filière technique voit ses effectifs augmenter de 8 agents, dont 3 femmes, contribuant ainsi à augmenter la part des femmes dans cette filière de 1%.

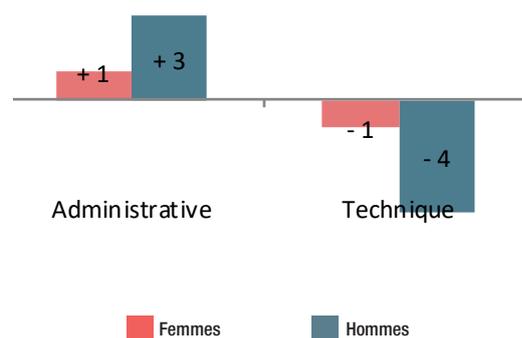


Non-titulaires Emplois permanents

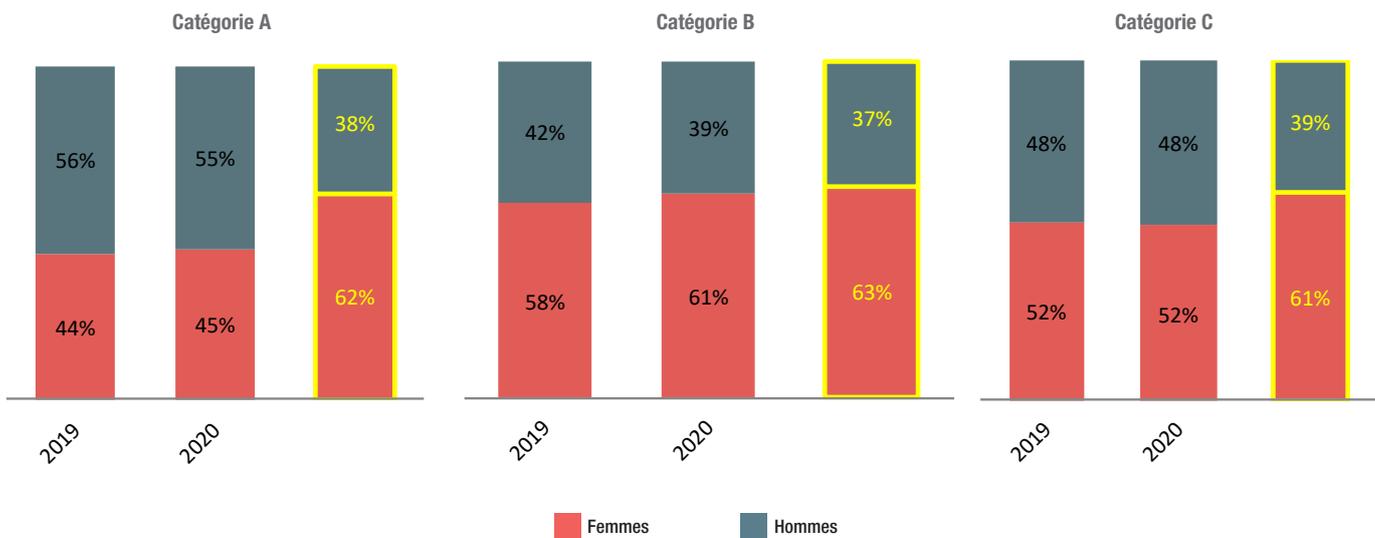
Non-titulaires Emplois permanents	2019			2020			Ecart N-1		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	11	4	15	12	7	19	+1	+3	+4
Animation	1	0	1	1	0	1	+0	+0	+0
Culturelle	0	0	0	0	0	0	+0	+0	+0
Police Municipale	0	0	0	0	0	0	+0	+0	+0
Technique	4	16	20	3	12	15	-1	-4	-5
TOTAL	16	20	36	16	19	35	+0	-1	-1

Evolution des femmes et des hommes entre 2019 et 2020 des effectifs contractuels permanents

Parmi les non-titulaires permanents, et comme pour les agents titulaires, les écarts avec 2019 n'apparaissent que sur les 2 filières les plus représentées. Le nombre de femmes est globalement stable. Les mouvements sont plus francs pour les hommes : +3 dans la filière administrative, -4 dans la filière technique.



Répartition Femmes / Hommes par catégories hiérarchiques

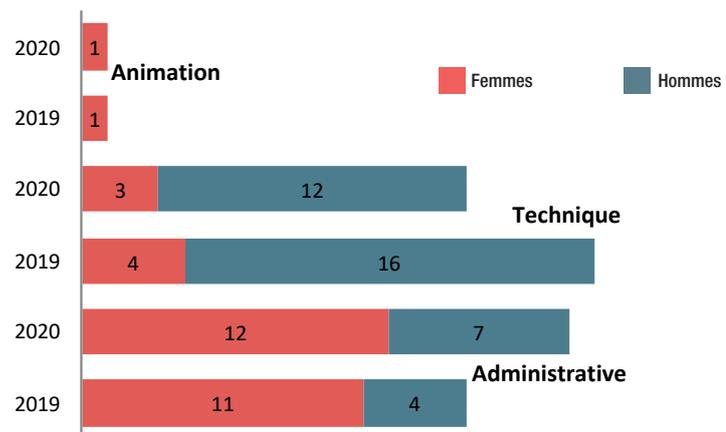


Le taux de féminisation est stable entre 2019 et 2020 chez les agents de catégories A (45%, +1%) et C (52%, idem).

Cependant, il y a toujours plus d'hommes que de femmes parmi les agents de la catégorie A. Au national, la part des femmes parmi les agents de catégorie A est majoritaire, supérieure à celle du TCO.

Inversement, les femmes sont les plus représentées au sein de la catégorie B : une tendance amorcée en 2019 qui se confirme avec +4% entre 2018 et 2019, + 3% entre 2019 et 2020.

Répartition Femmes / Hommes par filières «non titulaires»



1.4 Temps complets / non complets

100% des agents du TCO sont à temps complet.

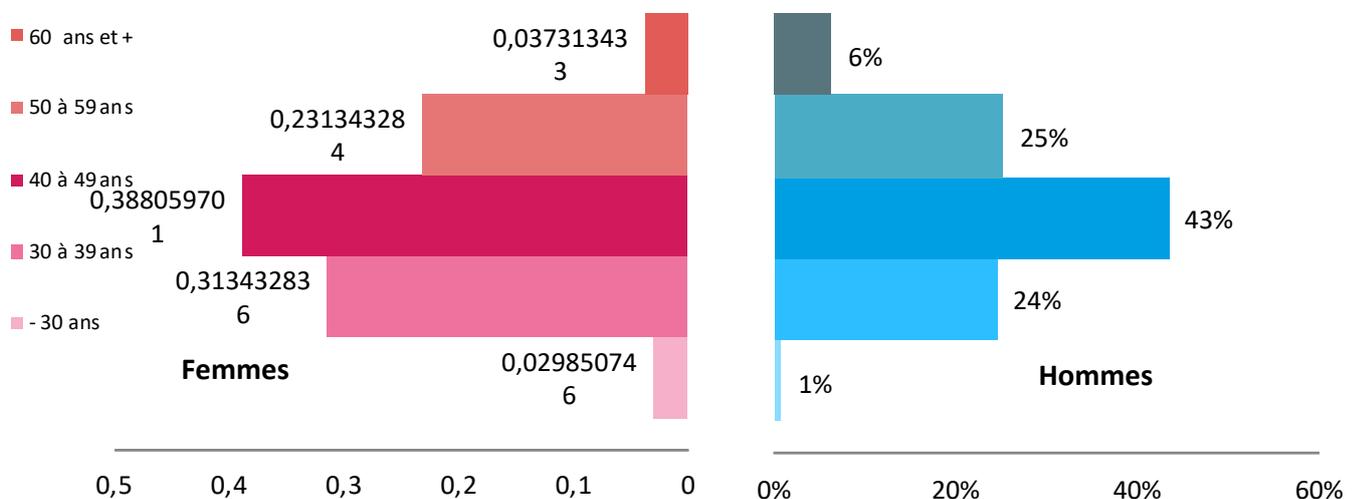
Définition : un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures. La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la fonction publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel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

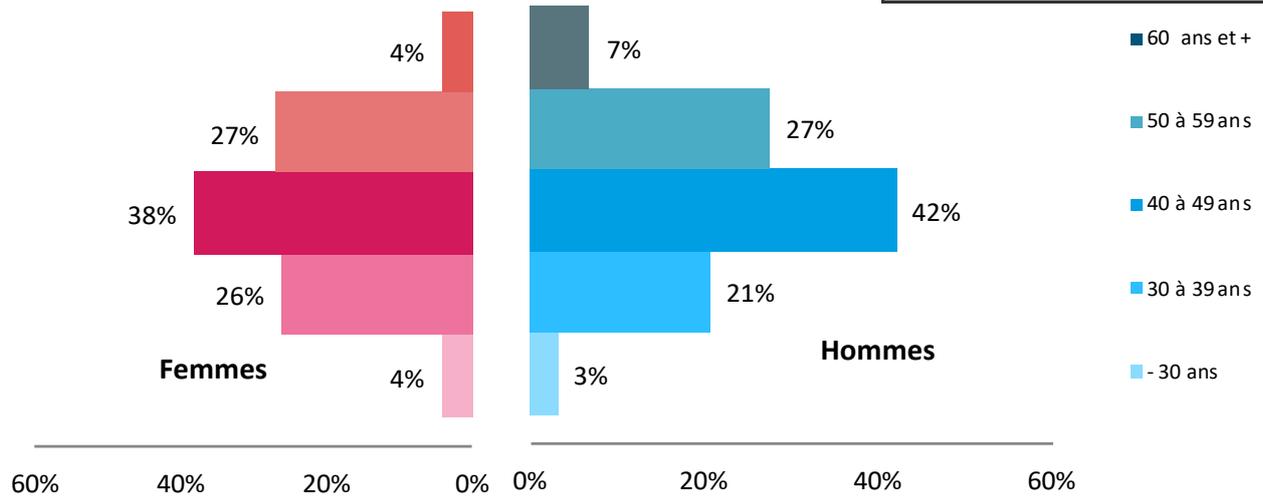
02. Répartition des effectifs par tranche d'âge

2.1 Pyramide des âges

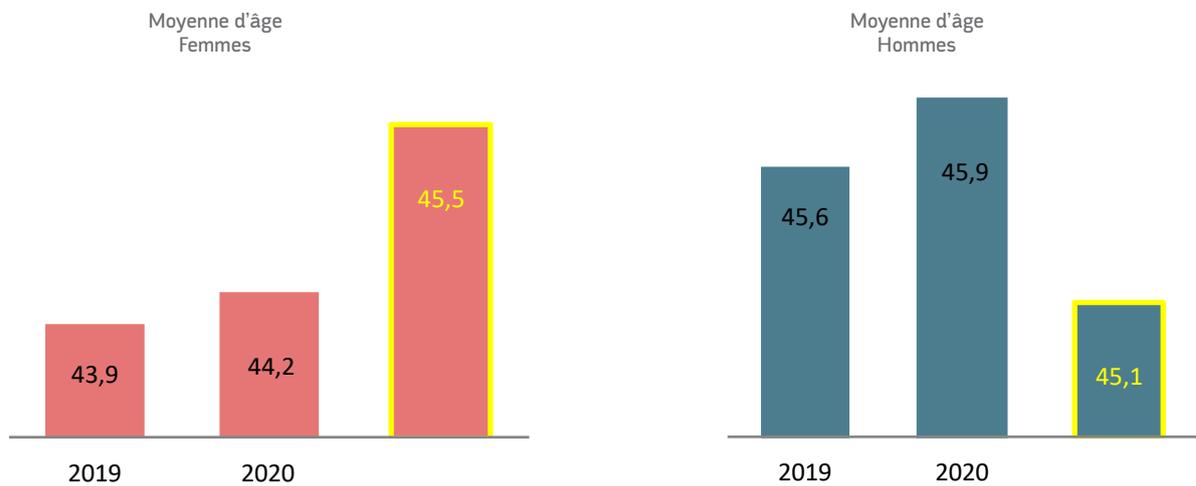
	2019			
	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	5	4%	8	6%
50 à 59 ans	31	23%	32	25%
40 à 49 ans	52	39%	55	43%
30 à 39 ans	42	31%	31	24%
- 30 ans	4	3%	1	1%
Total	134	100%	127	100%

	2020			
	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	6	4%	9	7%
50 à 59 ans	38	27%	36	27%
40 à 49 ans	54	38%	55	42%
30 à 39 ans	37	26%	27	21%
- 30 ans	6	4%	4	3%
Total	141	100%	131	100%





2.2 Moyenne d'âge



La moyenne d'âge au TCO est de 44,2 ans pour les femmes et près de 46 ans pour les hommes. L'âge moyen des agents en 2020 est de 45,04 ans (contre 46 ans à l'échelle de l'île, en 2019). En 12 mois, les agents du TCO ont vieilli de 2,4 mois : pour la première fois depuis 3 ans, les agents ont vieilli moins vite que le temps qui passe, ce qui indique que les mouvements du personnel (arrivées/départs) ont empêché l'augmentation de cette moyenne d'âge.

La tranche d'âge 40 -50 ans reste la plus représentée depuis 2018 (42 % de l'effectif global). Parmi cette tranche d'âge, la parité est quasiment parfaite : 49 % sont des femmes et 51 % des hommes.

Parmi les femmes, les moins de 30 ans ne représentent que 4 % de l'effectif féminin contre 11,9 % au niveau national. 31 % de l'effectif féminin a plus de 50 ans ce qui est nettement inférieur à la moyenne nationale (32,5 %).

Les agents de moins de 40 ans représentent 27,3% de l'effectif (contre 30% en 2019), les agents de 40-60 ans représentent 67,3% de l'effectif (contre 65% en 2019) et les agents de plus de 60 ans 5,5% (contre 4,9% en 2019) : au global, l'effectif du TCO est vieillissant, comme en atteste la forme de la pyramide des âges (forme champignon, dont la base est particulièrement étroite).

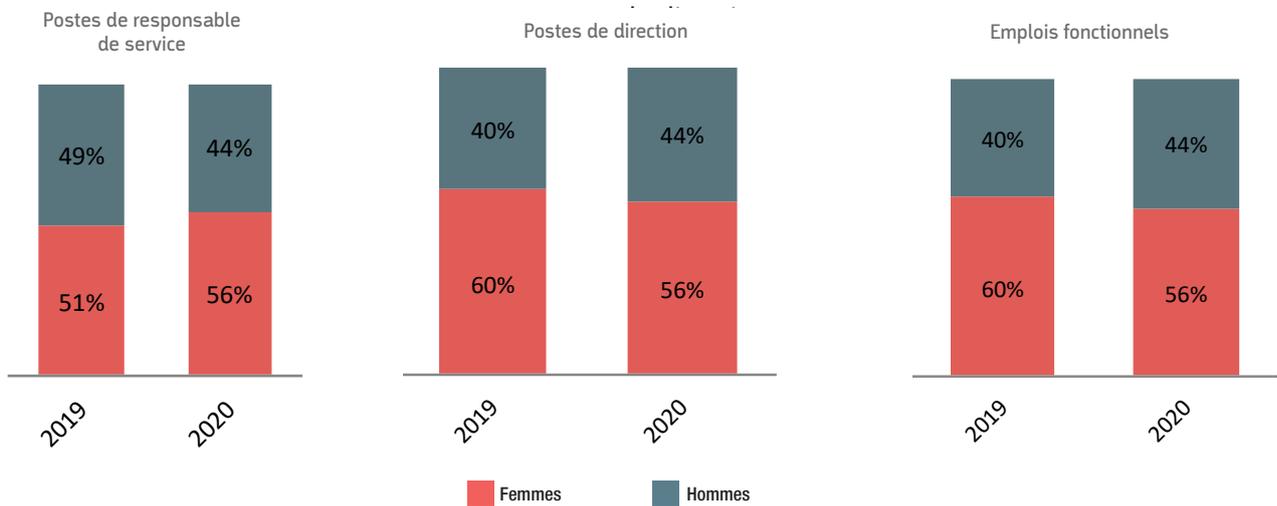
03. Responsabilité - Grados



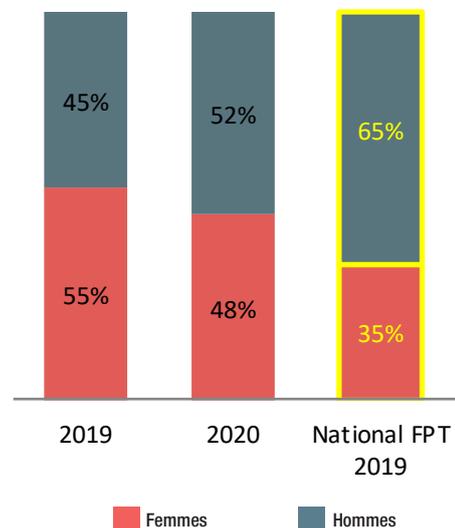
→ Les femmes sont parfaitement représentées sur les emplois à responsabilité

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

	2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	3	5	1	4	5
Postes de direction	9	6	15	9	7	16
Autres postes de managers (service, cellule, unité)	23	22	45	27	21	48
Total	34	31	65	37	32	69



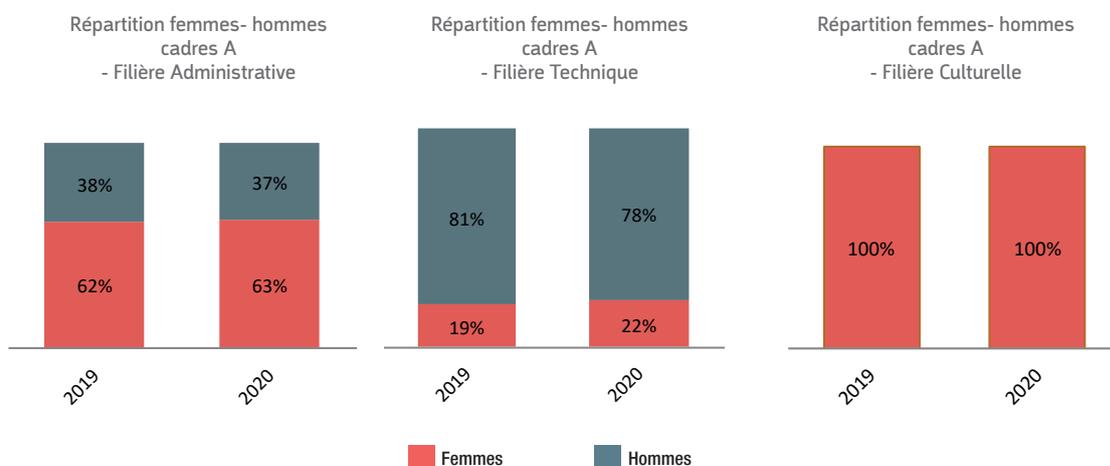
Emplois à responsabilité de type encadrement supérieur et de direction



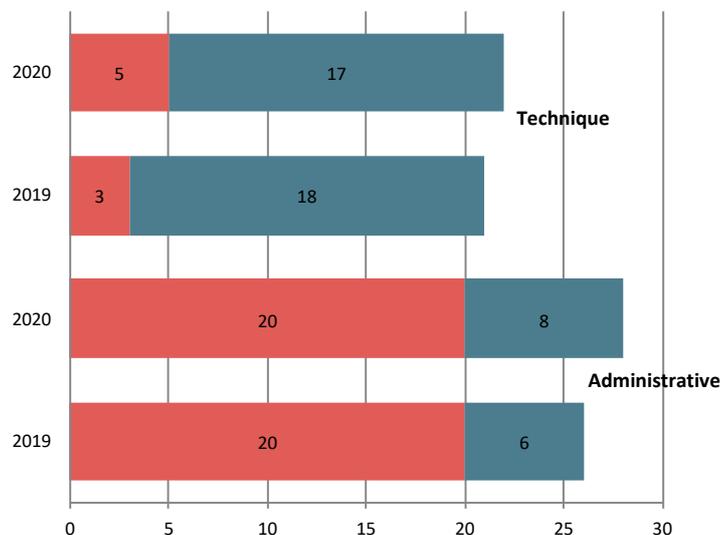
Les emplois à responsabilité sont occupés par des femmes à hauteur 54%. Elles sont majoritaires sur les postes de direction et de responsables de services, et sont moins représentées sur les emplois fonctionnels (2 femmes sur 5 en 2019, contre 1 femme sur 5 en 2020). Elles ont perdu 7% sur les emplois à responsabilité de type encadrement supérieur et de direction. Mais avec un taux de 48 % de femmes sur des emplois à responsabilité (une équité quasi parfaite), 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), atteint depuis 2018, n'est pas respecté en 2020 (mais le sera de nouveau en 2021).

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

Cadres A filières	2019					2020				
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Administrative	28	17	45	62%	38%	29	17	46	63%	37%
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	7	29	36	19%	81%	8	29	37	22%	78%
Autres	0	0	0			0	0	0		
Total	36	46	82	44%	56%	38	46	84	45%	55%



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



Les femmes de catégorie A restent très largement représentées au sein de la filière administrative, à hauteur de 2/3 des effectifs de cette filière (63% des agents A, + 1%). 69% d'entre elles occupent un poste d'encadrement. Au sein de cette filière, près de 3 postes d'encadrants sur 4 sont occupés par des femmes.

De manière inversement proportionnelle, et de manière plus marquée, les femmes ne représentent que 22% des agents de catégorie A de la filière technique (+3%) et 62% d'entre elles occupent un poste d'encadrement. Au sein de cette filière, moins d'1 poste de manager sur 3 est occupé par une femme.

04. Gestion du temps de travail

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

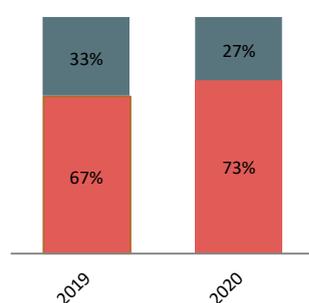
4.1 Répartition femmes-hommes à temps partiel

Catégorie		2019		2020	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Temps partiel	2	3	4	1
	Temps plein	34	43	36	45
	Total	36	46	40	46
B	Temps partiel	2	1	2	0
	Temps plein	27	20	29	20
	Total	29	21	31	20
C	Temps partiel	4	0	5	3
	Temps plein	69	67	65	62
	Total	73	67	70	65
TOTAL	Temps partiel	8	4	11	4
	Temps plein	130	130	130	127
	Total	138	134	141	131

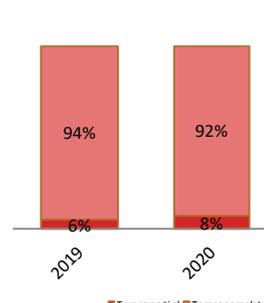
Globalement, le nombre d'agents qui ont recours au temps partiel a augmenté de +4 agents : 15 au total bénéficient d'un temps partiel. Il s'agit aux 3/4 de femmes et plus particulièrement en catégorie A et C. Chez les hommes, essentiellement des agents de catégorie C. Le constat reste le même au fil des ans : ce sont majoritairement les femmes qui sont concernées par des emplois à temps partiel ce qui peut avoir un impact sur la fin de leur carrière.

«Avec 73 % des temps partiels occupés par des femmes, le TCO se situe au-dessus de la moyenne nationale (29,9 % des femmes fonctionnaires). Le nombre d'homme ayant recours au temps partiel est stable. Sur l'effectif global féminin, 8 % des femmes sont à temps partiel (contre 4% à l'échelle des EPCI de l'île). Pour les hommes, ce ration est de 3% (contre 0% à l'échelle des EPCI de l'île).»

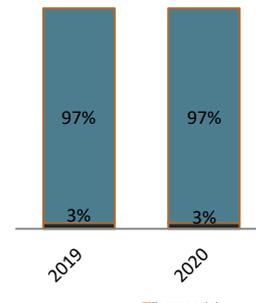
Répartition femmes-hommes des agents à temps partiel



Part des femmes travaillant à temps partiel, parmi les femmes

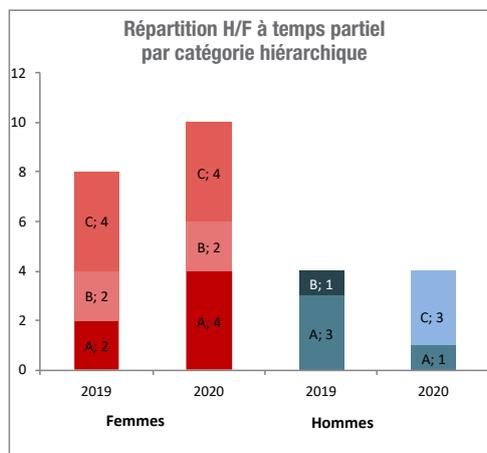


Part des hommes travaillant à temps partiel, parmi les hommes

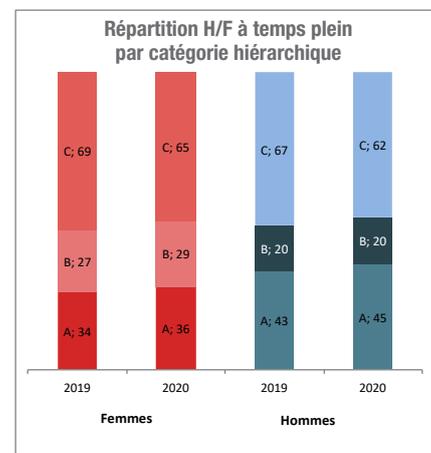


Femmes Hommes

Répartition H/F à temps partiel par catégorie hiérarchique



Répartition H/F à temps plein par catégorie hiérarchique



4.2 Congé parental

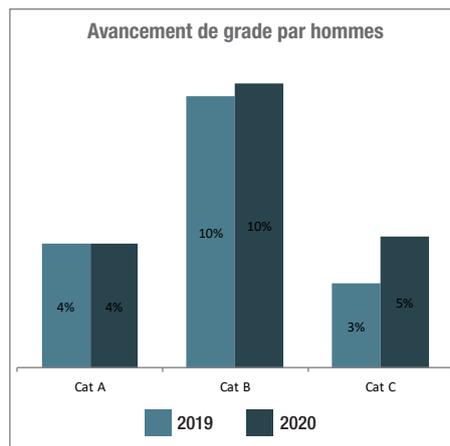
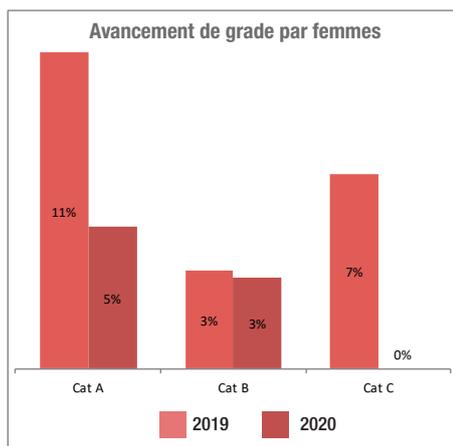
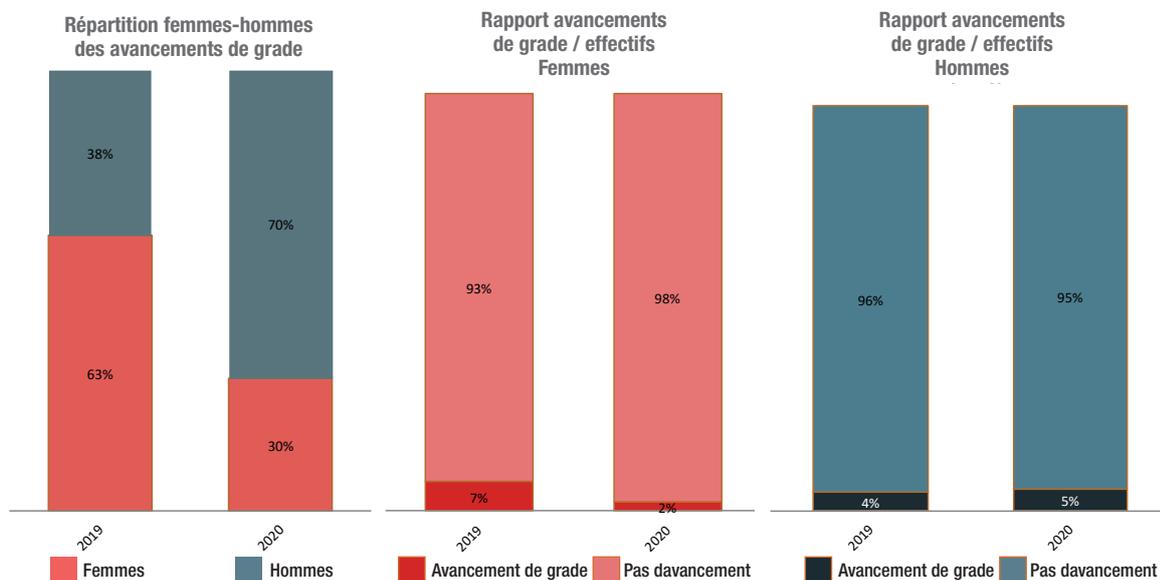
Aucun agent du TCO n'était en congé parental, comme en 2018 et 2019.

05. Carrière

→ Des avancements de grade plus favorables aux femmes.

Avancements de grade

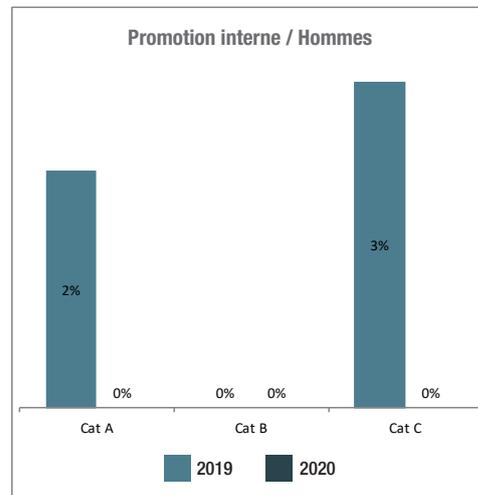
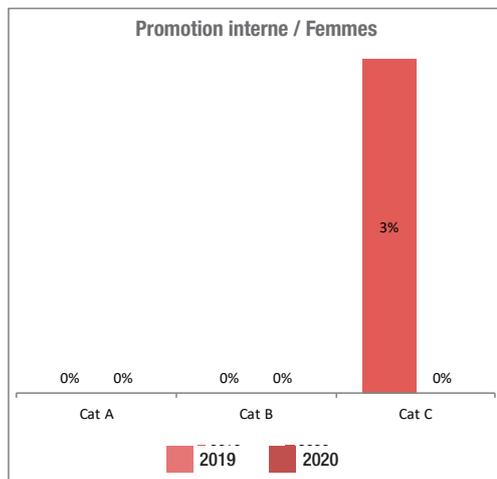
	2019						2020					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%
Cat A	36	4	11%	46	2	4%	40	2	5%	46	2	4%
Cat B	29	1	3%	21	2	10%	31	1	3%	20	2	10%
Cat C	73	5	7%	67	2	3%	70	0	0%	65	3	5%
Ensemble	138	10	7%	134	6	4%	141	3	2%	131	7	5%



L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emploi, déterminé par le statut de la fonction publique territoriale.
 En 2020, 7 avancements de grade ont été prononcés. 30% des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade sont des femmes (soit 2% de l'effectif féminin).

Promotion Interne

	2019						2020					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%
Cat A	36	0	0%	46	1	2%	40	0	0%	46	0	0%
Cat B	29	0	0%	21	0	0%	31	0	0%	20	0	0%
Cat C	73	2	3%	67	2	3%	70	0	0%	65	0	0%
Ensemble	138	2	1%	134	3	2%	141	0	0%	131	0	0%



La promotion interne est le passage d'un cadre d'emplois au cadre d'emplois directement supérieur, déterminé par le statut de la fonction publique territoriale. Les promus sont sélectionnés par le centre de gestion. Aucune promotion interne en 2020.

06. Politiques publiques

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, PCAET). Ainsi, les besoins en termes de développement (résidentiel, économique, ...) et de pratiques (espace naturel, équipement, paysage, ...) concernent l'ensemble de la population qui compte 51% de femmes (INSEE 2018).

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 la majorité sont des femmes.

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

- 22% femmes seules avec enfant(s) ;
- 14 % Femmes seules ;
- 26 % Hommes seuls ;
- 2% hommes seul avec enfant(s) ;
- 28% Couple avec enfant(s) ;
- 8% Couple sans enfant.

Le Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information des Demandeurs, sous piloté par la Conférence Intercommunale du Logement, bénéficie aux 8754 demandeurs de logements locatifs sociaux, dont presque 69% sont des femmes.

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 2020	
Nombre de dossiers financés	52
Taux de participation des femmes	31%

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

Tourisme

Le TCO oeuvre 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 de 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%)

Insertion

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.

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.

• 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).

Culture

- 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.

- 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%

En 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.

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%

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 (en sept 2020) :

- Femmes (filles) : 8 921 soit 51,4%
- Hommes (garçons) : 8 420 soit 48,6%
- Total général : 17341

		Répartition
Femmes	8 921	51,4%
Hommes	8 420	48,6%
Total général	17 341	100%

Concernant les conducteurs de transports scolaires, la répartition est la suivante :

- 262 conducteurs et 17 conductrices, soit 94 % d'hommes et 6 % de femmes.

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
CONDUCTEURS (TRICES) DU RÉSEAU KAR'OUEST	262	94%	17	6%	279	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 34,4% d'hommes et 65,6 % 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 : 42 hommes et 6 femmes
- START-OI : 18 hommes et 0 femme
- SETCOR : 11 hommes et 0 femme
- TRANSREO : 163 hommes et 17 femmes

Soit : 234 hommes et 23 femmes, soit 91% d'hommes et 9% de femmes.

Concernant les sous-traitants de TRANSREO : 13 entreprises sont gérées par des femmes et 37 par des hommes.

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

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'utilisateur, 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 NOTRe 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'utilisateur 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.

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 2020, des internautes se connectant à

Notre site internet (www.tco.re) :

- 38,5% de femmes (70,45% en 2019)
- 61,5% d'hommes (29,55% en 2019)

Notre page facebook :

- 67,9% de femmes (67% en 2019)
- 32,1% d'hommes (33% en 2019)



Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le



ID : 974-249740101-20211126-2021_110_CC_2-DE

EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

2020

TERRITOIRE
DE LA CÔTE OUEST

SAINT-LEU · TROIS-BASSINS
SAINT-PAUL · LE PORT · LA POSSESSION

Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le

ID : 974-249740101-20211126-2021_110_CC_2-DE

SLOW

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU TERRITOIRE DE LA CÔTE OUEST

FEMMES - HOMMES



RAPPORT SUR LA SITUATION