



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2023

TERRITOIRE DE L'OUEST

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



SOMMAIRE

01 Ressources humaines	5
1.1 Général	
1.2 Statuts	
1.3 Filières et catégories	
1.4 Temps complets / non complets	
02 Répartition des effectifs par tranche d'âge	9
2.1 Pyramide des âges	
2.2 Moyenne d'âge	
03 Responsabilité - Grades	11
3.1 Répartition des femmes et des hommes sur les emplois à responsabilité	
3.2 Répartition des femmes et des hommes de la catégorie A par filière	
04 Gestion du temps de travail	13
4.1 Répartition femmes-hommes à temps partiel	
4.1 Congé parental	
05 Carrière	14
5.1 Avancements de grade	
5.2 Promotion interne	
Annexe : Plan d'actions égalité hommes/femmes - Bilan 2023 et perspectives 2024	16
06 Politiques publiques	23
6.1. Réaliser une politique d'aménagement et de développement économique ambitieuse	
6.2. Offrir des services publics de qualité	
6.3. Renforcer nos politiques de cohésion sociale et territoriale	

PRÉAMBULE

Conformément à la Loi du 4 août, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

CE DERNIER COMPORTE 2 JOLETS :

- 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 portées par l'établissement.

Force est de constater qu'un peu plus de la moitié des emplois au Territoire de l'Ouest est occupé par des femmes, titulaires de leurs postes. Celles-ci sont, en outre, 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 animation.

Ces résultats doivent nous encourager à poursuivre nos efforts, tant dans le domaine de la gestion des ressources et plus particulièrement du temps de travail que dans le cadre de nos politiques publiques.

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.

1. Conditions générales d'emploi

1.1 Général

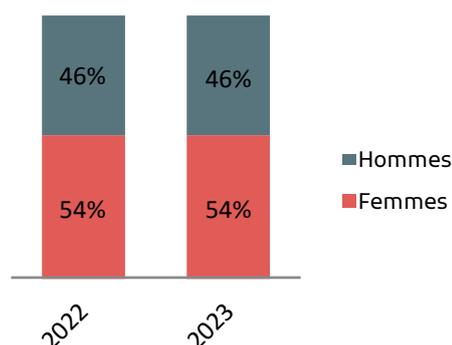
Une tendance à l'équilibre depuis 4 ans avec 51% des femmes et 49% d'hommes

	2022					2023				
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Agents titulaires / stagiaires	137	115	252	54%	46%	132	113	245	54%	46%
Agents non titulaires sur pos	26	35	61	43%	57%	24	39	63	38%	62%
TOTAL DE L'FFECTIF	163	150	313	52%	48%	156	152	308	51%	49%

Le Territoire de l'Ouest compte 4 femmes de plus que d'hommes (contre 15 en 2022). 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, les femmes restent majoritaires. Tendance inversée parmi les agents contractuels où la représentativité des femmes continue de diminuer avec un écart de -5% observé entre 2022 et 2023.

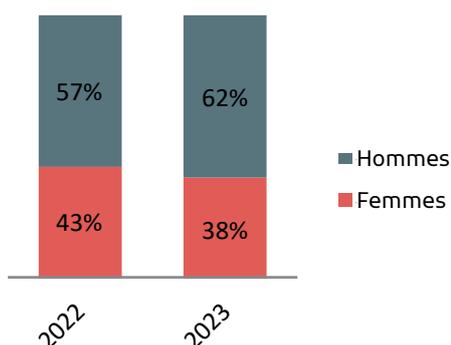
Répartition femmes-hommes parmi les titulaires



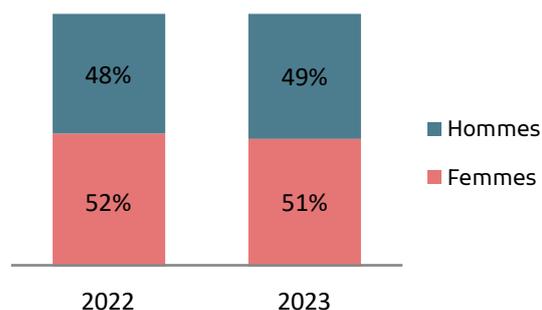
1.2 Statuts

Une répartition stable avec une prédominance féminine chez les titulaires.

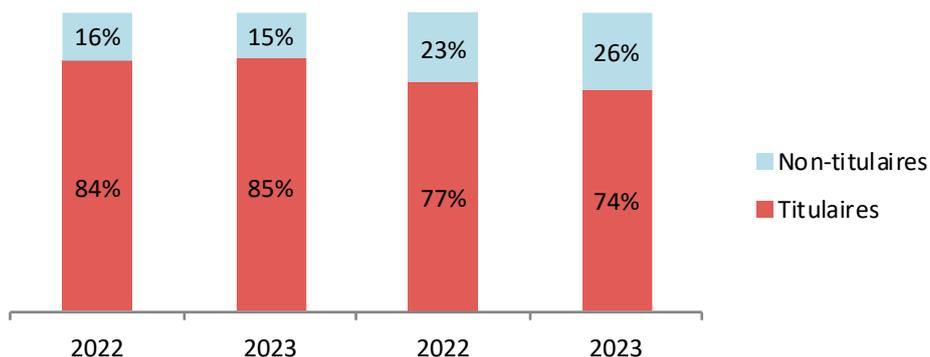
Répartition femmes-hommes parmi les non-titulaires



Répartition femmes-hommes des effectifs



Répartition femmes-hommes parmi les titulaires et non titulaires



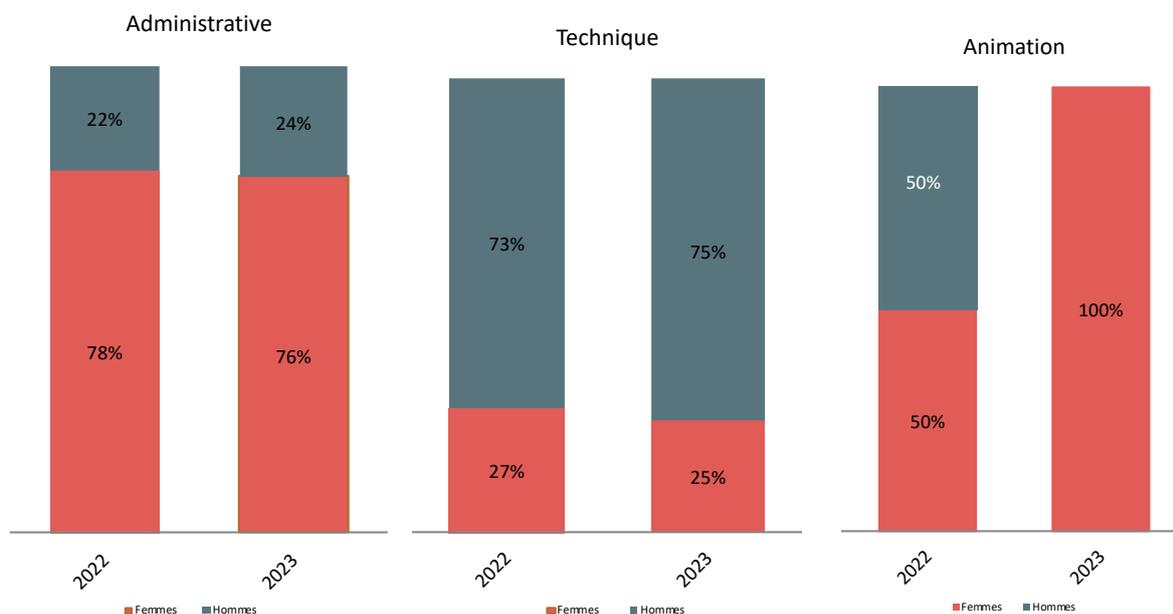
Au Territoire de l'Ouest, 54% des titulaires et 38% des contractuels permanents sont des femmes.

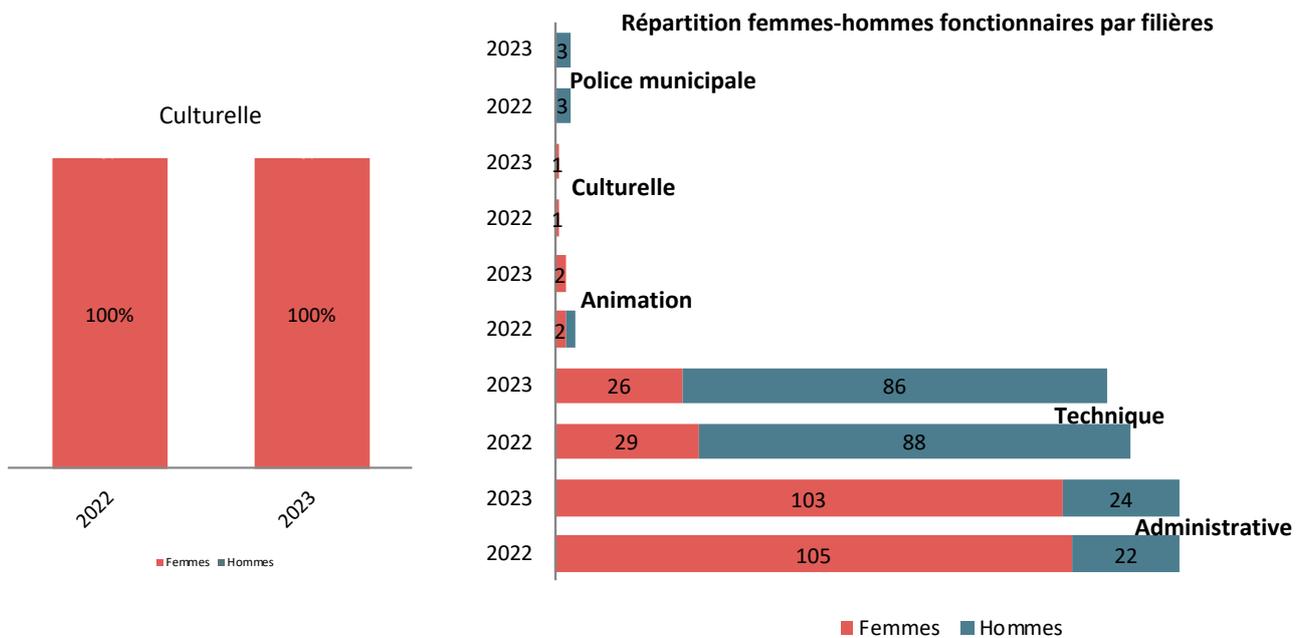
1.3 Filières et catégories

Des prédominances de genres qui restent marquées et de façon importante au sein de la filière technique.

Tous agents confondus	2022					2023				
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	118	34	152	78%	22%	116	36	152	76%	24%
Animation	2	2	4	50%	50%	2	0	2	100%	0%
Culturelle	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Police Municipale	0	3	3	0%	100%	0	3	3	0%	100%
Technique	42	111	153	27%	73%	37	113	150	25%	75%
TOTAL	163	150	313	52%	48%	156	152	308	51%	49%

Répartition par filières





A l'instar des années précédentes, la filière administrative et technique concentre près de 98% de l'effectif total. La filière administrative reste la plus féminisée (76%) avec néanmoins une hausse de la représentativité des hommes observée depuis 2021 (+ 6 points). A l'inverse, la filière technique demeure majoritairement masculine (75%) avec un recul de la part des femmes en 2023 (-1 point).

Part des femmes et des hommes par filière et par statut

Agents Titulaires	2022			2023			Ecart N-1		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	105	22	127	103	24	127	-2	2	0
Animation	2	2	4	2	0	2	0	-2	-2
Culturelle	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Police Municipale	0	3	3	0	3	3	0	0	0
Technique	29	88	117	26	86	112	-3	-2	-5
TOTAL	137	115	252	132	113	245	-5	-2	-7

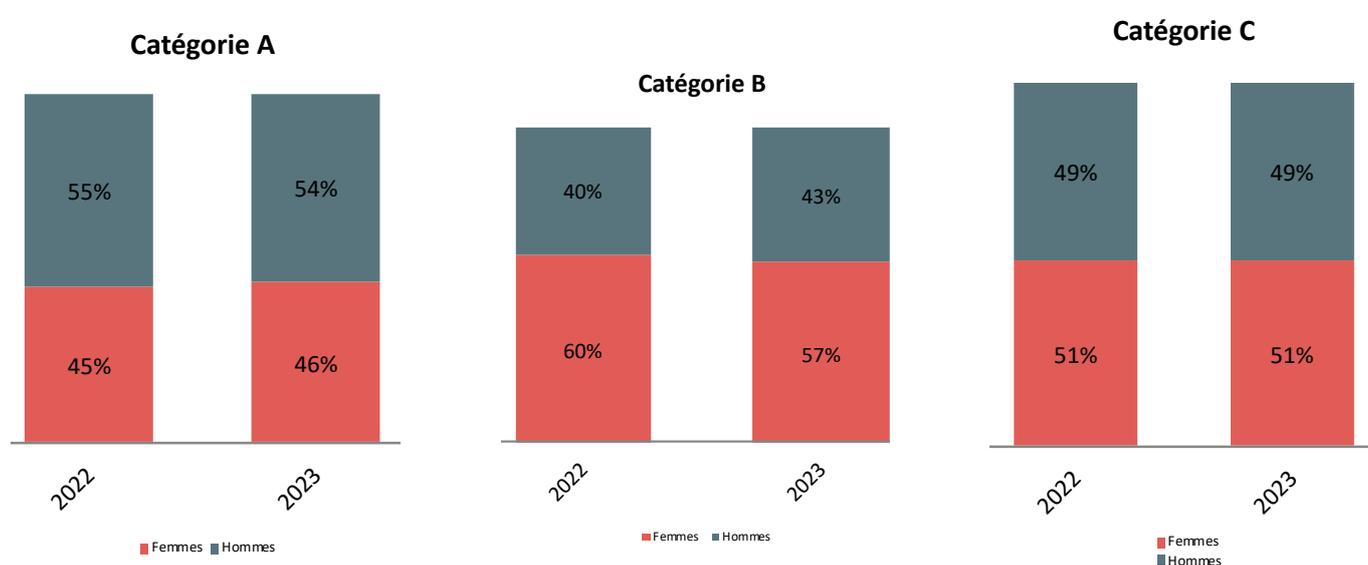
La filière administrative demeure la plus féminisée (81%). Néanmoins, la part des hommes connaît une légère augmentation passant de 17% en 2022 à près de 19% en 2023. La filière technique, avec 3 femmes et 2 hommes de moins en 2023, reste majoritairement masculine avec un recul de la représentativité des femmes. Les effectifs de la filière police, en augmentation, demeure strictement masculins.

Agents Non-Titulaires Emplois permanents	2022			2023			Ecart N-1		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	13	12	25	13	12	25	0	0	0
Animation	0	0	0	0	0	0	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	13	23	36	11	27	38	-2	4	2
TOTAL	26	35	61	24	39	63	-2	4	2

Une stabilisation des effectifs de la filière administrative et de leur répartition quasi équilibrée (près d'1 homme pour une femme) sont observées en 2022 et 2023. A l'inverse, la filière technique reste majoritairement masculine avec une hausse du nombre d'hommes et une baisse du nombre de femmes en 2023.

Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

Une prédominance féminine notamment au niveau de la catégorie B.



En 2023, la catégorie A reste la moins féminisée malgré une augmentation de 1 point.

1.4 Temps complets / non complets

100% des emplois du Territoire de l'Ouest sont affectés à des fonctions à temps complet.

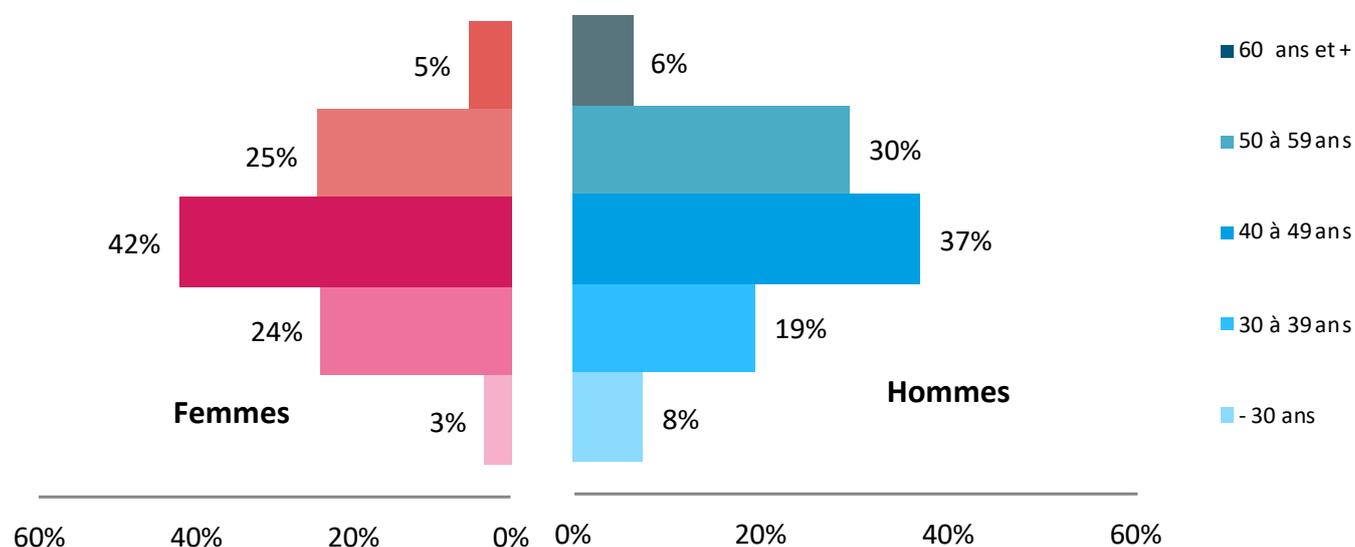
02. RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

2.1 Pyramide des âges

Une moyenne d'âge équilibrée.

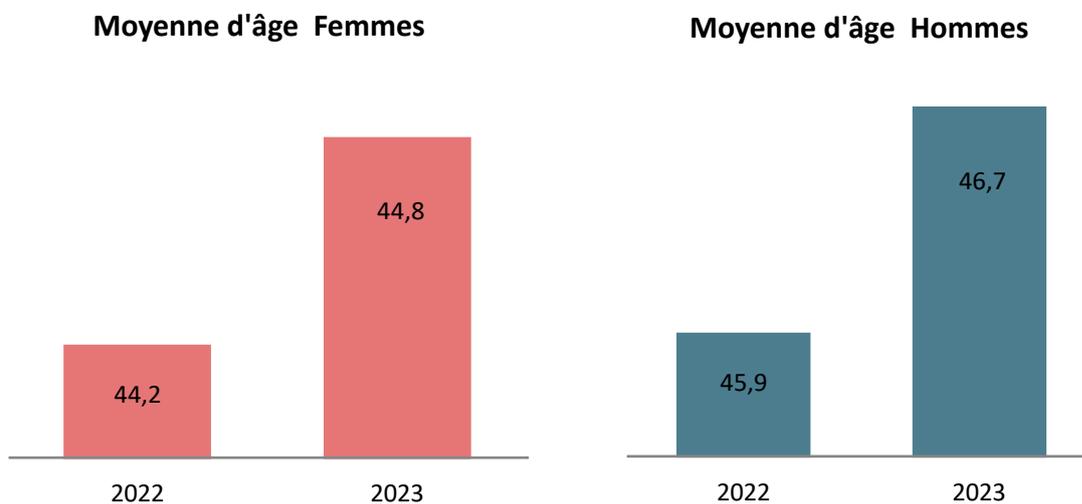
	2022			
	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	4	2%	9	6%
50 à 59 ans	41	25%	40	27%
40 à 49 ans	63	39%	62	41%
30 à 39 ans	40	25%	33	22%
- 30 ans	15	9%	6	4%
Total	163	100%	150	100%

2023			
Femmes	%	Hommes	%
8	5%	10	6%
37	25%	47	30%
63	42%	59	37%
36	24%	31	19%
5	3%	12	8%
149	100%	159	100%



2.2 Moyenne d'âge

Un effectif vieillissant



Tendance observée depuis 2019, au Territoire de l'Ouest, une pyramide des âges en forme de champignon, caractéristique d'une population vieillissante, constat similaire à l'échelle des 4 EPCI. A l'inverse, une augmentation de la moyenne d'âge est observée en 2023.

L'augmentation de ce vieillissement est constatée aussi bien chez les femmes (44,2 ans en 2022 contre 44,8 ans en 2023) que chez les hommes (45,9 ans en 2022 contre 46,7 ans en 2023).

A l'instar de 2022, la tranche d'âge 40-50 ans demeure la plus représentée avec 42% d'hommes et 37% de femmes.

03. RESPONSABILITÉ - GRADES

Les emplois à responsabilités, tous niveaux confondus, sont, de façon équilibrée, occupés par des femmes (50,7%) et des hommes (49,3%).

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

	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	3	0	3	3	2	5
Postes de direction	5	8	13	4	6	10
Autres postes de managers (service, cellule, unité)	29	27	56	30	28	58
Total	37	35	72	37	36	73

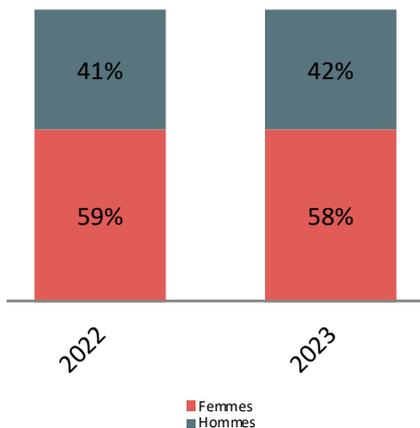
Sur 5 emplois fonctionnels, 3 sont occupés par des femmes et 2 sont occupés par des hommes, soit un taux de féminisation de 60%.

Atteint depuis 2018, le seuil de nomination de 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 dépassé depuis 2021. Les femmes restent majoritaires sur les emplois fonctionnels (60%).

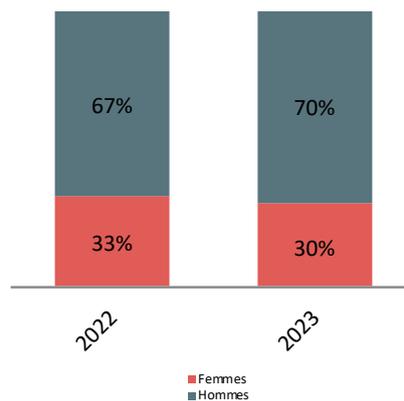
3.2 Répartition des femmes et des hommes de la catégorie A par filière

Cadres A filières	2022					2023				
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Administrative	32	22	54	59%	41%	31	22	53	58%	42%
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	15	30	45	33%	67%	13	30	43	30%	70%
Autres	0	0	0			0	0	0		
Total	48	52	100	48%	52%	45	52	97	46%	54%

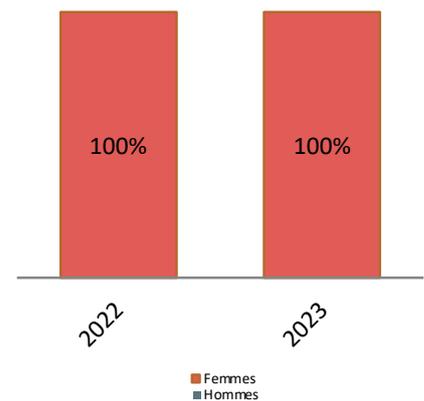
Répartition femmes- hommes cadres A - Filière Administrative



Répartition femmes - hommes cadres A - Filière Technique



Répartition femmes- hommes cadres A - Filière Culturelle



Dans la filière administrative et ce depuis 2020, les postes à responsabilité de catégorie A sont majoritairement occupés par des femmes avec un recul de 5 points observé sur les 3 dernières années (63% de femmes en 2021, 59% en 2022 et 58% en 2023).

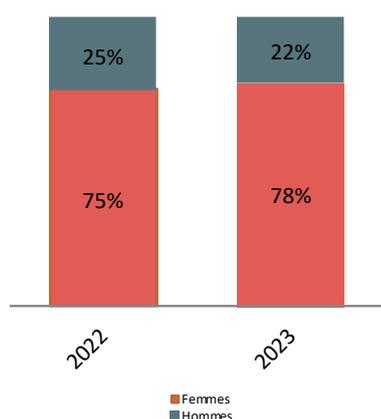
De manière inversement proportionnelle, et plus marquée, les femmes ne représentent que 30% des agents de catégorie A de la filière technique. Une diminution de 3 points est également observée entre 2022 et 2023.

04. GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

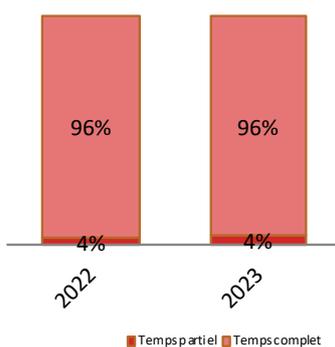
4.1 Répartition femmes-hommes à temps partiel

Catégorie		2022		2023	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Temps partiel	1	1	1	1
	Temps plein	48	51	44	51
	Total	49	52	45	52
B	Temps partiel	2	1	2	1
	Temps plein	36	25	35	27
	Total	38	26	37	28
C	Temps partiel	3	0	4	0
	Temps plein	73	72	70	72
	Total	76	72	74	72
TOTAL	Temps partiel	6	2	7	2
	Temps plein	157	148	149	150
	Total	163	150	156	152

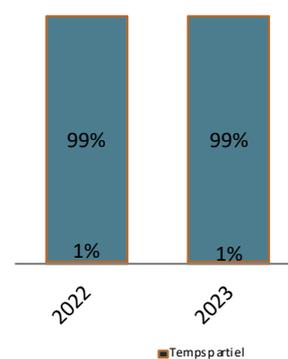
Répartition femmes-hommes des agents à temps partiel



Part des femmes travaillant à temps partiel, parmi les femmes



Part des hommes travaillant à temps partiel, parmi les hommes



Le nombre total d'agents exerçant leur activité à temps partiel reste stable (8 agents en 2022 contre 9 en 2023) et $\frac{3}{4}$ sont des femmes.

4.2 Congé parental

En 2022, aucun agent du Territoire de l'Ouest n'était en congé parental, et ce depuis 2019.

05. CARRIÈRE

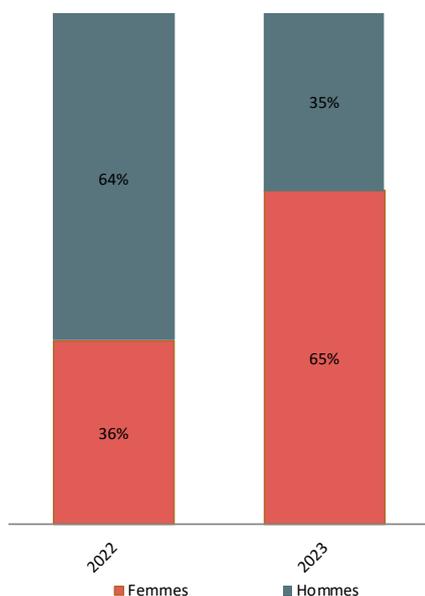
5.1 Avancements de grade

Un taux d'avancement de grade en augmentation chez les femmes en 2023.

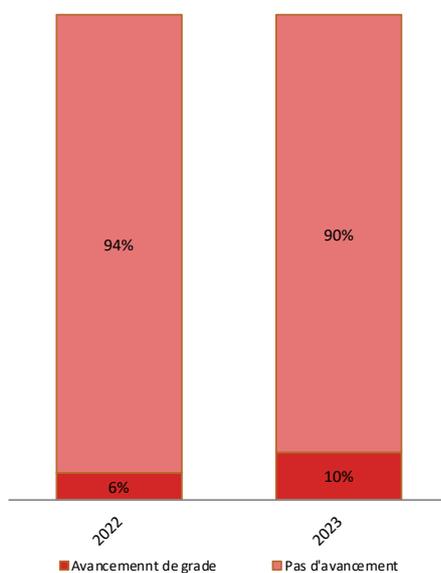
	2022					
	Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%
Cat A	49	1	2%	52	0	0%
Cat B	38	1	3%	26	0	0%
Cat C	76	7	9%	72	16	22%
Ensemble	163	9	6%	150	16	11%

	2023					
	Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre d'avancements	%
Cat A	45	4	9%	52	2	4%
Cat B	37	0	0%	28	1	4%
Cat C	74	11	15%	72	5	7%
Ensemble	156	15	10%	152	8	5%

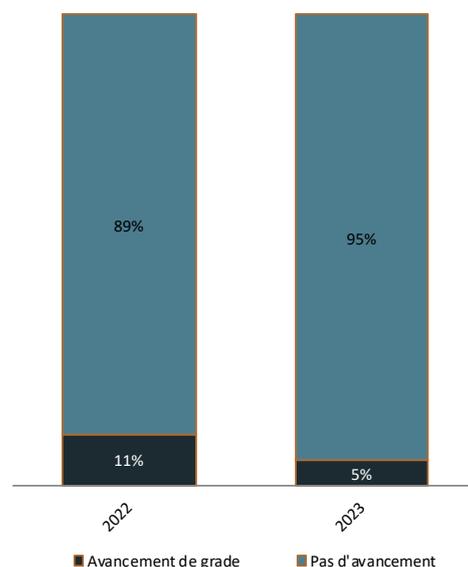
Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Rapport avancements de grade / effectifs Femmes



Rapport avancements de grade / effectifs Hommes



En 2023, le taux de promotion global est de 42 % (23 nominations sur 55 agents promouvables) contre 54,35% en 2022. A l'instar de 2022, une répartition déséquilibrée est constatée entre les hommes (64%) et les femmes (36%). En 2023 et à l'inverse de l'année précédente, ce déséquilibre profite aux femmes (36% en 2022 contre 65% en 2023).

5.2 Promotion interne

	2022					
	Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%
Cat A	49	0	0%	52	1	2%
Cat B	38	0	0%	26	0	0%
Cat C	76	0	0%	72	1	1%
Ensemble	163	0	0%	150	2	1%

	2023					
	Femmes			Hommes		
	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%	Nb agents parmi l'effectif	nbre de promotions interne	%
Cat A	45	1	2%	52	0	0%
Cat B	37	0	0%	28	1	4%
Cat C	74	1	1%	72	3	4%
Ensemble	156	2	1%	152	4	3%

ANNEXE : LE PLAN D' ACTIONS RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Orientations et actions de l'EPCI 2022-2023 et perspectives 2024-2026

Prévus par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et rendus obligatoires par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle visent à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique, prévu par l'article L. 231-1 du code général de la fonction publique, et établi chaque année par les administrations.

La mise en place, par les employeurs publics, de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018, puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de renforcer la portée de ces mesures et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, aujourd'hui codifié à l'article L. 135-6 du CGFP, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations.

Au Territoire de l'Ouest, le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle ainsi que le dispositif de signalement, annexés aux Lignes Directrices de Gestion 2022/2023, ont été soumis pour avis au Comité technique du 16 décembre 2021 et arrêté le 1er février 2022. Ce plan d'actions et le dispositif de signalement ont fait l'objet d'un bilan et d'une révision en 2024.

Les orientations et actions de l'EPCI dans ce domaine se décomposent en 4 axes :

Axe 1 : Evaluer, prévenir, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Mesures	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation / Moyens et outils mis à disposition	Échéance
1/ Identification et analyse des écarts de rémunération	Identifier et comprendre les causes des écarts de rémunérations observées et non explicables afin de prendre des mesures correctrices adaptées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des écarts de rémunération selon plusieurs critères/indicateurs 	<p>Mesure annuelle des écarts liés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la quotité de temps de travail - a différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi - - à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi - - à la composante indemnitaire - ratios d'avancement de grade pour les corps et les cadres d'emploi <p>Moyens /outils : « Outil de calcul des écarts de rémunération » « Guide d'interprétation des indicateurs de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires » SIRH</p>	Annuelle
2/ Publication des 10 plus hautes rémunérations	Publication des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité avec indication de la proportion d'hommes et de femmes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extraction des données et mise en ligne de l'information (Année N+1) 	Inclus dans le RSU Communication annuelle DGCL SIRH	Annuelle (avant le 31/05 de chaque année)

En complément de ce plan d'actions et en application de l'article L.132-9-3 du Code général de la fonction publique, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents publient annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Ces données ont été publiées le 30/09/2024 sur le site internet du Territoire de l'Ouest conformément au décret n°2024-801 du 13 juillet 2024.

Les 4 indicateurs sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du RSU. Le score global à atteindre est de 75/100 (Si le score minimum n'est pas atteint, les collectivités ont l'obligation de publier des objectifs de progression sur leurs sites avant le 15/11. Le non-respect de la cible pour la quatrième année consécutive entraîne des pénalités financières).

Le TO obtenant le score de 90/100 n'a aucune action à réaliser si ce n'est de maintenir le cap sur les prochaines années.

INDEX 2023



Egalité professionnelle

COMMUNAUTE AGGLO TERRITOIRE COTE OUEST

90/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		90/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		65/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/15

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique

Mesures	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation / Moyens et outils mis à disposition	Échéance
1/ Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes	Développement de la mixité des métiers ; Sensibilisation agents/managers à la lutte contre les stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir un diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers ▪ Garantir une dénomination des postes non genrée : annonces de recrutement, organigramme, etc. ▪ Mener des actions de formation à l'égalité professionnelle, à destination des agents et des encadrants + intégration guide nouvel arrivant ▪ Engager une campagne de com portraits d'agents exerçant des métiers atypiques 	<p>Nombre de jours de formation consacrés à la thématique Nombre de participants aux formations Nombre d'actions de communication (affiches, supports, etc.)</p> <p>Moyens et outils : Plan de formation Association de l'encadrement</p>	2022/2023
2/ Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux postes à responsabilités	Procédure de recrutement exempte de discrimination Accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer la formation des jurys de recrutement (cadres et services RH) + intégration au guide ▪ Développer une politique d'accompagnement de viviers (formation aux concours/Examens professionnels/ Formations managériales, etc.) ▪ Formation et sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discrimination 	<p>Nombre de formations (jours / participants)</p> <p>Moyens et outils : Plan de formation</p>	2022/2023
3/ Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées	Dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires : proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe (emplois de direction)			Annuelle
4/ Procédure de promotion	Prise en compte de la situation respective des F et des H dans les cadres emplois/grade au tableau d'avancement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En cas de déséquilibre viviers promouvables, garantie égal accès avancement F/H 	Elaboration des tableaux d'avancement	Annuelle

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Mesures	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation / Moyens et outils mis à disposition	Échéance
1/ Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	Favoriser la flexibilité des horaires QVT	<ul style="list-style-type: none"> Engager un chantier sur le temps de travail Garantir aux agents le droit à la déconnexion 	Mise à jour du RIG Nombre de réunions organisées en fin de journée	2022
2/ Mise en œuvre du Télétravail	Amélioration de la motivation au travail, de l'efficacité et de la qualité du travail (QVT) Amélioration de l'empreinte écologique de la collectivité Développement de l'attractivité de la collectivité	<ul style="list-style-type: none"> Expérimentation du télétravail Suivi de l'expérimentation et bilan de l'expérimentation Généralisation du télétravail dans la collectivité : Adoption d'une charte du télétravail 	Délibération approuvant la charte du télétravail et actant de sa mise en œuvre	2022
3/ Soutien à la parentalité et aux agents dans le cadre familial	Soutenir les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales Réduire les freins au développement de la carrière des femmes	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue Informers les agents au sujet des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels Sécuriser la situation des femmes enceintes (jour de carence, TT) 	Statistiques annuelles sexuées du temps partiel, des congés familiaux Statistiques des modes de garde Communication interne pour informer les agents sur leurs droits et les impacts sur leur carrière Entretien de retour de congés et de reprise	2022

Axe 4 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Mesures	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation / Moyens et outils mis à disposition	Échéance
1/ Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations	Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination ; Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires pour protéger les agents	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer la procédure prévue dans la convention CDG ▪ Créer une plaquette d'information ▪ Mettre en œuvre des mesures correctives et un suivi de l'application de ces mesures 	Convention adhésion CDG Présentation du dispositif aux représentants du personnel siégeant au CT et CHSCT au dernier trimestre 2021 Délibération du CC du 17/12	Décembre 2021
2/ Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires	Mettre fin à la permissivité sociale à l'égard des violences sexistes Rompre le silence entourant les violences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre une campagne de communication ▪ Communiquer, mise en place d'ateliers pour les événements : journée de l'égalité (conférences, ateliers, interventions d'associations, vidéos sur intranet...), 8 mars (journée des droits des femmes), 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes) ... ▪ Proposer des sessions de formation ▪ Créer une boîte mail de signalement ▪ Créer d'un livret sur le signalement 	Budget consacré Nombre d'agents formés Nombre d'heures de formation Formation des encadrants via l'IMP Formation des représentants du personnel Communication à destination des nouveaux arrivants	2022
3/ Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention	Mise en œuvre d'une procédure d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail (sur la base du dispositif de signalement)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre la prévention, la protection, et le cas échéant les sanctions nécessaires ▪ Créer une cellule d'écoute à destination des victimes 	Budget consacré Statistiques de saisine signalement et de déclenchement de la procédure	2022

Bilan des actions 2022-2023 et perspectives 2024

Sur la période 2022-2023, les actions suivantes ont été engagées :

- Intégration de la dénomination des postes non genrées (fiches de poste et appel à candidatures) ;
- Campagne de communication portraits d'agents ;
- Formation des jurys de recrutement et sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discrimination ;
- Garantie de l'égal accès aux avancements des femmes et des hommes ;
- Expérimentation du télétravail ;
- Engagement d'un chantier sur le temps de travail ;
- Mise en place du dispositif de signalement, de suivi et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Sur la période 2024-2027, les actions suivantes devront être menées et consolidées dans le cadre du nouveau plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle :

- Mise en œuvre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à favoriser l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ;
- Actions de formation à l'égalité professionnelle ;
- Actions de sensibilisation sur le droit à la déconnexion ;
- Accompagnement et information des agents sur les congés familiaux ;
- Mise en place d'ateliers et événements sur la thématique des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

06. POLITIQUES PUBLIQUES

6.1. RÉALISER UNE POLITIQUE D'AMÉNAGEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE AMBITIEUSE

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 (espaces naturels, équipements, paysages...) concernent l'ensemble de la population qui compte une majorité de femmes.

Dans le prolongement des orientations du PLH3, le Territoire de l'Ouest s'est engagé dans la prise en compte des besoins particuliers des plus de 60 ans, classes d'âges au sein desquelles les femmes sont encore plus représentées.

L'intervention de l'équipe du PILHI (Guichet Unique des signalements, lutte contre l'insalubrité, attribution de logements, intermédiation locative) a concerné en 2023 :

215 ménages : 68 % de femmes qui se déclarent « cheffes de ménage » et 32% d'hommes qui se déclarent « chefs de ménage ».

« Cheffes du ménage »

- 24 % Femmes seules avec enfant(s)
- 33 % Femmes seules
- 12 % Couples
- 6 % Couples + enfant(s)
- 11 % Plusieurs familles
- 14 % Plusieurs familles isolées

« Chefs du ménage »

- 41% Hommes seuls
- 1 % Hommes seuls avec enfant(s)
- 16 % Couples
- 22 % Couples + enfant(s)
- 7 % Plusieurs familles
- 4% Plusieurs familles isolées

Le Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information des Demandeurs, piloté par la Conférence Intercommunale du Logement, bénéficie aux 11 060 demandeurs de logements locatifs sociaux en 2023, dont presque 65% sont des femmes.

Depuis 2023, la régie Habitat est intervenue sur 16 chantiers d'amélioration légère permettant de sortir les logements de l'indignité. Ces interventions ont concerné :

- 6 hommes seules
- 4 femmes seules avec enfant
- 2 Couples
- 2 couples avec enfant
- 2 plusieurs familles isolées

Leader

Le Territoire de l'Ouest, 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.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de dossiers financés	46	52	57	72	25
Taux de participation des femmes	43%	31%	39%	32%	32%

6.2 OFFRIR DES SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ

Transport et mobilité

Compétent dans l'organisation des transports publics urbains, le Territoire de l'Ouest planifie les déplacements urbains. Il organise principalement les réseaux de transports collectifs, à la fois les lignes régulières et les transports scolaires. Il s'intéresse à l'ensemble des déplacements dans l'agglomération : les déplacements à vélo, à pied, en bus, etc.

Le système d'information ne fournit pas systématiquement de données femmes/hommes concernant tous les volets d'intervention de la politique publique de transport du Territoire de l'Ouest.

Concernant les transports scolaires, la répartition des conducteurs femmes/hommes est la suivante : 10% femmes/90% hommes.

Concernant les transports urbains, Les employés sur le réseau Kar'Ouest sont en majorité des hommes (SEMTO : 47 femmes et 114 hommes – Données indisponibles pour l'ensemble du groupement).

Moins de 10% des conducteurs du réseau Kar'Ouest sont des femmes. Cette proportion est plus importante en ce qui concerne Kar'Ouest Mouv'.

Les usagers du réseau Kar'Ouest sont en majorité des femmes.

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Usagers du réseau Kar'Ouest	2 262 298	33	4 593 151	67	6 855 449	100
Usagers du réseau Kar'Ouest Mouv'	3 778	33	7 671	67	11 449	100
Conducteurs (trices) du réseau Kar'Ouest	257	91	26	9	283	100
Conducteurs (trices) du réseau Kar'Ouest Mouv'	7	78	2	22	9	100

6.3 RENFORCER NOS POLITIQUES DE COHÉSION SOCIALE ET TERRITORIALE

Insertion

En 2023, le Territoire de l'Ouest poursuit la mise en œuvre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Dans le cadre de ce dispositif, une attention particulière est portée au respect de la parité femmes/hommes.

Un effort particulier doit être fait en faveur des femmes exclues du marché du travail faisant face à un ensemble de problématiques telles que la précarité financière, le manque d'accès à l'éducation et à la formation, les discriminations liées au genre, ainsi que des responsabilités familiales importantes.

Le PLIE comprend plusieurs volets où le respect de la parité doit être renforcé :

- Accompagner le public visé vers un emploi durable. Sur ce volet accompagnement, le Territoire de l'Ouest accorde une attention particulière au respect de la parité des publics accompagnés. En 2023, 48% des femmes ont été accompagnées dans le cadre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi,
- Déployer la clause sociale sur le territoire. Les personnes ayant conclu un contrat sur les clauses d'insertion sont majoritairement des hommes. Seules 8% des personnes bénéficiant d'un contrat de clause sociale sont des femmes. Une action de sensibilisation auprès du public féminin doit être menée pour l'accès et la découverte des métiers des travaux publics,
- Contribuer au développement local et au développement économique du territoire par la création d'activité. Les partenaires mettent en place des dispositifs spécifiques pour l'accompagnement des femmes à la création d'entreprises.

Sur l'ensemble de ces volets, des actions de sensibilisation des partenaires et des prestataires doivent être menées en vue d'augmenter le nombre de femmes afin de favoriser une meilleure insertion sur le marché du travail.



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2023

TERRITOIRE DE L'OUEST

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

