

# AVIS DU CESER

Rapport Égalité Femmes-Hommes 2024 de la Région Réunion



JUIN 2025

**CESER**  
ÎLE DE LA RÉUNION

  
La  
Nouvelle  
Société  
Réunionnaise

## Avis de la commission « Qualité de vie, Culture et Solidarité » (QCS)

*Sur le Rapport Égalité Femmes-Hommes 2024 de la Région Réunion*

### Introduction

En préambule de son avis, la commission « Qualité de Vie, Culture et Solidarité » (QCS) du CESER de La Réunion tient à rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des collectivités constitue un enjeu fondamental, à la fois pour le respect des droits des agents et pour l'efficacité de l'action publique. Cet engagement doit s'inscrire dans la durée, se traduire par des actions concrètes, mesurables, et irriguer l'ensemble des champs d'intervention.

La commission salue la poursuite de l'effort régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'engagement réaffirmé de la collectivité dans son rapport 2024, structuré autour d'un plan d'action pluriannuel 2024–2027, témoigne d'une volonté d'ancrer durablement cette ambition dans ses pratiques internes et ses politiques publiques. Elle rappelle toutefois que l'égalité réelle exige une vigilance constante, une évaluation rigoureuse et des moyens adaptés.

### Observations

- **Ressources humaines et égalité professionnelle**

La collectivité régionale obtient un score de 89/100 à l'Index égalité professionnelle, traduisant un engagement solide et démontrant ses efforts pour combler les disparités professionnelles au sein de ses effectifs. Toutefois, des écarts significatifs de rémunération persistent dans les catégories A et B, et les femmes restent sous-représentées aux postes de direction (31 % pour les postes de direction et 11% pour les postes d'encadrants de proximité). La surreprésentation des femmes parmi les télétravailleurs, combinée à leur sous-représentation dans les formations (39 %), interroge la répartition réelle des opportunités d'évolution.

- **Formation et culture interne**

La commission souligne avec intérêt les actions de sensibilisation comme les théâtres-forums sur le sexisme, mais recommande d'aller plus loin. Les formations proposées par le CNFPT doivent être systématisées et intégrées dès l'entrée des agents dans la collectivité. L'engagement contre les discriminations ne peut être cantonné à des actions ponctuelles.

- **Politiques publiques régionales**

Les efforts dans les domaines de la formation, du soutien aux Maisons des femmes, de la précarité menstruelle, ou encore de l'entrepreneuriat féminin (Simplon, Sekurit'elles, PAREF) méritent d'être salués. Des dispositifs comme les boutons "Mon Shérif" ou le chatbot AinoAid™ montrent une volonté d'innover. Toutefois, certaines politiques (emplois verts, ACI) restent très genrées, malgré les efforts pour agir modestement sur la mixité.

- **Pilotage et évaluation**

Le rapport mentionne des avancées sur l'intégration de l'égalité dans les schémas et programmes (SAR, Interreg, etc.). Cependant, l'absence d'un *Rapport Social Unique* (RSU), pourtant obligatoire pour les collectivités de plus de 50 agents publics, empêche une convergence consolidée entre ressources humaines, égalité et conditions de travail.

### **Le Rapport Social Unique (RSU) – Obligatoire depuis le 1er janvier 2021**

Le RSU est un rapport annuel compilant l'ensemble des données relatives à la gestion des ressources humaines au sein des collectivités territoriales et établissements publics. Il se substitue à plusieurs anciens rapports (bilan social, rapport sur l'égalité femmes-hommes, etc.).

#### **Objectifs du RSU :**

- Analyser les politiques de ressources humaines à travers des indicateurs précis ;
- Définir les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ;
- Appuyer le dialogue social avec les représentants du personnel ;
- Donner une vision consolidée de l'évolution des conditions de travail.

**Le RSU regroupe les données autour des grands axes suivants :** Emploi, recrutement et mobilité, Parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, conditions et qualité de vie au travail, action sociale & protection sociale complémentaire, dialogue social, discipline, mesures environnementales individuelles.

## **Préconisations**

- **Renforcer la formation sur l'égalité et la prévention des comportements discriminants**

Dans la continuité de son avis sur le rapport égalité femmes-hommes de 2023, la commission recommande de poursuivre et d'intensifier les actions de formation en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Il s'agirait notamment de valoriser des modules ciblés tels que « *Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir* » ou « *Discrimination, harcèlement, sexisme au travail : de quoi parle-t-on ?* ». Ces formations doivent être généralisées à l'ensemble des agents afin de renforcer la sensibilisation et prévenir durablement les comportements discriminants. La commission suggère par ailleurs d'intégrer ces contenus dans les parcours d'accueil et de formation des nouveaux arrivants, afin de promouvoir dès l'entrée dans la fonction publique une culture commune d'égalité, de respect et de vigilance.

- **Déployer une stratégie de convergence avec un RSU annuel**

La commission recommande que la collectivité élabore et publie un RSU, comme prévu par la loi du 30 novembre 2020 (relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique), et y articule les données du rapport égalité femmes-hommes afin de construire une stratégie RH cohérente, complète et comparée.

- **Mettre en place un pilotage élargi du plan d'action 2024–2027**

La commission invite à instaurer un comité de suivi annuel associant directions, représentants du personnel et différents partenaires afin de garantir une évaluation partagée des avancées et des ajustements nécessaires.

- **Encourager la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sensible au genre**

La commission recommande la mise en œuvre d'une GPEC, accompagnée par des conseillers en évolution professionnelle, afin de soutenir l'ensemble des agents, et plus particulièrement les femmes, dans leur parcours professionnel. Cette démarche constitue un levier essentiel pour réduire les écarts persistants entre les sexes et garantir à chacun des perspectives d'évolution équitables et transparentes.

- **Poursuivre les efforts de mixité dans les filières de formation**

Les données genrées de la formation professionnelle révèlent encore une forte segmentation. Des actions incitatives dans les lycées et auprès des organismes de formation doivent être amplifiées pour diversifier les parcours, notamment dans le numérique, l'industrie ou les métiers du soin pour les garçons.

- **Tendre vers l'obtention du label Égalité**

Le CESER encourage le Conseil régional à engager une démarche de labellisation (Label Égalité – AFNOR), qui pourrait structurer les actions de la collectivité, valoriser les bonnes pratiques et fixer un cap mobilisateur pour les années à venir.



73, Boulevard du Chaudron  
97490 SAINTE-CLOTILDE



0262 979 630



[ceser@cr-reunion.fr](mailto:ceser@cr-reunion.fr)



**CESER**  
ÎLE DE LA RÉUNION

OUVRIR LA VOIE, ÉCLAIRER LA DÉCISION, PARTICIPER À L'ACTION PUBLIQUE