

# AVIS DU CESER

SUR LE RAPPORT ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES 2023  
DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA RÉUNION



NOVEMBRE 2024





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

# ADOPTION

## AVIS DU CESER

### SUR LE RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2023 DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA RÉUNION

**Avis adopté à l'unanimité des  
membres présents ou représentés.**

L'ensemble du projet a été adopté au scrutin  
public lors de la séance plénière du CESER  
Réunion, le mercredi 06 novembre 2024.



**CESER**  
ÎLE DE LA RÉUNION

**Avis de la Commission  
"Qualité de Vie, Culture et Solidarité" (QCS)  
du CESER de La Réunion**  
-  
**Rapport Égalité Femmes-Hommes 2023**

## 1. Introduction

En introduction de son avis, la commission « Qualité de Vie, Culture et Solidarité » du CESER de La Réunion souhaite rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités est un enjeu fondamental, tant pour les droits des agents que pour la qualité de l'action publique. L'engagement en faveur de cette égalité, dans tous les domaines d'intervention, doit être sans relâche et soutenu par des actions concrètes et évaluables.

La commission salue par ailleurs la présentation claire et accessible du rapport, facilitant une compréhension approfondie des avancées et défis à relever. Elle renouvelle également sa demande d'une audition des services ayant préparé ce rapport, afin de renforcer la compréhension et le dialogue autour de cette priorité régionale.



## 2. Observations

La commission prend acte des avancées significatives réalisées par la collectivité régionale pour améliorer la situation des femmes et des hommes dans ses services et dans la société réunionnaise, notamment par un engagement renforcé et des actions structurées :

- Index d'égalité professionnelle** : Avec un score de 89/100, le Conseil régional démontre ses efforts pour combler les disparités professionnelles au sein de ses effectifs. Cependant, la sous-représentation des femmes aux postes de direction demeure préoccupante, les hommes occupant encore une majorité des postes supérieurs (seulement 27% de femmes au sein de la collectivité contre 32% en moyenne nationale). La commission souligne que le Conseil régional doit continuer à promouvoir des actions facilitant l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, notamment par la mise en place d'un accompagnement dédié à leur progression professionnelle.



- Réduction des écarts de rémunération** : La commission note avec satisfaction que l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité a continué de diminuer. Toutefois, la disparité demeure significative dans les catégories A et B, où les hommes perçoivent encore des rémunérations supérieures. En lien avec l'avis de 2022, les commissions réitèrent la nécessité de poursuivre les efforts en matière d'équité salariale pour les postes de cadres, et d'accentuer les actions en faveur d'une égalité réelle.



- Conditions de travail et taux d'absentéisme** : La commission prend acte de la persistance d'un écart dans la durée des arrêts maladie entre les femmes et les hommes, avec une durée moyenne d'arrêt plus longue pour les femmes. Cette tendance est en augmentation depuis les dernières années, et une analyse approfondie des causes est nécessaire pour identifier les conditions de travail spécifiques pouvant expliquer cet écart, particulièrement en termes de conciliation entre vie personnelle et professionnelle afin de développer des solutions.



## 2. Observations



- **Actions spécifiques contre les violences faites aux femmes :** Le déploiement de 1 000 boutons d'alerte pour les femmes victimes de violences, ainsi que la création de structures d'accueil, témoigne d'une volonté affirmée de lutte contre les violences sexistes. Ces dispositifs sont une avancée saluée, mais la commission note qu'il serait pertinent de les accompagner d'une évaluation d'impact sur la sécurité et le bien-être des bénéficiaires.



- **Égalité dans l'éducation et la formation :** La commission salue les efforts en matière d'éducation et de formation, notamment avec un taux de participation des femmes de 60 % dans les programmes de formation, qui témoigne d'une amélioration par rapport aux années précédentes. Néanmoins, comme en 2022, des écarts persistent, en particulier dans les filières techniques et professionnelles où les hommes restent surreprésentés. La commission recommande que les actions soient intensifiées pour promouvoir la mixité dans ces filières, dès le lycée et dans l'enseignement supérieur, en travaillant sur les stéréotypes de genre.



- **Soutien à l'entrepreneuriat féminin :** La commission prend acte des avancées dans le soutien à l'entrepreneuriat féminin, un domaine où des progrès sont visibles avec 50 % des projets d'entrepreneuriat portés par des femmes en 2023 (contre 24,1 % l'année précédente).



- **Plan d'action 2024-2027 :** La validation du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un point positif. Ce plan aborde de manière structurée les principaux enjeux, tels que l'accès équitable aux postes, la réduction des écarts de rémunération et la lutte contre les violences sexistes.



### 3. Préconisations

Au regard des observations formulées, la commission émet les préconisations suivantes pour consolider et approfondir les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes :



- **Renforcer les formations sur l'égalité et la prévention des comportements discriminants** : En écho à son avis sur le rapport de 2022, la commission préconise de poursuivre les efforts de formation en collaboration avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), notamment en valorisant les modules tels que « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » et « Discrimination, harcèlement, sexisme au travail : de quoi parle-t-on ? ». Ces formations doivent être étendues à l'ensemble des agents pour sensibiliser et prévenir efficacement les discriminations. Afin d'ancrer une culture d'égalité et de respect dès l'entrée dans la collectivité, ces modules pourraient être intégrés dans le parcours de formation et d'entrée pour tous les nouveaux agents.



- **Améliorer l'information sur les dispositifs de soutien** : La commission recommande que les agents soient régulièrement informés, par leur hiérarchie, de la possibilité de recourir à l'Agence régionale d'amélioration des conditions de travail (ARACT) pour toute question liée à la qualité de vie au travail, notamment en cas de traitements discriminants liés au genre. Ce soutien doit être facilement accessible pour garantir un environnement de travail inclusif.



- **Encourager la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** : La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, appuyée par des conseillers en évolution professionnelle, est recommandée pour accompagner les agents, et en particulier les femmes, dans leur progression de carrière. Cette démarche est essentielle pour atténuer les écarts historiques entre hommes et femmes et garantir des perspectives d'évolution équitables.



### 3. Préconisations



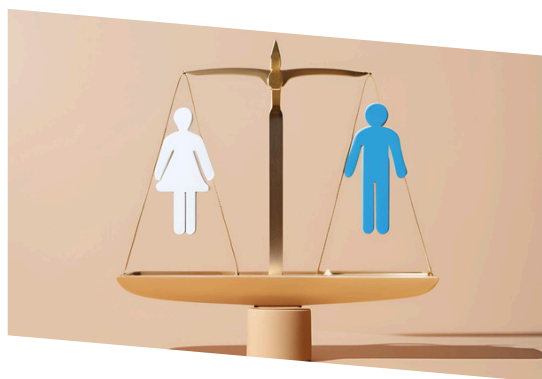
- **Promouvoir la mixité dans les filières d'éducation et de formation** : Afin de diminuer la répartition genrée des filières, la commission encourage la mise en place d'actions incitatives pour orienter les filles vers les secteurs scientifiques et techniques, dès le lycée et dans les formations professionnelles, et les garçons vers des secteurs encore trop genrés.



- **Viser l'obtention du label Égalité<sup>1</sup>** : La commission encourage le Conseil régional à se diriger vers l'obtention du label Égalité, renforçant ainsi son engagement dans la promotion de l'égalité professionnelle et dans la mise en œuvre d'actions durables en faveur de l'inclusion et de la diversité au sein de ses effectifs.



- **Assurer un suivi renforcé du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle** : La commission recommande de mettre en place un suivi annuel rigoureux des actions prévues dans le plan d'action pluriannuel 2024-2027. Cela inclurait l'organisation de bilans réguliers impliquant les représentants du personnel et les différents partenaires, afin d'évaluer les avancées concrètes en matière d'égalité et d'ajuster les objectifs si nécessaire.



<sup>1</sup> [Un label piloté par l'État et mis en œuvre par AFNOR Certification](#)







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

# CESER

ÎLE DE LA RÉUNION

Conseil **É**conomique, **S**ocial et  
**E**nvironnemental **R**égional

73, Boulevard du Chaudron  
97490 SAINTE-CLOTILDE



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



0262 979 630



[ceser-reunion.fr](http://ceser-reunion.fr)



S'abonner à "L'actualité du CESER",  
la lettre d'information mensuelle  
pour suivre toutes les actualités

@



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