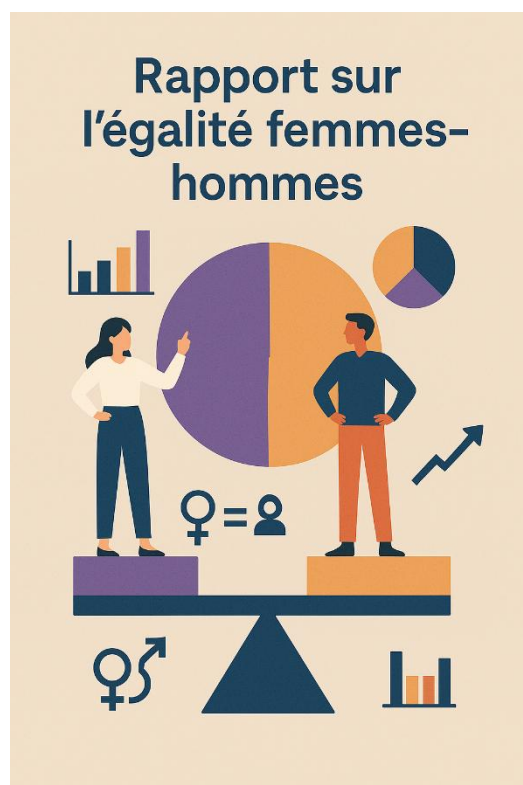




RAPPORT 2024-2025

PORTANT EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ville de La Possession, CCAS et Caisse des Écoles
Version présentation CST le 23/01/2026

Table des matières

I/ Introduction – Pourquoi ce rapport ?

Comprendre les enjeux et le cadre légal
Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

II/ État des lieux : Où en sommes-nous ?

Répartition des effectifs (Ville, CCAS, Caisse des Écoles)
Mixité des métiers et accès aux responsabilités
Temps partiel et conditions de travail

III/ Rémunération : Égalité ou illusion ?

Principes et réalités
Dispositif de suivi et actions correctives

IV/ Stop aux violences et discriminations

Dispositif de signalement
Bilan des saisines

V/ Agir pour l'égalité : Les actions 2025

Ville de La Possession
CCAS
Caisse des Écoles

VI/ Conclusion – Une ambition collective

Synthèse des avancées et des défis
Engagement pour une égalité réelle

I/.Introduction – Pourquoi ce rapport ?

➤ Comprendre les enjeux et le cadre légal

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental inscrit dans notre cadre juridique depuis 1946 et réaffirmé par l'article 1er de la Constitution de 1958, qui prévoit que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été décliné dans la fonction publique par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, puis renforcé par des dispositifs législatifs et accords successifs, dont la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Malgré ces avancées, les constats dressés par le protocole d'accord du 8 mars 2013 et confirmés par les études récentes montrent que l'égalité de droits et de statut reste à construire dans les faits. Des écarts persistent en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux responsabilités et de conditions de travail.

C'est pourquoi la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose désormais l'élaboration d'un rapport social unique et d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, comportant des mesures concrètes visant à :

- Évaluer et corriger les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois et grades ;
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, violences et agissements sexistes.

Dans ce cadre, la loi du 4 août 2014 (article 61) prescrit aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants de présenter,

un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, portant à la fois sur le fonctionnement interne de la collectivité et sur les politiques menées sur le territoire.

Ce rapport 2024 pour la Ville de La Possession s'inscrit dans cette obligation légale et dans une démarche proactive visant à promouvoir une approche intégrée de l'égalité. Il propose une photographie de la situation actuelle et des actions engagées, tout en constituant un point de départ pour renforcer les politiques locales en faveur de l'égalité. Il répond notamment aux questions suivantes :

- ☐ Quelle est la répartition des métiers entre femmes et hommes au sein de la Ville ?
- ☐ Comment se situent les femmes dans la pyramide sociale de la commune ?
- ☐ Quelles actions ont été menées pour faire progresser l'égalité professionnelle ?
- ☐ Comment la Ville traite les situations d'atteintes sexistes et sexuelles sur le lieu de travail ?

L'objectif est double : valoriser l'existant et identifier les leviers d'amélioration pour réduire les inégalités et garantir un environnement professionnel respectueux et équitable pour toutes et tous

➤ Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au niveau national tous secteurs confondus : Évolution des indicateurs clés : 2020-2024 (données INSEE)

Les données nationales révèlent des avancées, mais également des blocages persistants.

Entre 2020 et 2024, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est passé de 22 % à 13 %, traduisant **une réduction notable mais encore insuffisante**.

À volume de travail égal, les écarts restent significatifs :

- 15 % dans le secteur privé et 12 % dans le secteur public en 2020,
- contre environ 13 % dans le privé en 2024.

Les pensions de retraite demeurent un point noir, avec un écart stable de 40 % en défaveur des femmes.

Paradoxalement, **les femmes sont plus diplômées que les hommes** (42 % contre 37 % en 2020, et plus de 45 % en 2024), **mais leur accès aux postes à responsabilité progresse lentement** : elles représentent 45 % des cadres et seulement 23 % des dirigeantes salariées.

La ségrégation professionnelle reste forte : 71 % des ingénieurs sont des hommes, et les métiers féminisés sont souvent moins rémunérés.

Le temps partiel illustre une inégalité structurelle : 27 % des femmes y recouraient en 2020 contre 8 % des hommes, et la tendance reste stable en 2024. Cette situation accentue la précarité, notamment pour les mères célibataires, dont 36 % vivent sous le seuil de pauvreté, contre 22 % des pères.

Enfin, les **violences conjugales** demeurent un fléau : 87 % des victimes sont des femmes, avec plus de 120 féminicides par an.

Ces chiffres montrent que, **malgré des progrès sur les écarts salariaux et la qualification, les inégalités structurelles persistent**, notamment en **matière de rémunération, de mixité des métiers, de précarité économique et de violences**.

Sur le plan professionnel : une fonction publique territoriale particulièrement féminisée... mais encore inégalitaire

La fonction publique territoriale (FPT) se caractérise par une forte féminisation des effectifs. En 2024, elle compte environ **61 % de femmes**, soit une proportion supérieure à celle observée dans la fonction publique de l'État ($\approx 58\%$, et $\approx 64\%$ hors militaires) et inférieure à celle, très élevée, de la fonction publique hospitalière ($\approx 78\%$) tendance confirmée par les publications récentes de la DGAFP et des synthèses statistiques ministérielles.

Cette présence féminine traduit une dynamique installée depuis plus d'une décennie, portée par des **métiers historiquement féminisés** (éducation, social, santé, petite enfance), mais elle ne garantit pas pour autant l'égalité dans l'accès aux responsabilités, ni des conditions de travail exemptes de biais de genre.

Malgré cette représentativité, la part des femmes aux plus hauts niveaux de la hiérarchie demeure en retrait. Si, tous versants confondus, les femmes représentent désormais 68 % des agents de catégorie A, elles ne sont que $\approx 45\%$ en A+ (haut encadrement). Dans la FPT en particulier, la proportion de cadres dirigeants féminins (encadrement supérieur et de direction) progresse, mais n'atteint que 35 % en 2024, après une lente montée depuis 2010. Autrement dit, **la féminisation des effectifs n'aboutit pas mécaniquement à une parité dans la gouvernance locale**.

Ce constat se retrouve sur les postes de direction stratégique des collectivités. Les dispositifs de nominations équilibrées ont produit des effets dans la fonction publique d'État (objectif de 40 % de primo-nominations féminines), mais la fonction publique territoriale en reste **globalement en deçà sur des postes emblématiques** : les nominations de Direction Générale

des Services (DGS) tournent autour de 22 % de femmes, et celles de Direction des Services Techniques (DST) restent proches de 15 %, des niveaux stables qui traduisent la difficulté d'accès aux secteurs les plus techniques et aux responsabilités exécutives pour les femmes. Ce plafond de verre, particulièrement visible dans les grandes collectivités, appelle des actions volontaristes de repérage des talents, de formation au leadership, et de mobilités ascendantes.

Les conditions d'emploi reflètent également des inégalités persistantes.

- **Le temps partiel demeure fortement genré** : en 2024, un agent de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, mais la proportion est beaucoup plus élevée chez les femmes (environ 25–26 %) que chez les hommes (≈ 9–10 %). Dans la FPT, les analyses 2024-2025 font apparaître des pics à 33 % d'agentes à temps partiel, avec un sous-emploi plus fréquent que dans les autres versants. Ce recours au temps partiel, souvent lié aux charges familiales et aux contraintes de service, pèse sur les trajectoires (rémunérations, avancement, accès à formation et responsabilités) et entretient, à moyen terme, des écarts de carrière et de pension défavorables aux femmes.
- Du côté des **exécutifs locaux, la féminisation progresse mais reste insuffisante**. En 2024, la part des femmes parmi les maires se situe autour de 24 % au niveau national (23,9 % en Île-de-France), confirmant une progression lente depuis 2014 mais un rapport **toujours de un à quatre à l'échelle du pays**. Cette sous-représentation au sommet de la décision locale influe sur la culture organisationnelle et peut ralentir la diffusion de politiques d'égalité plus ambitieuses au sein des administrations territoriales.

En synthèse, la FPT est massivement féminisée, mais l'accès aux fonctions dirigeantes, la présence dans les filières techniques, et les conditions de travail (temps partiel, sous-emploi) révèlent des inégalités structurelles.

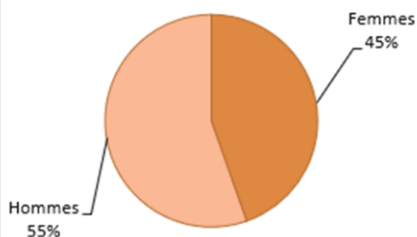
Ces disparités s'enracinent dans des stéréotypes de métiers, des **chaînages de carrière moins favorables aux femmes**, et des contraintes de conciliation des temps encore insuffisamment traitées. Elles concernent directement les collectivités et établissements publics, en particulier les communes et intercommunalités de taille importante, où l'alignement des pratiques de recrutement, de promotion et de rémunération sur les objectifs d'égalité reste un chantier majeur.

II/ État des lieux : Où en sommes-nous ?

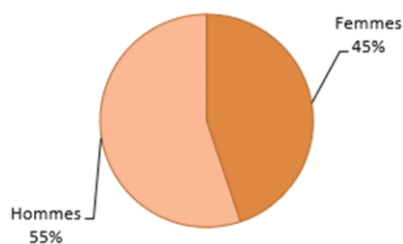
- Répartition des effectifs (Ville, CCAS, Caisse des Écoles), mixité des métiers et accès aux responsabilités, temps partiel et conditions de travail (Issus des données RSU 2025 effectif 2024)

VILLE DE LA POSSESSION

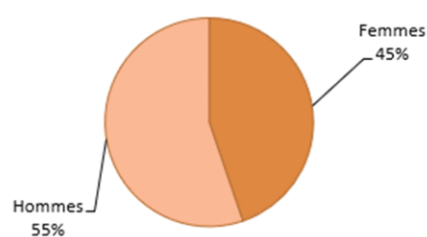
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)

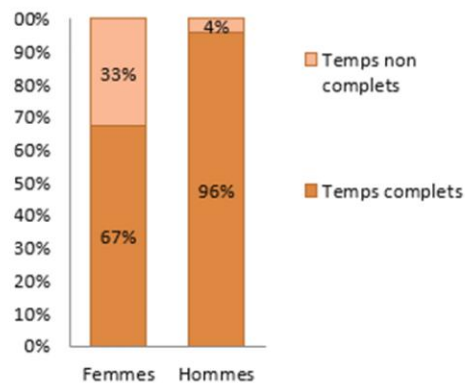
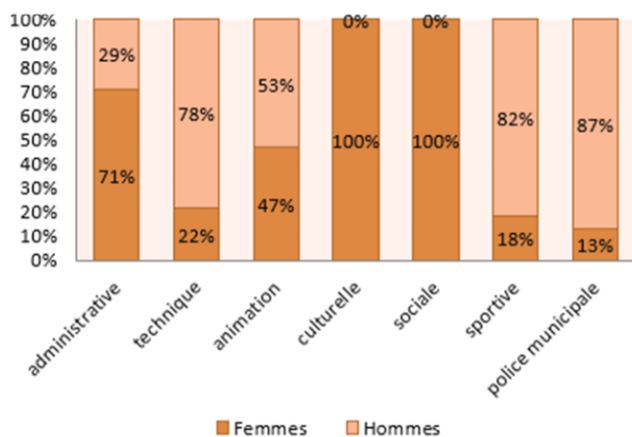


Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition par filières



Répartition par catégorie hiérarchique

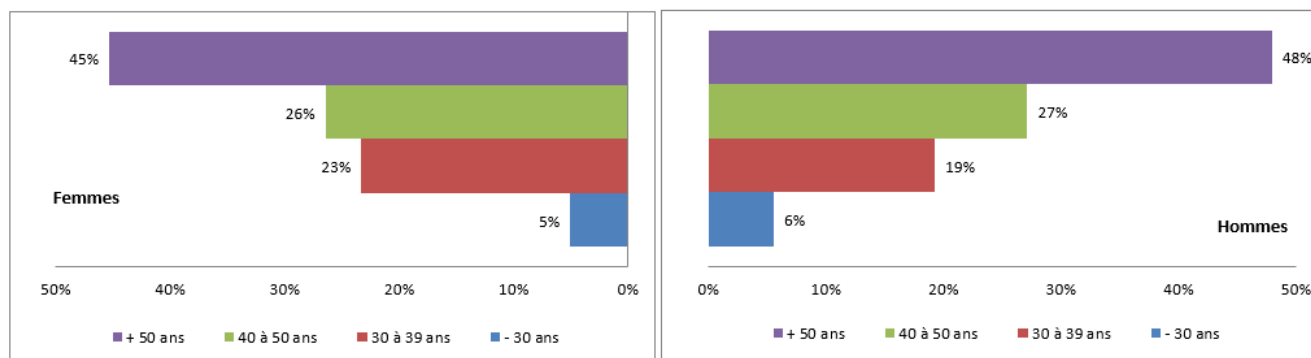
	Femmes	Hommes
cat A	25	29
cat B	24	48
cat C	269	316

Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Pyramide des âges



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans

hommes: 43,6 ans

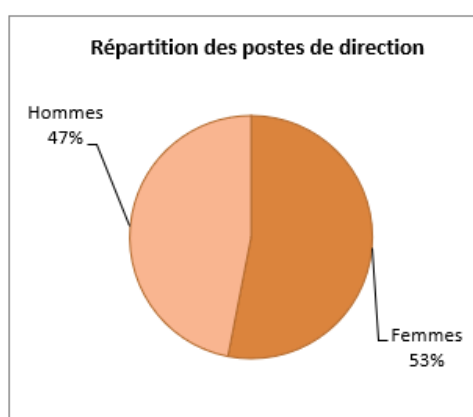
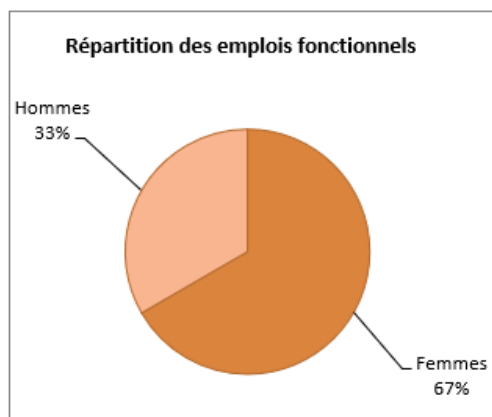
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %

hommes: 33,4 %

Source: DGAFF, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

Répartition poste encadrement



Au niveau national, dans la FPT:

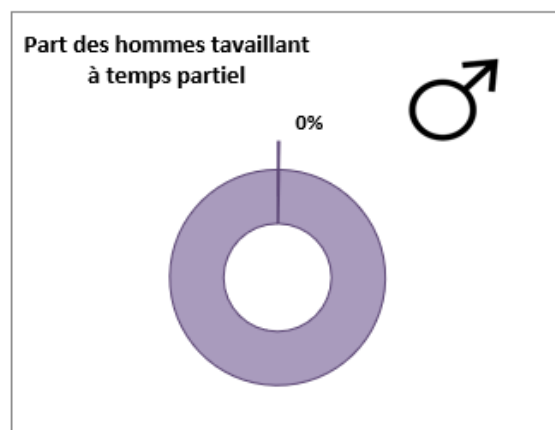
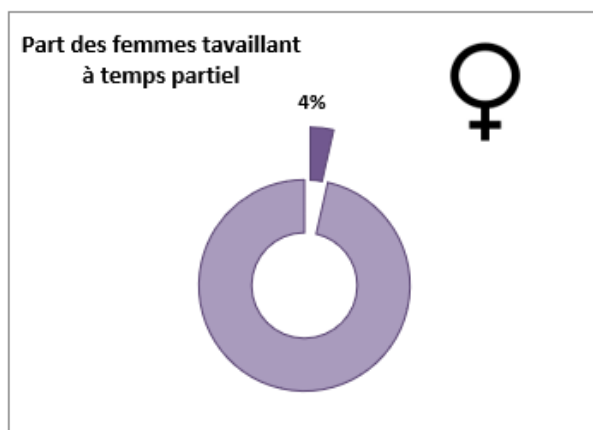
Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

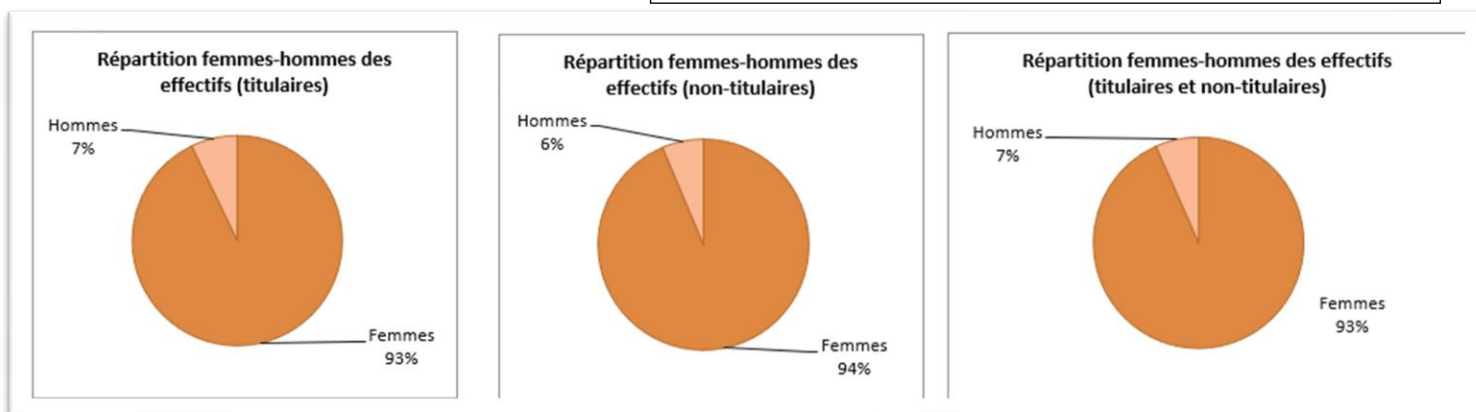
Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

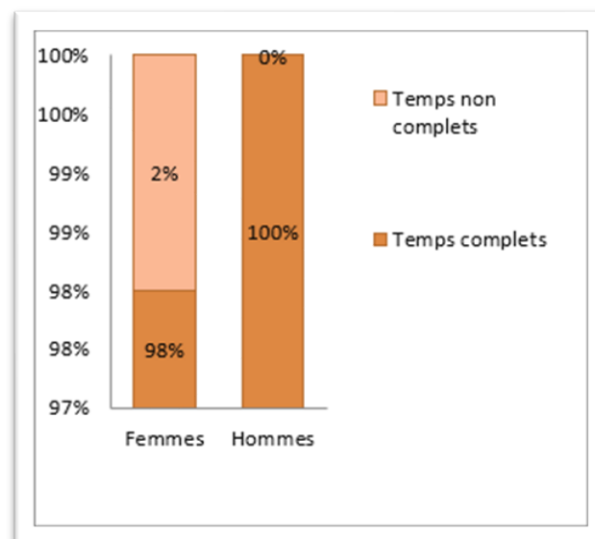
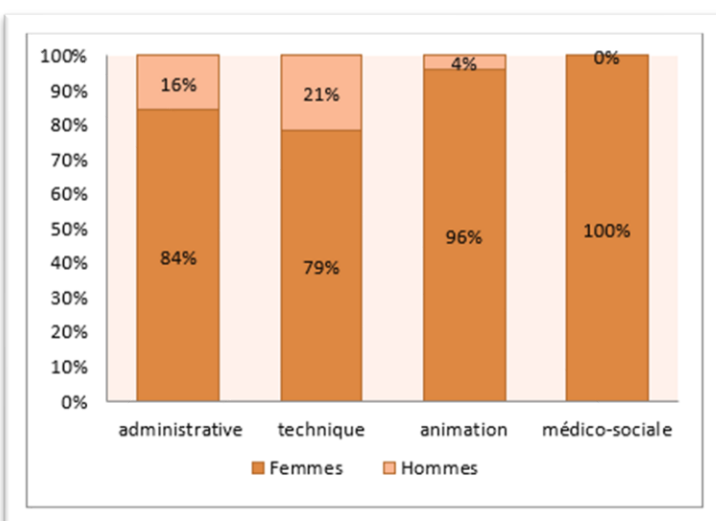
Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Temps partiel





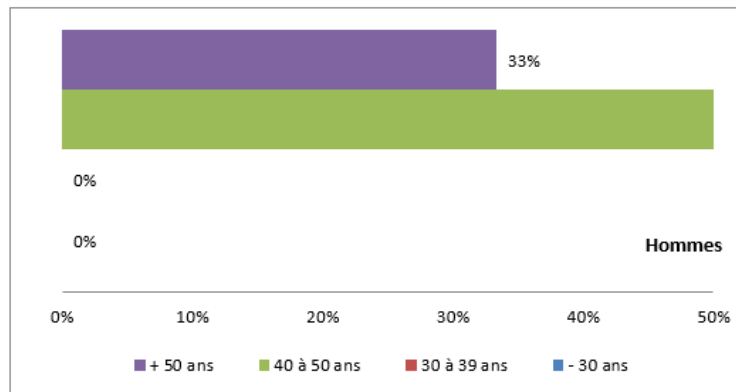
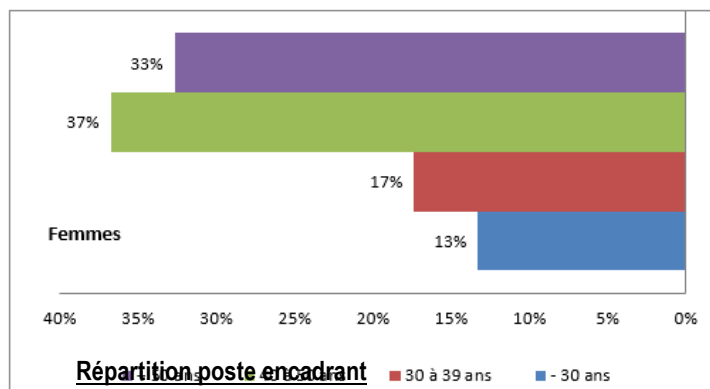
Répartition par filières

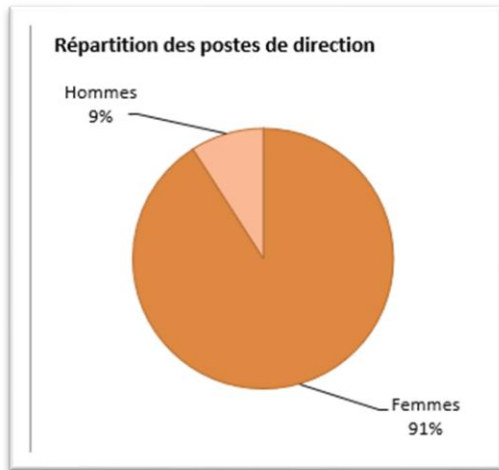


Répartition par catégorie hiérarchique

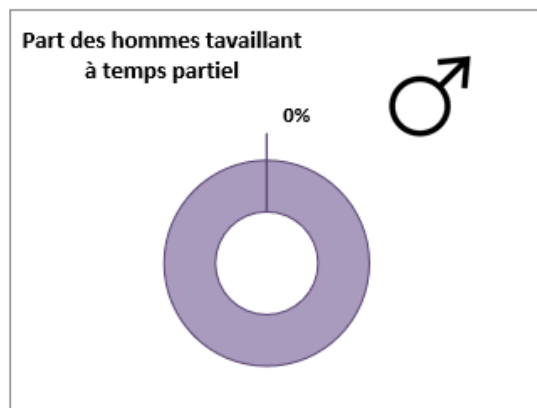
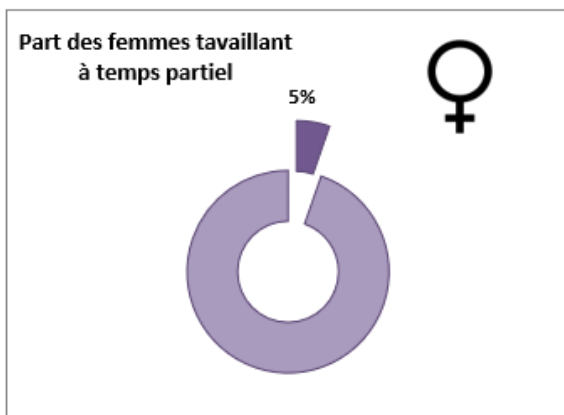
	Femmes	Hommes
cat A	14	2
cat B	31	0
cat C	53	5

Pyramide des âges

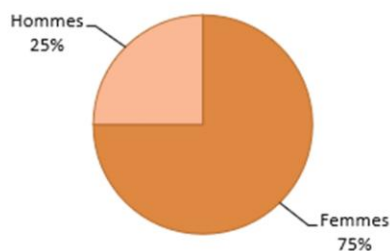




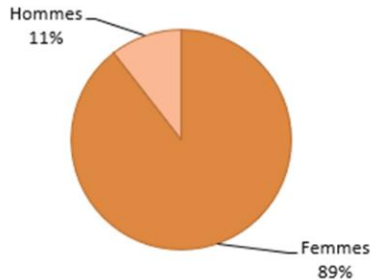
Temps partiel



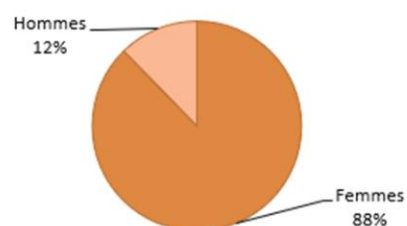
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



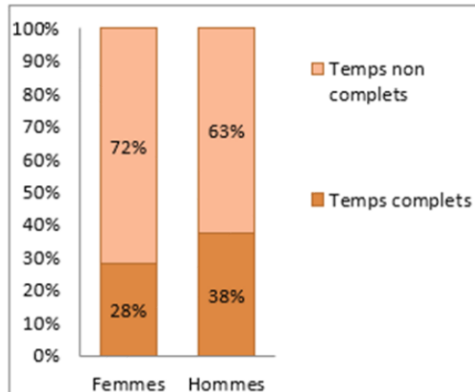
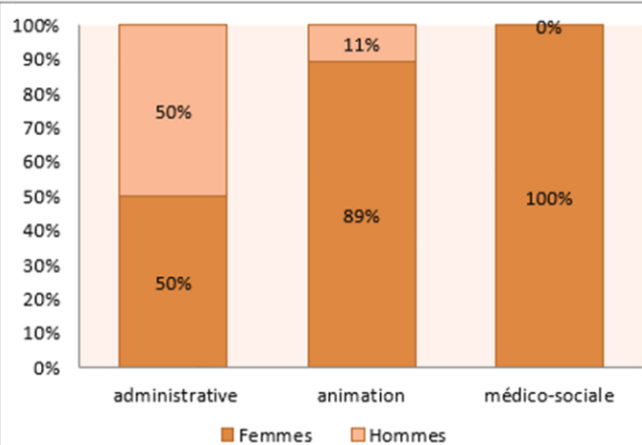
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



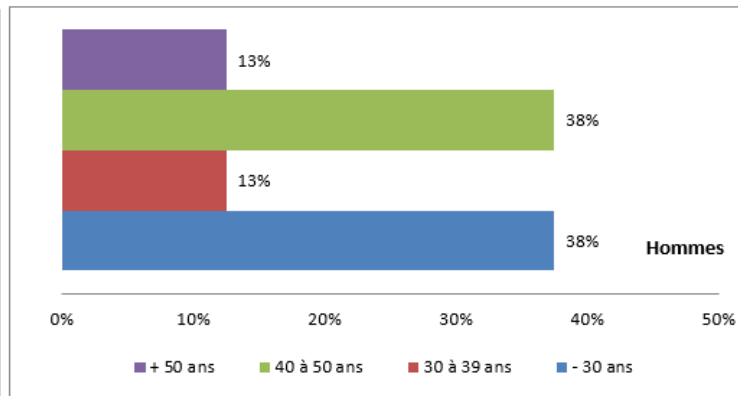
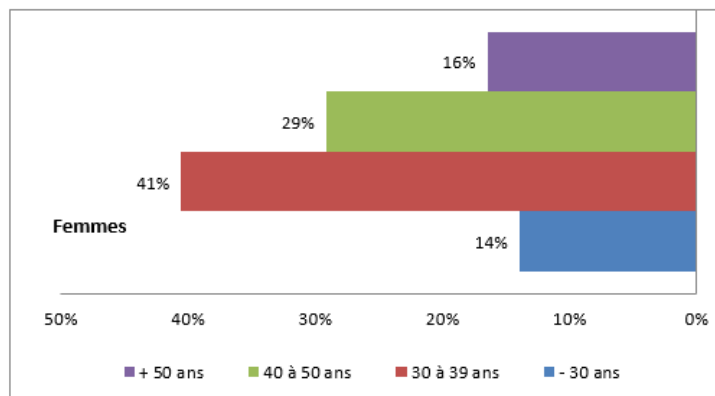
Répartition par filières



Répartition par catégorie hiérarchique

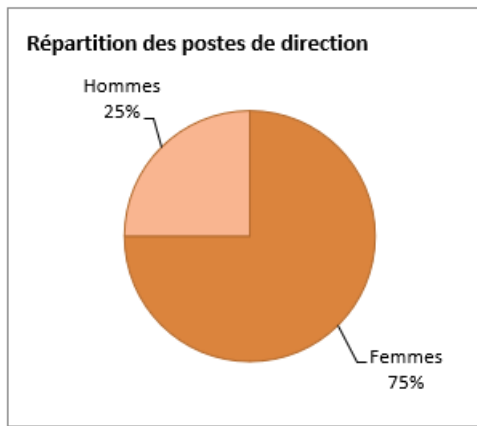
	Femmes	Hommes
cat A	4	0
cat B	0	0
cat C	53	8

Pyramide des âges



Répartition poste encadrant

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20260218-05bFEV2026-DE
Date de télétransmission : 05/03/2026
Date de réception préfecture : 05/03/2026



Temps partiel

Aucun agent en temps partiel

Synthèse :

Ville de La Possession :

Les filières administratives et sociales se caractérisent par une forte représentation féminine, tandis que les filières techniques restent majoritairement masculines. Des enjeux persistent concernant l'accès des femmes aux postes de catégorie A et aux fonctions d'encadrement, ainsi que la fréquence du recours au temps partiel.

CCAS :

Structure très féminisée (métiers sociaux). L'enjeu principal est l'accès des femmes aux responsabilités et la régulation des temps de travail.

Caisse des Écoles :

Féminisation élevée dans les métiers périscolaires. Particularité notable : aucun agent en temps partiel

Points de vigilance transversaux :

Malgré des avancées, des disparités persistent. Le plafond de verre demeure une réalité, avec une sous-représentation des femmes dans les postes de catégorie A et les fonctions d'encadrement.

La segmentation des filières renforce ces écarts : certaines filières, notamment administratives et sociales, sont fortement féminisées, tandis que les filières techniques restent majoritairement masculines.

Enfin, la structure actuelle de la pyramide des âges impose d'anticiper le renouvellement des postes clés afin de garantir la continuité des compétences et de favoriser une meilleure mixité.

III/ Rémunération : Égalité ou illusion ?

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20260218-05bFEV2026-DE
Date de télétransmission : 05/03/2026
Date de réception préfecture : 05/03/2026

➤ Principes et réalités, dispositif de suivi et actions correctives

Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), la rémunération repose sur des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires (RIFSEEP, IFSE, CIA), garantissant en principe une égalité salariale entre femmes et hommes à grade et fonctions équivalentes.

Toutefois, des écarts peuvent subsister en pratique, liés à la structure des primes, aux responsabilités exercées, à l'accès différencié aux formations et mobilités, à la répartition genrée des métiers et à la fréquence plus élevée du temps partiel chez les agentes.

Ces facteurs influent sur les compléments de rémunération et les perspectives d'avancement, ce qui impose un suivi rigoureux et des actions correctives pour assurer une égalité réelle.

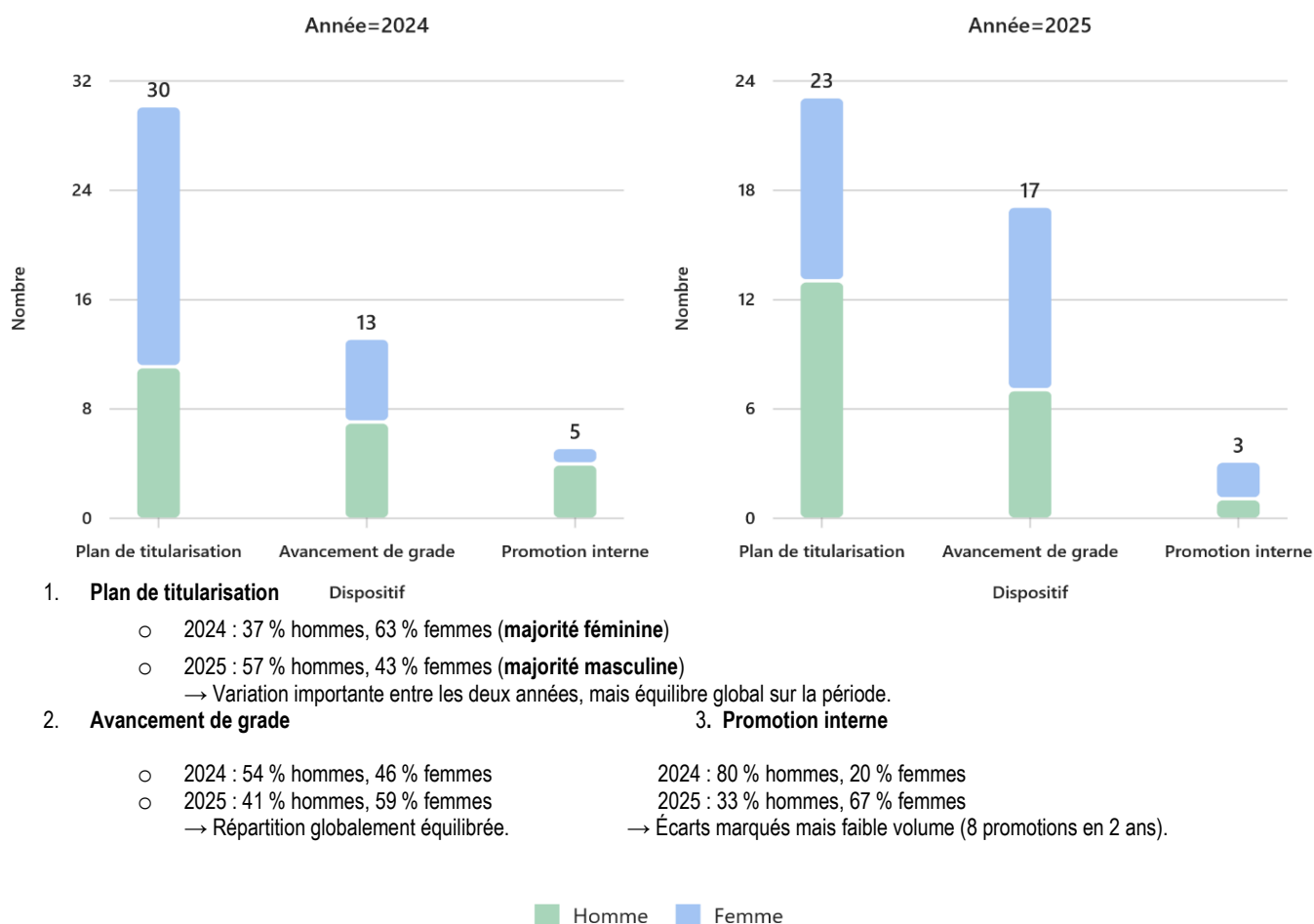
Par ailleurs, les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires conformément à la loi du 13 juillet 1983, le recours aux contractuels restant exceptionnel et limité aux cas où la recherche de fonctionnaire est infructueuse.

Concernant les promotions, les lignes directrices de gestion (LDG) garantissent l'égalité de traitement, la transparence et la valorisation des carrières.

Les avancements d'échelon suivent un rythme unique, tandis que les avancements de grade et promotions internes, non automatiques, dépendent de la valeur professionnelle, des responsabilités et de l'aptitude à évoluer. Les critères retenus incluent l'ancienneté, la formation, la réussite aux concours, les diplômes, l'évaluation professionnelle, l'absence de sanction et l'avis hiérarchique favorable.

L'objectif est de privilégier les compétences, l'implication et le savoir-être, afin de promouvoir une progression fondée sur la qualité plutôt que sur le seul statut.

Analyse des trois dispositifs : Plan de titularisation, Avancement de grade et Promotion interne pour les années 2024 et 2025.



Sur l'ensemble des dispositifs, la parité est globalement respectée (**43 hommes / 48 femmes**). Les variations annuelles sont liées aux viviers et opportunités. Une vigilance particulière est recommandée pour les promotions internes.

IV/ Stop aux violences et discriminations

En application des dispositions légales issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, la commune de La Possession a mis en place, par convention avec le Centre de Gestion de La Réunion, un dispositif destiné à recueillir et traiter les signalements relatifs aux atteintes volontaires à l'intégrité physique, aux menaces, ainsi qu'aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et d'intimidation.

Ce dispositif, qui s'inscrit également dans le cadre de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021, couvre les situations d'origine professionnelle ou extra-professionnelle, incluant les violences conjugales.

Il est accessible à l'ensemble des agents de la collectivité, quels que soient leur statut ou leur fonction, et peut être mobilisé par les victimes ou par les témoins directs des faits.

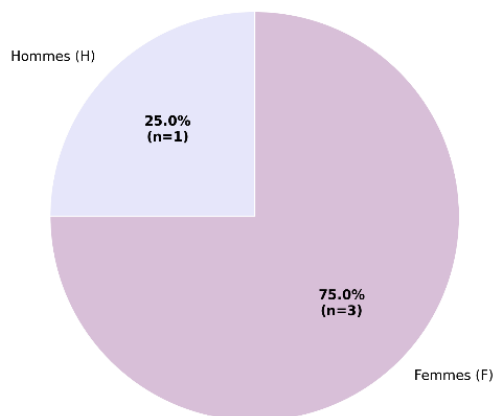
Sa finalité est double : assurer la protection et l'accompagnement des agents concernés, et garantir le traitement des faits signalés, notamment par la mise en œuvre d'enquêtes administratives et de mesures de protection fonctionnelle appropriées. La confidentialité des informations communiquées est strictement garantie.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies de recours existantes, telles que la procédure pénale, le recours hiérarchique, l'alerte éthique, la saisine des représentants du personnel ou le Défenseur des droits.

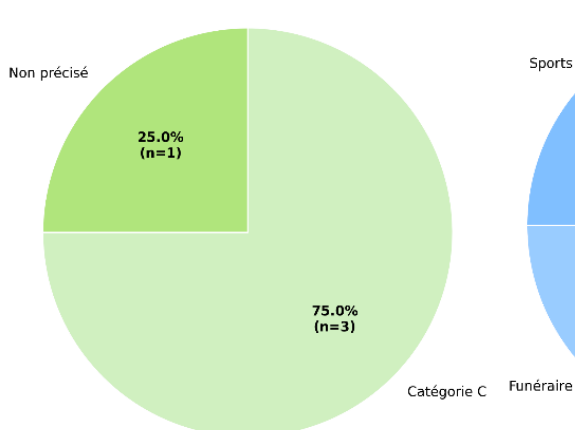
Conformément à la convention signée le 8 septembre 2022, la cellule « Dispositif de signalement » du CDG établit chaque année un rapport statistique détaillant le nombre de saisines, la nature des faits signalés et les suites données. Voici celui pour l'année 2024 :

En 2024, il y a eu 04 signalements contre 13 en 2023. Ces 04 signalements ont été déclarés irrecevables par le CDG, soit parce que, n'entrant pas dans le champ des thématiques prises en compte par le décret n°2020-256, soit par manque de précisions ne permettant pas la cellule du CDG de se prononcer.

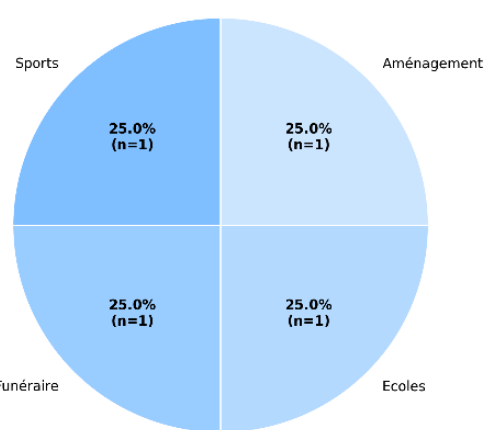
Victime présumée par sexe



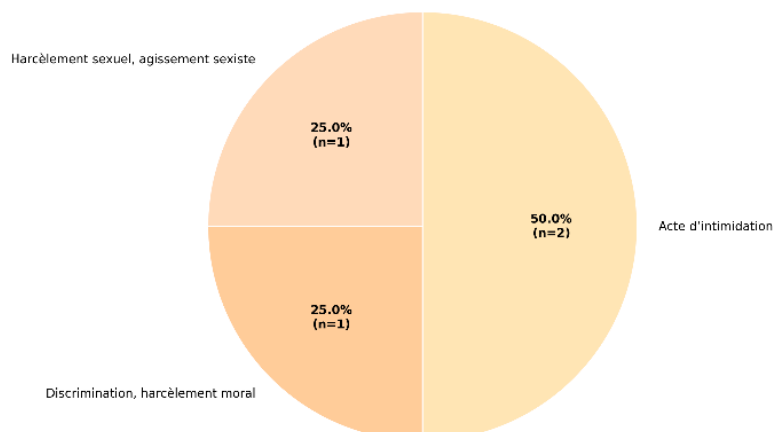
Répartition des signalements par catégorie statutaire



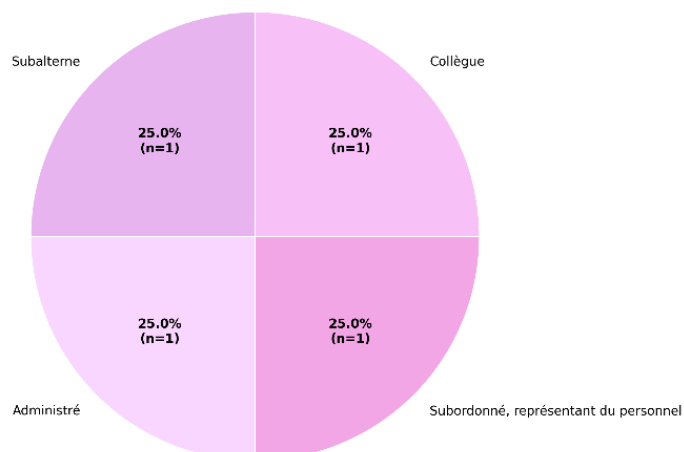
Service concerné



Nature du signalement



Caractéristiques de(s) l'agresseur(s) présumé(s)



V/ Agir pour l'égalité : Les actions 2025

Dans le cadre de ses ambitions, la ville a décidé d'accorder une place à la Femme en donnant tout d'abord une délégation exclusive à une Elue afin de pouvoir en toute transversalité assurer l'impulsion et l'harmonisation des actions en faveur de la Femme.

En France, les violences conjugales restent dramatiques. En 2023, 94 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. Ce chiffre est reparti à la hausse en 2024 avec 107 féminicides, soit une augmentation de 11 %. Les premiers bilans de 2025 confirment une tendance inquiétante, avec près d'une victime tous les deux jours en fin d'année.

La traite des êtres humains demeure majoritairement une exploitation sexuelle des femmes. En 2023, 64 % des victimes identifiées étaient des femmes, et la proportion reste similaire en 2024. Les associations estiment qu'en 2025, plus de 7 000 personnes ont été concernées, dont près de 9 sur 10 des femmes.

Au niveau de la santé, l'endométriose touche environ 10 % des femmes en âge de procréer, soit près de 2,4 millions en France. En 2024, la reconnaissance de son impact économique et social s'est renforcée, et 2025 marque une avancée avec le remboursement du test salivaire Endotest®.

Une grossesse sur cinq s'interrompt avant 14 semaines, soit environ 200 000 fausses couches par an. La loi de 2024 a permis un meilleur accompagnement, avec un arrêt maladie sans délai de carence et un soutien psychologique.

En 2024, plus de 160 millions de femmes dans le monde souhaitent utiliser une méthode contraceptive mais n'y ont pas accès. En France, la gratuité pour les moins de 26 ans et la prise en charge de la contraception d'urgence pour tous ont été confirmées en 2023, mais 10 % des femmes déclarent ne pas utiliser de méthode contraceptive en 2024.

Pour la mixité professionnelle le défi est toujours d'actualité. En 2023 et 2024, 8 salariés sur 10 exercent un métier non mixte, et seuls 20 % des métiers sont réellement mixtes. L'objectif affiché pour 2025 est d'atteindre 33 %, mais les écarts persistent, notamment dans les filières techniques et numériques.

Ces chiffres montrent des avancées législatives et médicales, mais aussi la persistance de fortes inégalités et violences, avec des tendances préoccupantes pour 2025. La lutte pour l'égalité réelle reste un enjeu majeur.

S'agissant du territoire de La Réunion, En 2024, La Réunion a enregistré **trois féminicides**, représentant près de **9 %** des cas en Outre-mer, alors que les femmes ultramarines ne représentent qu'environ 4 % de la population nationale. Cette année-là, **4 501 victimes** de violences au sein du couple ont été recensées, dont 85 % étaient des femmes.

La traite et l'exploitation humaine prennent une forme spécifique à La Réunion : en majorité liée à l'exploitation par le travail, plutôt sexuelle, avec **75 %** des cas dans cette catégorie. Parmi les victimes, **67 % sont des femmes**. En 2025, un appel à projets a été lancé pour renforcer la prévention, notamment contre la prostitution en ligne (70 % des cas).

La Réunion se distingue par une incidence élevée d'endométriose : le taux d'interventions chirurgicales liées est de 2,2 %, contre 2 % en métropole. En 2024-2025, un centre dédié et des plateformes de coordination ont vu le jour, avec une application mobile lancée en 2025 pour améliorer le suivi.

Les données nationales estiment entre 15 % et 25 % des grossesses terminées par fausse couche, principalement au 1er trimestre (≈200 000/an). Pour La Réunion, le phénomène est similaire, mais davantage sous l'angle des interruptions volontaires : en 2016, le taux d'IVG était près de trois fois supérieur à la métropole, à **19,9 % contre 3,9 %**, avec environ **500 naissances de mères mineures par an**.

Le territoire développe des initiatives pour promouvoir la mixité. En 2024, un **Prix de la mixité professionnelle** a récompensé douze jeunes dans des secteurs non genrés ; le programme **Formul'mix**, lancé en 2014, continue d'accompagner les orientations professionnelles.

En 2024, l'étude Observatoire Régional de la Santé indique que **54 %** des femmes réunionnaises sont satisfaites de leur méthode de contraception, **30 % insatisfaites**, avec le stérilet au cuivre jugé le mieux accepté. Le taux d'IVG demeure élevé ($\approx 20\%$ des femmes en âge de procréer) et les grossesses non désirées, notamment chez les mineures, restent problématiques.

À La Réunion, certains indicateurs répercutent les tendances nationales (endometriosis, fausses couches), tandis que d'autres sont marqués par des réalités spécifiques (IVG, faiblesses structurelles dans l'emploi mixte, forte mobilisation autour de la prostitution sur internet). La persistance des inégalités salariales, malgré des progrès institutionnels, et la lutte contre les violences conjugales et sexuelles demeurent urgentes.

Conscients de ces défis, la commune, le CCAS et la CDE se sont mobilisés en 2025 à travers des initiatives fortes pour agir efficacement.

➤ Les actions menées en 2025 à La Possession

La ville de La Possession poursuit sa collaboration fructueuse avec un cabinet d'assistante sociale, offrant un soutien essentiel aux agents dans leurs démarches professionnelles et personnelles. Cette initiative permet à certains agents de se confier à des professionnels qui ont des liens privilégiés avec d'autres prestataires tels que la CAF, la CGSS, et des psychologues.

Voici un bilan analytique et factuel des actions menées au cours de l'année 2025. L'objectif est d'évaluer l'impact de nos politiques publiques dans les domaines sociaux clés, afin d'objectiver nos réussites, d'identifier nos axes de progression et de fonder notre stratégie future sur des données probantes.

Le document s'articule autour de six axes d'intervention stratégiques : la promotion de l'égalité femmes-hommes, la santé et la prévention, le soutien à la petite enfance et à la parentalité, l'organisation interne et la qualité de vie au travail, la solidarité et les aides sociales, ainsi que l'engagement éducatif de la Caisse des écoles.

A. Axe Prioritaire : Promotion de l'Égalité Femmes-Hommes

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un impératif stratégique qui sous-tend la cohésion sociale et le développement équilibré de notre collectivité. En 2025, notre politique s'est articulée autour d'une approche multidimensionnelle, visant à la fois à sensibiliser le grand public, à structurer des dispositifs de prévention et à offrir un soutien concret pour lutter contre les stéréotypes et renforcer la place des femmes dans la société.

Bilan des Actions 2025

Notre stratégie de mobilisation s'est déployée à travers des actions de sensibilisation et de valorisation à forte visibilité. La **Journée internationale des droits des femmes du 11 mars** a associé convivialité et reconnaissance, notamment via la diffusion de portraits audio. Cette initiative a poursuivi un double objectif stratégique : en interne, elle a favorisé l'estime de soi et la validation des parcours des femmes mises en avant ; en externe, elle a permis de déconstruire les stéréotypes en présentant des modèles de rôles féminins diversifiés et inspirants issus de notre propre communauté. Cet engagement a été complété par des actions fédératrices comme la **mobilisation pour Octobre Rose** et la **mise en place d'activités de sport au féminin (boxe, gym, marche)**, utilisant le vecteur de la santé et du bien-être pour renforcer la solidarité.

Parallèlement, un volet d'actions structurantes a été mis en œuvre pour la prévention et le soutien. Le **Forum sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) du 5 novembre** a permis d'aborder frontalement les violences internes en milieu professionnel, dont le harcèlement. Des espaces d'écoute et de renforcement personnel, tels que les groupes de parole et les ateliers sur l'estime de soi, ont offert un soutien de proximité essentiel. Enfin, le **lancement en septembre du projet VIF**, qui s'appuie sur le théâtre forum comme outil d'émancipation, a marqué le déploiement d'une méthodologie innovante et ciblée pour l'accompagnement des femmes victimes de violences.

Perspectives 2026

Capitalisant sur les enseignements de 2025, notre stratégie pour 2026 vise à amplifier et pérenniser notre impact.

- Organisation d'un ciné-débat en mars : Le fort engagement observé lors de la journée du 11 mars a démontré un réel appétit du public pour le dialogue. Nous faisons donc évoluer notre approche d'un événement ponctuel vers un format plus interactif, créant une plateforme de discussion approfondie sur les enjeux de l'égalité.
- Renforcement des actions sportives : La poursuite de la mobilisation autour du sport comme vecteur de solidarité se concrétisera par l'organisation d'une sortie sportive à Mafate et une participation renouvelée à Run Odyssea en novembre.
- Déploiement d'une campagne d'information sur le harcèlement et la discrimination : Faisant suite à la sensibilisation initiée lors du Forum RPS, cette campagne (affichages, réunions) constitue la phase de déploiement opérationnel de notre politique de tolérance zéro, en formalisant les procédures et les recours.

Cet engagement en faveur de l'égalité des sexes s'inscrit dans une vision plus globale où la santé et le bien-être de chaque citoyen constituent la pierre angulaire de notre action publique.

B. Axe Stratégique : Santé et Prévention

Notre politique de santé publique repose sur une conviction : la prévention et l'accès à l'information sont les leviers les plus efficaces pour garantir le bien-être individuel et renforcer la résilience collective. En 2025, notre stratégie a consisté à déployer des actions proactives et décentralisées pour aller au-devant des citoyens et répondre à la diversité de leurs besoins.

Bilan des Actions 2025

Le programme "**Ça me dit Santé**" s'est avéré être un cadre d'intervention efficace pour aborder la santé publique de manière holistique. Ses **huit** thématiques distinctes, **de l'endométriose au diabète**, nous ont permis de cibler avec succès un large spectre de préoccupations et de démographies.

Cette approche a été complétée par une stratégie de terrain volontariste. Les "**Tournées de la Santé**", organisées lors de campagnes nationales comme **Mars Bleu et Octobre Rose**, ont incarné notre volonté d'amener le dépistage et la sensibilisation directement au cœur des quartiers, levant ainsi des obstacles logistiques et psychologiques à l'accès aux soins. **La mobilisation pour Octobre Rose**, combinant dépistage et événements fédérateurs comme la balade à vélo, a également démontré sa pertinence.

Enfin, en organisant **une conférence-débat le 25 novembre sur la lutte contre les violences intrafamiliales**, nous avons affirmé notre positionnement considérant cet enjeu sociétal comme une priorité de santé publique exigeant une réponse coordonnée.

Perspectives 2026

Pour 2026, la stratégie vise à consolider cet acquis en élargissant le champ de notre action préventive. Le succès de l'approche thématique de 2025 nous encourage à intégrer de nouveaux sujets prioritaires, notamment la santé mentale, et à structurer une approche de prévention globale. L'approfondissement de partenariats avec des acteurs spécialisés sera un axe majeur pour optimiser l'efficacité et la portée de nos campagnes de dépistage.

Nos interventions proactives en matière de santé soulignent que le bien-être se construit bien avant l'âge adulte. Cette prise de conscience impose un recentrage stratégique sur les étapes fondatrices de la vie, ce qui nous conduit directement à nos actions en matière de petite enfance et de soutien à la parentalité.

3. Axe d'Appui : Petite Enfance et Parentalité

Investir dans la petite enfance et le soutien à la parentalité constitue une action stratégique fondamentale pour garantir l'égalité des chances et poser les bases d'une société plus juste. Nos dispositifs sont conçus pour offrir un accompagnement complet, inclusif et accessible à toutes les familles, dès les premiers moments de la vie.

Bilan des Actions 2025

Le **"Baby Bus + Itinérant"** s'est imposé comme un modèle performant de service public mobile et intégré. En apportant des réponses concrètes sur des enjeux aussi variés que **le soutien à la parentalité, l'inclusion numérique ou l'égalité des chances**, ce dispositif a démontré sa capacité à **toucher les familles là où elles se trouvent**.

L'introduction **des ateliers "futurs papas" (Lebon Pas)** a constitué une **innovation sociale significative**, visant délibérément à impliquer les pères et à promouvoir un partage plus équilibré des responsabilités parentales. Parallèlement, **notre engagement structurel en faveur de la mixité sociale** dans toutes nos structures d'accueil a été réaffirmé et a guidé nos pratiques tout au long de l'année.

Perspectives 2026

L'année 2026 sera celle de la consolidation et de l'élargissement de notre offre de services aux familles.

- **Consolidation du service "Baby Bus"** : Fort de son succès avéré, le dispositif sera maintenu sur le secteur de **Dos d'Âne** et son périmètre **sera étendu à la RDG** dès la fin janvier pour répondre à une demande identifiée.

- **Lancement des ateliers WAIO** : En réponse à un enjeu de dignité et de santé publique, quinze ateliers dédiés à la lutte contre la **précarité menstruelle** seront organisés. Cette nouvelle action vise à combler un manque dans notre accompagnement social et sanitaire.

L'efficacité de nos services tournés vers les usagers est fondamentalement liée au bien-être et à la sécurité professionnelle des agents qui les mettent en œuvre, ce qui justifie un investissement stratégique dans notre organisation interne.

4. Axe Interne : Organisation et Qualité de Vie au Travail (QVT)

La performance de notre organisation et la qualité du service public rendu dépendent directement du bien-être, de la sécurité et des compétences de nos collaborateurs. La Qualité de Vie au Travail est donc un axe d'investissement interne prioritaire, condition sine qua non de la réussite de nos missions externes.

Bilan des Actions 2025

En 2025, notre stratégie interne a priorisé la formalisation d'un environnement de travail sécurisé et bienveillant à travers des interventions structurelles clés. **La formation des managers aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) le 25 février** a constitué une mesure préventive essentielle, visant à doter l'encadrement d'outils de détection et de gestion de ces risques.

Cette démarche a été consolidée par la **validation du nouveau règlement intérieur hygiène et sécurité le 15 décembre**, qui formalise nos engagements. Enfin, **le Forum RPS, ouvert à tous les agents**, a permis d'assurer une **sensibilisation large et de promouvoir une culture partagée de la vigilance et du soin au travail**.

Perspectives 2026

Dans la continuité directe de ces efforts, une **campagne d'information sur le harcèlement et la discrimination** sera déployée. Elle constitue le prolongement opérationnel des actions de sensibilisation de 2025, passant de la prise de conscience à la pleine connaissance des droits, des devoirs et des procédures.

Cet engagement pour le bien-être de nos agents est le miroir de notre mission fondamentale de solidarité envers les citoyens, particulièrement les plus vulnérables.

5. Axe Fondamental : Solidarité et Aides Sociales

La solidarité et le déploiement d'aides sociales sont au cœur de notre mission de service public. Notre action vise à réduire les inégalités, à lutter contre la précarité et à garantir un accompagnement digne et efficace à chaque individu, en nous assurant que personne n'est laissé pour compte.

Bilan des Actions 2025

En 2025, notre soutien s'est décliné sous des formes complémentaires : **un accès garanti aux aides légales et facultatives** (APA, CAF, MDPH), **socle de la sécurité sociale pour de nombreux foyers** ; **des actions collectives, comme les ateliers numériques et les repas solidaires**, conçues pour rompre l'isolement et renforcer l'autonomie ; et un **accompagnement social personnalisé**, via un partenariat ciblé, pour offrir un suivi sur mesure.

Analyse Quantitative de l'Impact

Les données relatives aux bénéficiaires de nos dispositifs en 2025 confirment des tendances structurelles et orientent nos futures stratégies.

Répartition par Sexe des Bénéficiaires (2025)	Femmes	Hommes
Numérique	339	352
Aides légales	2716	1999
Repas solidaire	19	56
Noël solidaire	7	2
Aides facultatives	479	197
Action VIF	6	0

Cette **surreprésentation très nette des femmes** dans le recours aux aides (2716 contre 1999 pour les aides légales ; 479 contre 197 pour les aides facultatives) est un **indicateur critique** qui signale que les **foyers monoparentaux et les femmes seules supportent une part disproportionnée de la vulnérabilité économique sur notre territoire**.

Ces chiffres valident le bien-fondé de nos politiques qui, en ciblant le **soutien familial et l'autonomisation économique**, constituent de facto des **leviers essentiels pour l'égalité femmes-hommes**. Inversement, la participation majoritairement masculine aux repas solidaires suggère un besoin spécifique de lutte contre l'isolement social au sein de cette population, un défi distinct de la précarité économique principalement observée chez les femmes.

Perspectives 2026

La stratégie pour 2026 consistera à maintenir et renforcer les dispositifs existants, dont la pertinence est confirmée par les données de 2025. L'accent sera mis sur **l'élargissement des publics cibles et le renforcement des partenariats** pour garantir une réponse toujours plus fine et coordonnée aux besoins sociaux.

Cet engagement auprès de nos concitoyens ne peut être pleinement efficace sans une action précoce visant à transmettre les valeurs de solidarité et d'égalité aux jeunes générations.

6. Axe Éducatif : L'Engagement de la Caisse des Écoles

La Caisse des écoles remplit une fonction stratégique en agissant à la racine des inégalités et des violences. En intégrant les valeurs d'égalité, de respect et de citoyenneté dans le parcours éducatif dès le plus jeune âge, elle contribue de manière décisive à la déconstruction des stéréotypes et à la formation des citoyens de demain.

Bilan des Actions 2025

L'intervention de la Caisse des écoles s'est structurée autour de trois piliers évalués positivement :

- Éducation à l'égalité : Des **ateliers périscolaires** (jeux-débats, ateliers philo) ont été systématiquement déployés pour promouvoir l'égalité filles-garçons et développer l'esprit critique des enfants sur ces questions sociétales.
- Prévention des violences : **Des sessions de sensibilisation** ciblées sur les **violences faites aux femmes et aux filles** ont été conduites auprès des 5-17 ans, avec des contenus pédagogiques adaptés à chaque tranche d'âge.
- Participation citoyenne : **Le Conseil municipal des enfants et des adolescents** a été activement mobilisé comme un véritable levier de changement, en étant impliqué dans la conception et la mise en œuvre de projets concrets contre les stéréotypes.

Perspectives 2026 et au-delà

Notre vision à long terme repose sur l'intensification et la systématisation de cet engagement éducatif.

- **Renforcement de la prévention** : L'objectif est d'étendre les ateliers sur l'égalité et le respect à l'ensemble des structures accueillant des enfants et des adolescents afin de généraliser cette approche préventive.
- **Développement de programmes éducatifs innovants** : La création de nouveaux supports pédagogiques interactifs permettra de moderniser nos outils pour une sensibilisation encore plus efficace dès le plus jeune âge.
- **Intensification des partenariats** : Une collaboration renforcée avec les associations et les acteurs de la santé est prévue pour assurer une plus grande cohérence des interventions et enrichir nos programmes.

L'ensemble des actions menées en 2025, de l'aide sociale à l'éducation, convergent vers une vision stratégique claire et ambitieuse pour l'année à venir.

Axes Stratégiques Prioritaires pour 2026

Sept axes stratégiques, issus de l'évaluation de nos actions et des besoins identifiés, guideront notre action au cours de l'année à venir :

- Accès aux droits & réduction des inégalités
- Prévention santé & santé des femmes
- Lutte contre les VIF & RPS
- Parentalité & petite enfance
- Qualité de vie au travail & organisation
- Communication & mobilisation
- Partenariats & territoires (incluant Caisse des écoles)

Calendrier Prévisionnel de Déploiement

Ce calendrier illustre la mise en œuvre concrète et rythmée de nos axes stratégiques tout au long de l'année, traduisant notre vision en un plan d'action tangible.

Période	Actions Clés
Janvier	Ouverture du Baby Bus à RDG, lancement des ateliers WAIO, déploiement de la campagne harcèlement/discrimination.
Mars	Organisation du Mois de la Femme, incluant le ciné-débat sur l'égalité F-H.
Avril - Juin	Poursuite des ateliers WAIO, organisation des Tournées de la Santé, clôture du projet VIF.
Octobre	Mobilisation pour Octobre Rose.
Novembre	Participation à Run Odyssée, organisation de la conférence-débat sur les violences intrafamiliales.
Décembre	Réalisation du bilan annuel 2026 et élaboration des perspectives pour 2027.

VII/ Conclusion – Une ambition collective

La Ville de la Possession, la Caisse des Ecoles et le CCAS restent engagés pour cette cause qui aujourd'hui fait partie intégrante de sa culture.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne se limite pas à un principe juridique : elle constitue un enjeu majeur pour la cohésion sociale, la qualité du service public et l'attractivité de la collectivité.

L'année 2025 a été marquée par la consolidation et la diversification de notre engagement en faveur de la cohésion sociale, de la santé et de la réduction des inégalités. Des actions de proximité comme les Tournées de la Santé aux programmes éducatifs de la Caisse des écoles, en passant par le soutien ciblé aux familles et la promotion de l'égalité, nos initiatives ont permis d'obtenir des résultats concrets et de poser des bases solides pour l'avenir.

Si des progrès significatifs ont été réalisés, notamment en matière de sensibilisation et de prévention, des écarts persistent dans les parcours professionnels, l'accès aux responsabilités et la conciliation des temps de vie.

Ce rapport met en lumière les actions déjà engagées par la Ville de La Possession et identifie les leviers à mobiliser pour aller plus loin.

La **nomination d'un référent égalité Femme Homme** au sein des effectifs de la collectivité ainsi que la mise en œuvre d'un **plan d'action pluriannuel**, associant l'ensemble des acteurs, sera déterminante pour **garantir une égalité réelle et durable**. Il s'agit d'un engagement collectif qui nécessite une gouvernance renforcée, des indicateurs précis et une évaluation régulière. En affirmant cette volonté, la Ville de La Possession réaffirme son rôle moteur dans la promotion de l'égalité femmes-hommes et dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, pour un environnement professionnel respectueux et inclusif.

Sources :

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20260218-05bFEV2026-DE
Date de télétransmission : 05/03/2026
Date de réception préfecture : 05/03/2026

- DGAFP / Ministère de la Fonction publique – ~~Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024~~ et Chiffres clés 2024 : féminisation par versant, catégories A/A+, temps partiel et conditions de travail.
- MFP (synthèse des données DGAFP, 2025) – La féminisation de l'emploi public se confirme : niveaux de féminisation FPE/FPT/FPH et catégories.
- INSEE – Encadrement supérieur et de direction dans la FPT : proportion de femmes cadres dirigeants (séries 2010–2024).
- DIESE (Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État) – Nominations équilibrées : objectifs et résultats récents des primo-nominations féminines (référence comparative pour les postes de direction).
- INSEE – Part des femmes parmi les maires (2024/2025) : tableau de bord des élus, données régionales et nationales.
- Public Sénat – Féminisation des exécutifs locaux : analyse de la progression des femmes maires entre 2014 et 2021-2025.