



**DEPARTEMENT DE LA REUNION**  
**COMMUNE DU TAMPON**

**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes & les  
Hommes**

**2022**

**Cadre légal**

Article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales

## SOMMAIRE

### **Première partie : L'égalité femmes-hommes au sein des services de la mairie du Tampon**

#### **I. Bilan chiffré**

- A. Effectif global de la collectivité par statut
- B. Répartition par filière du personnel permanent
- C. Pyramide des âges du personnel permanent
- D. Répartition par catégorie du personnel permanent
- E. Répartition salariale par sexe du personnel permanent
- F. Les formations

#### **II. Perspectives**

- A. Plan prévisionnel des départs à la retraite 2023
- B. Plan de formation des agents

### **Seconde partie : L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales menées par la mairie du Tampon en direction de la population : bilan et perspectives**

#### **I. Photographie de la population tamponnaise par genre**

#### **II. Les politiques publiques menées par la Commune dans le domaine de l'égalité femmes-hommes**

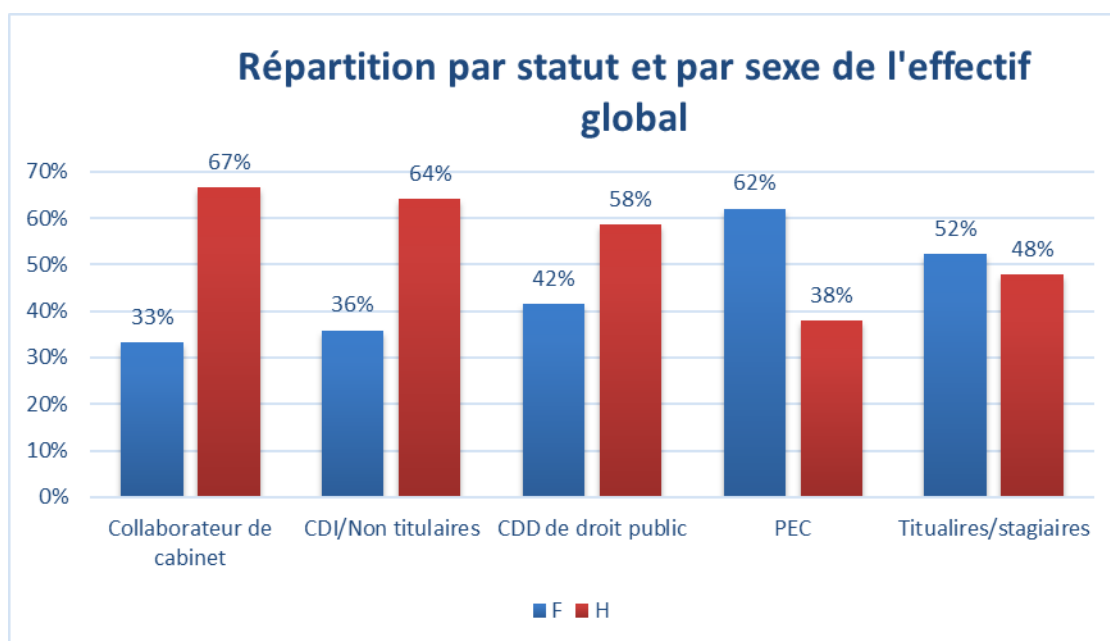
- A. S'engager : responsabilité démocratique et cadre général pour l'égalité
  - 1. Les inscrit.es sur les listes électorales
  - 2. La composition du conseil municipal
  - 3. Les missions et formations des élu.es
  - 4. La communication de la collectivité
- B. Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes
  - 1. Affaires scolaires
  - 2. Action sociale
  - 3. Lutte contre les violences
  - 4. Emploi & insertion
  - 5. Culture et vie associative
  - 6. Aménagement urbain
  - 7. Etat-civil

**Première partie : L'égalité femmes-hommes au sein des services de la mairie du Tampon**

**I. Bilan chiffré**

A. Effectif global de la collectivité par statut (31/12/2022)

Statut	Femmes	Hommes	Total
Collaborateur de cabinet	1	2	3
CDI/Non titulaires	129	231	360
CDD de droit public	44	62	106
PEC	595	364	959
Titulaires/stagiaires	219	201	420
<b>Total</b>	<b>988</b>	<b>860</b>	<b>1848</b>

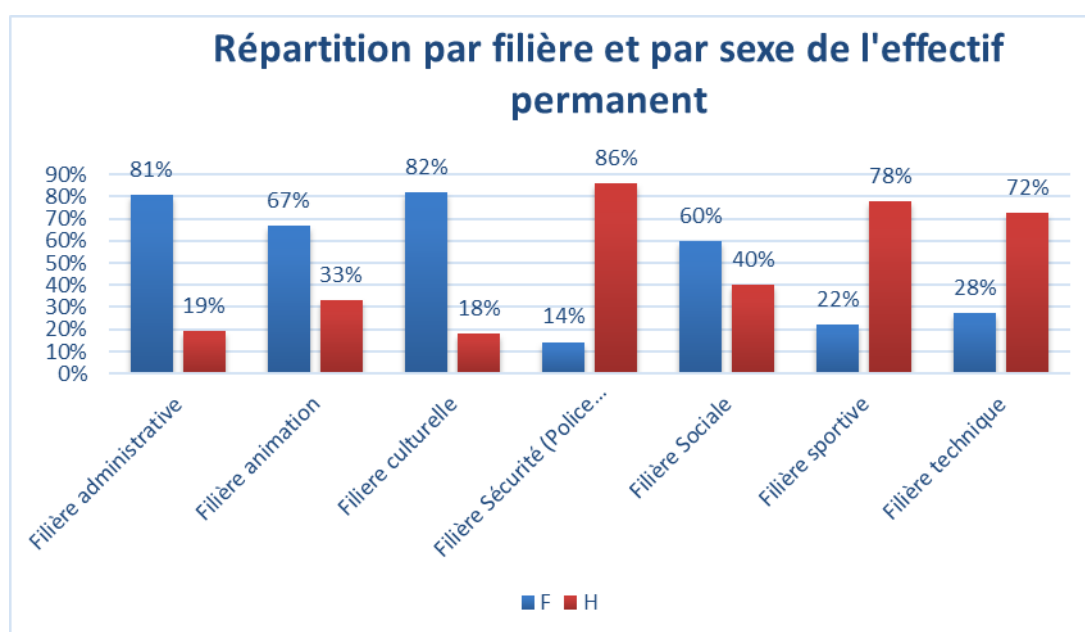


**Observations :**

- Part des femmes dans l'effectif total : 53% (forte concentration des femmes au niveau du personnel en contrat PEC)
- Part des hommes dans l'effectif total : 47% (concentration plus importante des hommes au niveau du personnel permanent CDI/non titulaires)

## B. Répartition par filière du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2022)

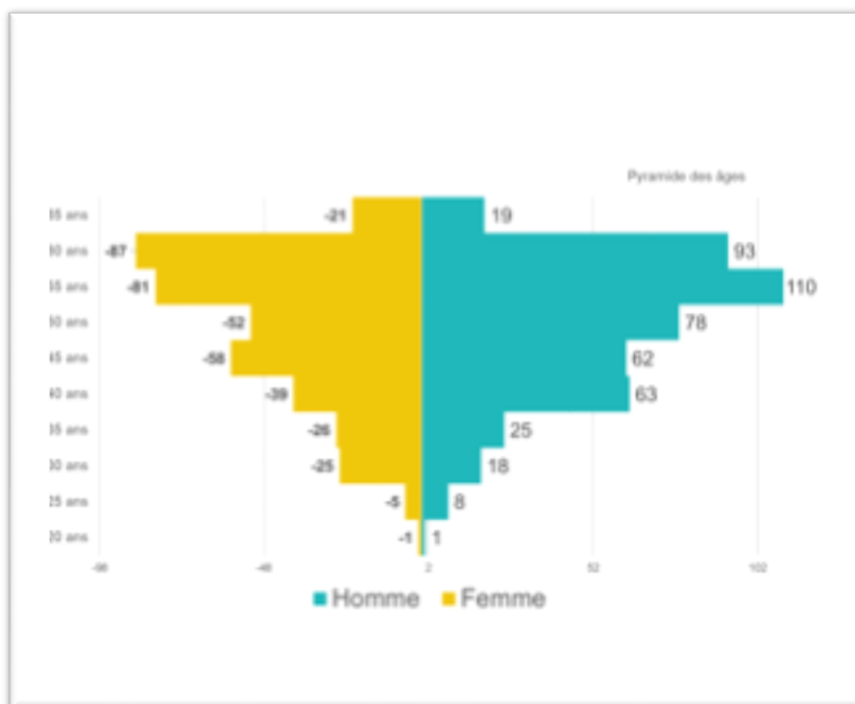
Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	213	51	264
Filière animation	6	3	9
Filière culturelle	9	2	11
Filière Sécurité (Police Municipale)	3	18	21
Filière Sociale	3	2	5
Filière sportive	4	14	18
Filière technique	153	403	556
<b>Total</b>	<b>391</b>	<b>493</b>	<b>884</b>



### Observations :

- Une nette représentativité des hommes dans l'effectif total du personnel permanent (56% contre 44% pour les femmes).
- Une forte concentration des hommes dans la filière technique (72% contre 28% pour les femmes).
- Une forte concentration des femmes dans la filière administrative (81% contre 19% pour les hommes)

C. Pyramide des âges du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (en 2022)



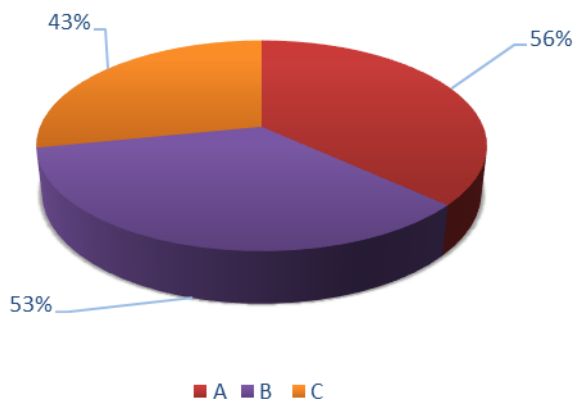
**Observation :**

- Une pyramide des âges nettement marquée par une importante concentration des femmes vers la tranche d'âge 50-60 ans

D. Répartition par catégorie du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2022)

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	23	18	41
B	32	28	60
C	336	447	783
<b>Total</b>	<b>391</b>	<b>493</b>	<b>884</b>

### Répartition par catégorie et par sexe du personnel permanent



#### Observations :

- Nette représentativité des femmes dans les catégories A et B (encadrement supérieur et intermédiaire)
- Forte concentration des hommes au niveau de la catégorie C (56% contre 44% pour les femmes)

E. Répartition salariale par sexe du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2022)

Sexe	Répartition des salaires bruts en décembre 2022	
	En valeur	En %
Femmes	1 589 010,42 €	45%
Hommes	1 953 091,55 €	55%
<b>Total</b>	<b>3 542 101,97 €</b>	<b>100%</b>



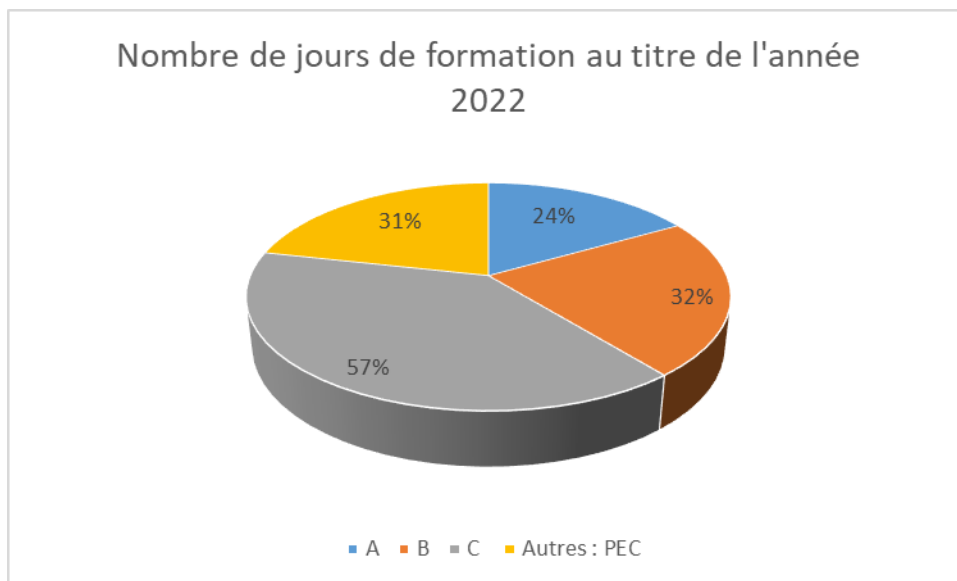
**Observation :**

- Ecart du salaire brut mensuel de 10 points entre les deux sexes (55% pour les hommes contre 45% pour les femmes)

**F. Les formations**

<b>Catégorie d'agents formés</b>	<b>Nombre de jours de formation au titre de l'année 2022 (*)</b>		
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
A	47,5	150	197,5
B	27	57	84
C	290	223	513
Autres : PEC	433	967	1400
<b>Total</b>	<b>797,5</b>	<b>1397</b>	<b>2194,5</b>

(\*) Organismes de formation, CNFPT, formateurs mairie



## II. Perspectives

### A. Plan prévisionnel des départs à la retraite 2023

Focus sur les départs à la retraite du personnel permanent (titulaires/contractuels de droit public).

#### - Répartition par sexe et par statut

Statut	Femmes	Hommes	Total
CDI	1	3	4
NTIT	1	1	2
TIT	21	11	32
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>38</b>

#### Observations :

- Sur 38 départs enregistrés dans le service RH instructeur en 2023, 61% des départs concernent des femmes contre 39% pour les hommes.
- Pour la majorité des départs identifiés en 2023, les agents relèvent de la catégorie C (écoles).

Les données indiquées ci-dessus correspondent aux départs connus en janvier 2023.

Ce chiffre sera très certainement majoré au cours de l'année 2023 par les départs volontaires d'agents ayant atteint l'âge légal et ayant obtenu le nombre de trimestres nécessaires (en 2022 : 36 départs).

Pour conclure, la démarche d'accompagnement GPEC qui s'achèvera courant du premier semestre 2023 permettra à la collectivité d'obtenir une cartographie pluriannuelle des départs à la retraite, ce qui lui permettra d'envisager des perspectives d'actions afin de faire face à ces départs.

#### B. Plan de formation des agents et actions RH

En matière de formation, la collectivité souhaite mettre l'accent en 2023 sur les formations obligatoires notamment dans le domaine de la sécurité et de la prévention des risques.

La collectivité souhaite également s'inscrire dans une démarche de mise en œuvre des dispositions législatives en matière de déontologie. Dans ce cadre, des actions de formation seront à prévoir pour sensibiliser le personnel communal sur leurs obligations.

Enfin, le déploiement du RIFSEEP sera pleinement achevé en 2023 par la mise en application de la délibération n°33-20220930 du 30 septembre 2022.

\*\*\*

## Seconde partie : L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales menées par la municipalité du Tampon en direction de la population

### I. Photographie de la population tamponnaise

#### POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

	2008	%	2013	%	2019	%
<b>Ensemble</b>	<b>72 026</b>	<b>100,0</b>	<b>76 090</b>	<b>100,0</b>	<b>79 824</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	18 357	25,5	18 378	24,2	17 966	22,5
15 à 29 ans	16 053	22,3	16 152	21,2	16 082	20,1
30 à 44 ans	15 985	22,2	15 101	19,8	14 636	18,3
45 à 59 ans	12 535	17,4	15 488	20,4	16 582	20,8
60 à 74 ans	6 598	9,2	7 839	10,3	10 535	13,2
75 ans ou plus	2 498	3,5	3 132	4,1	4 023	5,0

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

Selon les chiffres de l'INSEE, la ville du Tampon comptait en 2019 une population de 79.824 habitants, soit une évolution de 10,83% par rapport à 2008.

La ville du Tampon compte une population plus jeune qu'au niveau national puisque 42,5% des Tamponnais avaient, en 2019, moins de 30 ans (moyenne nationale : 35,1% en 2020).

## POP T3 - Population par sexe et âge en 2019

	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>38 326</b>	<b>100,0</b>	<b>41 498</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	9 217	24,0	8 749	21,1
15 à 29 ans	7 882	20,6	8 200	19,8
30 à 44 ans	6 663	17,4	7 973	19,2
45 à 59 ans	7 988	20,8	8 594	20,7
60 à 74 ans	4 979	13,0	5 556	13,4
75 à 89 ans	1 511	3,9	2 168	5,2
90 ans ou plus	87	0,2	257	0,6
0 à 19 ans	12 622	32,9	11 925	28,7
20 à 64 ans	21 183	55,3	23 967	57,8
65 ans ou plus	4 522	11,8	5 605	13,5

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

La population tamponnaise en 2019 est composée de :

- 51,99% de femmes (51,5% au niveau national en 2019)
- 48,01% d'hommes

On constate par ailleurs une forte proportion de jeunes âgés de moins de 30 ans au sein de la population tamponnaise : 21,23% de femmes et 21,42% d'hommes.

## REV T1 - Ménages fiscaux de l'année 2020

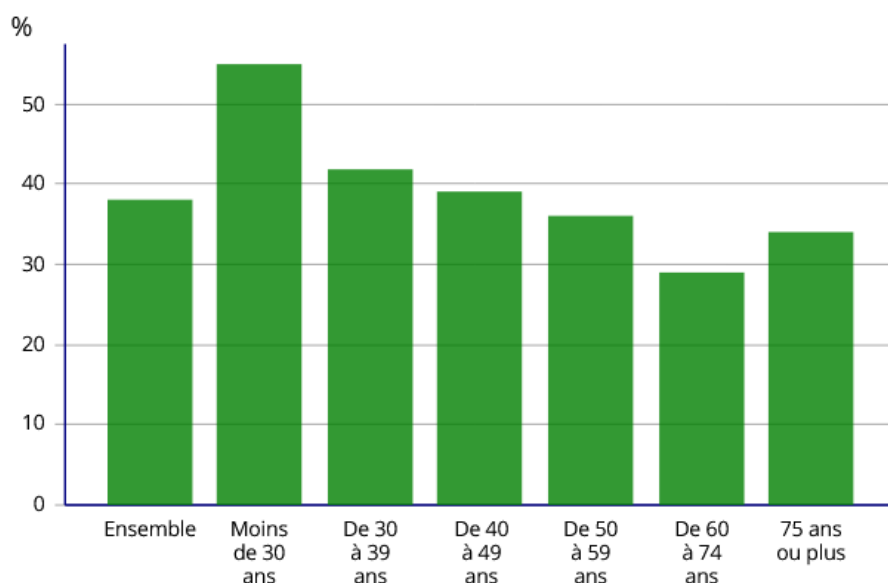
	2020
Nombre de ménages fiscaux	30 645
Nombre de personnes dans les ménages fiscaux	78 928
Médiane du revenu disponible par unité de consommation (en euros)	15 880
Part des ménages fiscaux imposés (en %)	27

Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 01/01/2022.

## REV G1 - Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2020

## REV G1 - Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2020



Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 01/01/2022.

Sur les 30.645 ménages fiscaux tamponnais en 2020, 27% seulement sont imposables (contre 52,1% en France métropolitaine en 2017), avec une médiane du revenu disponible de 15 880€.

Le taux de pauvreté en 2020 était d'environ 39% toutes tranches d'âges confondues (contre 42% en 2015 et 2016). La pauvreté touche de façon beaucoup plus accrue les moins de 30 ans (près de 54% de la tranche d'âge concernée).

## FAM T3 - Composition des familles

	2008	%	2013	%	2019	%
<b>Ensemble</b>	<b>19 698</b>	<b>100,0</b>	<b>20 982</b>	<b>100,0</b>	<b>22 472</b>	<b>100,0</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>9 893</b>	<b>50,2</b>	<b>9 771</b>	<b>46,6</b>	<b>9 657</b>	<b>43,0</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>5 148</b>	<b>26,1</b>	<b>5 760</b>	<b>27,5</b>	<b>6 612</b>	<b>29,4</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	572	2,9	716	3,4	792	3,5
Femmes seules avec enfant(s)	4 576	23,2	5 044	24,0	5 820	25,9
<b>Couples sans enfant</b>	<b>4 657</b>	<b>23,6</b>	<b>5 451</b>	<b>26,0</b>	<b>6 202</b>	<b>27,6</b>

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

Sur 22 472 familles qui composent la population tamponnaise en 2019, on constate que 29,4% d'entre elles sont des familles monoparentales, dont 25,9% sont composées de femmes seules avec enfant(s).

#### FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>	<b>54 612</b>	<b>25 483</b>	<b>29 129</b>
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	39,4	38,3	40,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,7	4,5	6,6
CAP, BEP ou équivalent	20,2	24,8	16,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,8	15,5	17,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	7,4	6,8	8,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,9	6,0	7,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	3,6	4,1	3,2

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

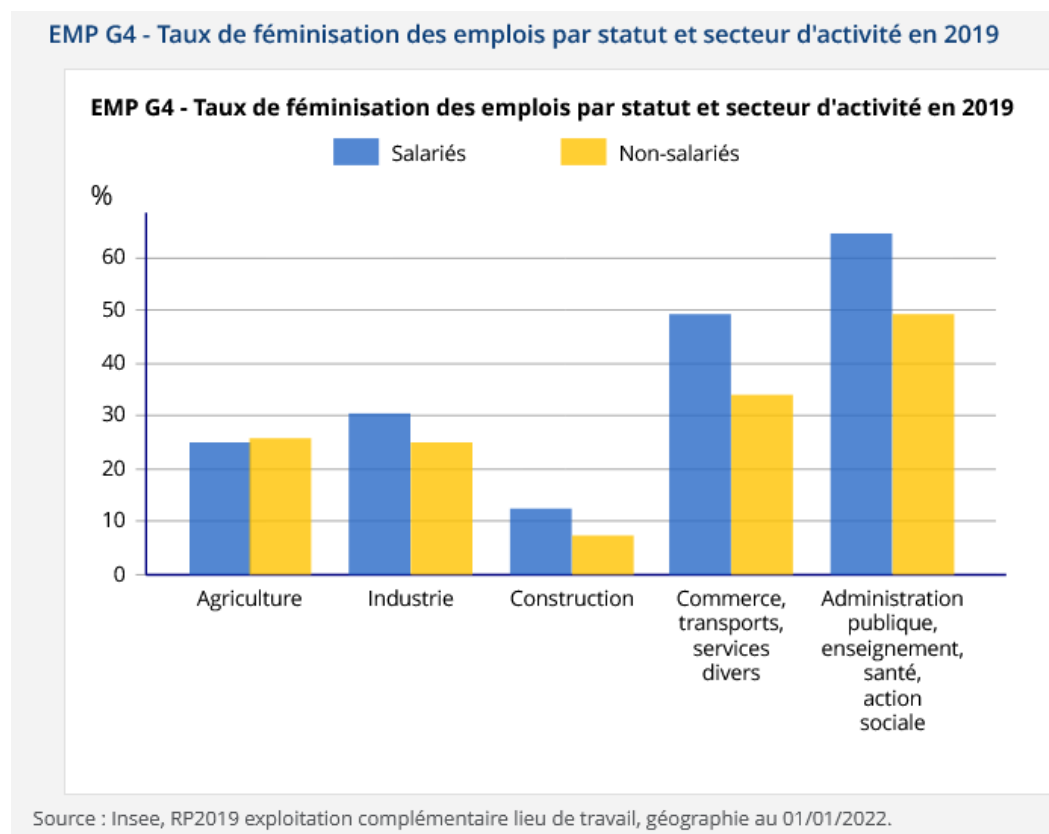
On constate que les femmes sont légèrement plus nombreuses à ne pas disposer d'un diplôme (40,3% de femmes contre 38,3% d'hommes ne disposant d'aucun diplôme). Elles sont, à l'inverse, plus nombreuses à disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac+2 à bac+4 (respectivement 8,0% de femmes contre 6,8% d'hommes à bac+2 et 7,7% de femmes contre 6,0% d'hommes à bac+4). La part des hommes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac+5 reste plus élevée que celle des femmes (4,1% d'hommes contre 3,2% de femmes).

#### EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>51 731</b>	<b>36 200</b>	<b>70,0</b>	<b>23 457</b>	<b>45,3</b>
15 à 24 ans	11 319	4 547	40,2	2 161	19,1
25 à 54 ans	30 783	26 474	86,0	17 661	57,4
55 à 64 ans	9 630	5 179	53,8	3 635	37,8
<b>Hommes</b>	<b>24 588</b>	<b>18 268</b>	<b>74,3</b>	<b>12 446</b>	<b>50,6</b>
15 à 24 ans	5 776	2 468	42,7	1 259	21,8
25 à 54 ans	14 200	12 998	91,5	9 160	64,5
55 à 64 ans	4 612	2 803	60,8	2 026	43,9
<b>Femmes</b>	<b>27 143</b>	<b>17 932</b>	<b>66,1</b>	<b>11 011</b>	<b>40,6</b>
15 à 24 ans	5 543	2 079	37,5	902	16,3
25 à 54 ans	16 583	13 477	81,3	8 500	51,3
55 à 64 ans	5 018	2 376	47,4	1 609	32,1

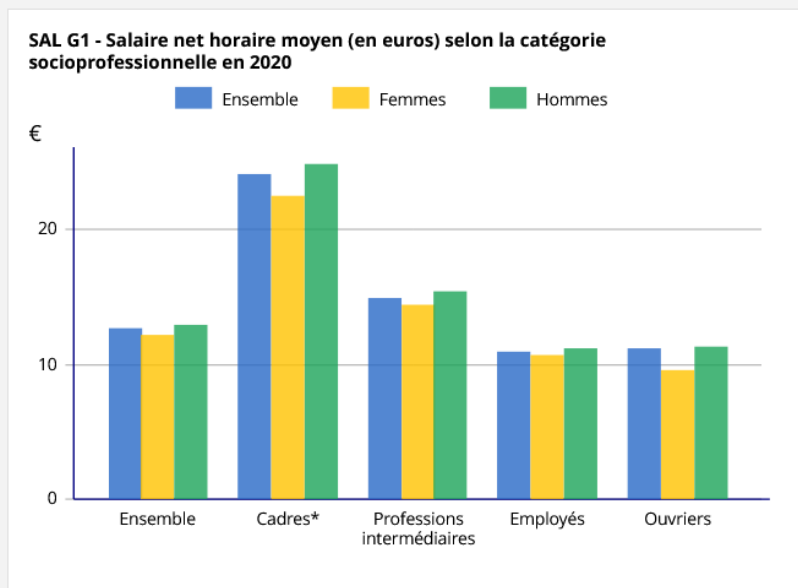
Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

En 2019, la ville du Tampon comptait 36 200 actifs sur la tranche d'âge de 15 à 64 ans. Les personnes sans emploi sont plus fréquemment des femmes que des hommes (74,3% des hommes en activité contre 66,1% des femmes en activité). Le taux d'emploi (part des actifs occupant un emploi) des femmes est de 40,6%, alors qu'il est de 50,6% pour les hommes.



La répartition des emplois est assez fortement sexuée, les femmes occupant en majorité des emplois dans l'administration, l'enseignement, les commerces et les services. Les emplois du secteur de l'industrie, de la construction et de l'agriculture restent peu féminisés.

## SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020



\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Le salaire net des Tamponnais.es confirme les écarts déjà connus : les femmes ont des salaires toujours inférieurs à ceux des hommes, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée. Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ont tendance à se renforcer à mesure de l'avancée dans l'âge et la carrière.

## EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2008	2013	2019
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>10 293</b>	<b>12 548</b>	<b>12 743</b>
Taux de chômage en %	34,2	37,2	35,2
Taux de chômage des 15 à 24 ans	50,9	58,9	52,5
Taux de chômage des 25 à 54 ans	32,1	34,9	33,3
Taux de chômage des 55 à 64 ans	19,8	23,4	29,8

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

Le taux de chômage est plus important chez les 15-24 ans (52,5%) que chez les 25-54 ans (33,3%).

**Conclusion :** Les statistiques fournies par l'INSEE montrent une population tamponnaise à l'image du paradoxe des femmes en France : les femmes vont plus longtemps à l'école et sont plus diplômées que les hommes, mais une fois arrivées dans la vie active, elles ont des salaires inférieurs à ceux des hommes, sont plus nombreuses à être au chômage et composent la majeure partie des familles monoparentales.

## **II. Les politiques publiques menées par la Commune dans le domaine de l'égalité femmes-hommes**

### **A. S'engager : responsabilité démocratique et cadre général pour l'égalité**

#### *1. Les inscrits.es sur les listes électorales*

Les listes électorales du Tampon comptent au 10 février 2023, 64 949 électeurs inscrits/tes, dont :

- 33 757 femmes (33 612 en 2022)
- 31 192 hommes (30 989 en 2022)

#### *2. La composition du conseil municipal*

Conformément aux dispositions de la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires et modifiant le calendrier électoral, instaurant l'obligation de parité des listes de candidats dans les communes de 1 000 habitants et plus, la parité femmes-hommes a été respectée lors de l'installation du Conseil municipal le 4 juillet 2020.

Le Conseil municipal du Tampon est aujourd'hui composé de 25 hommes et de 24 femmes.

#### *3. Les missions et formations des élu.es*

#### Missions

Les missions sont organisées en fonction des délégations des élu.es et des projets en cours ou à venir. On constate que 16 missions ont concerné les hommes contre 8 pour les femmes entre 2016 et 2019, mais il faut noter que ces chiffres concernent également les missions de Monsieur le Maire.

2017		2018		2019		2020		2022	
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
2	0	4	5	6	1	1	0	4	2

En 2020, le nouveau Conseil municipal s'est installé, il n'y a donc pas eu de mission réalisée aussi bien pour les élus sortants que pour les nouveaux élus.

En 2022, Monsieur le Maire a désigné 6 élus pour se rendre en mission en Métropole dont 4 hommes et 2 femmes.

### Formations

De 2016 à 2019, le nombre de femmes élues bénéficiaires de formations est légèrement supérieur au nombre d'hommes élus (respectivement 36 formations pour les femmes élues et 32 formations pour les hommes élus). Les inscriptions aux formations sont réalisées à la demande des élu.es et sur proposition notamment de l'association des maires de La Réunion.

En 2020, les formations ont bénéficié aux élus du mandat 2020-2026 pour leur entrée en fonction. Sur 29 élus concernés par ces formations, 13 sont des hommes et 16 sont des femmes.

En 2022, 4 élus ont bénéficié d'une, voire de plusieurs formations dispensée(s) à La Réunion, dont certaines via l'AMDR, dont 2 hommes et 2 femmes.

#### *4. La communication de la collectivité*

Le service communication de la collectivité suit pour l'élaboration de ses supports et campagnes, les préconisations du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ("Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe"), et en particulier:

- Éliminer toutes les expressions sexistes
- User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes
- Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération
- Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes

- Parler "des femmes" plutôt que de "la femme" et de "la journée internationale des droits des femmes" plutôt que de "la journée de la femme" et des "droits humains" plutôt que des "droits de l'homme"
- Diversifier les représentations des femmes et des hommes
- Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images et dans les vidéos, dans les sujets d'une communication

Les efforts se poursuivent sur :

- L'accord des noms de métiers, titres, grades et fonctions
- L'égalité femmes hommes à la tribune d'évènements, ainsi que dans le temps de parole
- Dans les dénominations de noms de rues, des bâtiments des équipements, des salles

## **B. Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes**

### *1. Affaires scolaires / Enfance*

Types de formations suivies par les agents et répartition hommes/femmes du suivi de formation : au vu de la répartition des effectifs hommes/femmes au sein de la DVSR, lors d'une formation, on compte souvent plus de 90% de femmes contre 10% d'hommes :

- Formation spécifique à la petite enfance = 100% femmes
- Formation spécifique à la cuisson, hygiène et sécurité : tout le personnel de restauration est concerné, mais la majorité féminine l'emporte.

Ci-après un échantillon des formations proposées aux agents en 2022 :

- Informatiques et numériques
- La communication et les relations professionnelles
- La gestion de l'agressivité et la violence verbale en milieu scolaire
- L'aide pédagogique à l'enseignante à l'école maternelle
- Le management des situations relationnelles difficiles

## - Evaluation professionnelle

Le territoire compte des modes de garde diversifiés qui accueillent les enfants de la façon suivante :

- Nombre d'enfants gardés par un assistant maternel : indéterminé
- 149 enfants en garde à domicile ;
- Pour les enfants gardés au sein des EAJE, (sur 4 structures ayant communiqué les informations), pour un total de 148 enfants, 80 sont des filles, 68 sont des garçons. Sur l'ensemble de ses 4 structures, le personnel est essentiellement féminin.

La Commune compte 15 EAJE aujourd'hui - crèches, micro-crèches, multi-accueil - ainsi que 20 Maisons d'assistant.es maternel.les.

Le domaine de la petite enfance reste à une écrasante majorité un monde féminin, avec seulement 6 assistants maternels sur les 219 professionnel.les que compte le territoire.

La mise en place du portail de la petite enfance permet de réaliser un diagnostic des besoins de la population, et apporter en conséquence une réponse adaptée aux demandes des parents.

En matière d'information, la commune du Tampon dispose par ailleurs d'un service (le Relais d'assistant.es maternel.les ou RAM) chargé d'accompagner les parents dans leurs recherches de modes de garde.

## *2. Action sociale*

On constate que dans la grande majorité des familles monoparentales, c'est une femme qui est à la tête du foyer (67%), les aides aussi bien alimentaires que financières sont ainsi allouées majoritairement à des femmes.

### Action sociale spécifique : accompagnement à la parentalité

Les LAEP du Tampon en partenariat avec l'EMAP ont pour projet, de mettre en place "Les matinales des papas" ayant pour but de permettre aux hommes de s'investir encore plus dans leur rôle de père auprès de leur enfant. Ces matinales seront animées par des étudiants psychomotriciens qui auront pour rôle d'accompagner le père dans son approche ludique avec son enfant et ainsi de consolider le lien père enfant.

### *3. Lutte contre les violences*

#### *- La prise en charge*

La collectivité ne dispose pas de logements gérés directement pour les femmes victimes de violence. Ces personnes sont orientées vers les services du Département (115 – GUT), avec en parallèle un accompagnement pour la constitution d'un dossier de demande de logement et un appui auprès de la Commission d'Attribution, le motif de violence familiale étant un des critères de priorité.

Deux associations œuvrent également sur la commune pour venir en aide aux femmes victimes de violence familiale :

- Femmes des Hauts, Femmes d'Outre-Mer, association située à la Maison de la famille, 153 avenue de l'Europe, Local 5001, Les Orchidées 2, Zac Châtoire ;
- Association des femmes et d'enfants, située 70 bis rue Dachery.

#### *- La prévention et l'accompagnement : Maison de la famille*

La Maison de la famille située à La Châtoire, un des quatre quartiers classés prioritaires au titre de la politique de la ville, a ouvert en 2012. Cet espace est géré par l'association Femmes des Hauts, Femmes d'Outre-Mer. L'association, ainsi que les nombreux acteurs partenaires proposent sur site notamment :

- Ecoute individuelle, groupes de paroles, permanence d'une psychologue ;
- Médiation familiale, ateliers d'aide à la parentalité ;
- Aide aux démarches administratives, en complément du Point d'accès au Droit voisin dans le quartier.

Le lieu a bénéficié en 2018 d'un chantier d'insertion composé de 6 femmes qui ont réalisé un deck de 150m<sup>2</sup> afin d'améliorer l'accueil des bénéficiaires.

## Action spécifique politique de la ville/CLSPD

L'association planning familial intervient dans le cadre du contrat de ville sur des ateliers à destination du grand public mais aussi sur le public scolaire afin de prévenir toutes les formes de violence, promouvoir l'égalité femmes- hommes et accompagner la parentalité.

La commune du Tampon bénéficie des fonds interministériels de prévention de la délinquance (FIPD) afin de sensibiliser sur les violences intra familiales et la lutte contre les stéréotypes par le biais du théâtre forum- 5 interventions sont programmées.

### *4. Emploi et insertion*

Des actions sont menées sur la Commune auprès de la population afin de favoriser la mixité des métiers.

### **Chantiers d'insertion**

Des chantiers d'insertion ont ainsi été menés depuis 2017 dans le domaine du bâtiment / travaux publics / environnement, qui ont associé des femmes :

- 3 femmes et 9 hommes ont participé à l'ACI « préservation et valorisation du patrimoine végétal endémique » à la Plaine des Cafres ;
- 11 femmes et 1 homme ont participé à l'ACI « Valorisation de la laine » à la Plaine des Cafres ;
- 08 femmes et 4 hommes ont participé à l'ACI « La couture audacieuse » à la Plaine des Cafres
- 4 femmes et 8 hommes ont participé à l'ACI « Valorisation des Déchets électroniques électriques » à la Plaine des Cafres
- 1 femme et 10 hommes ont participé à l'ACI « Valorisation du Patrimoine Endémique des Hauts ».
- 9 femmes et 1 homme ont participé à l'ACI « Nout Jardin en Bas la Cour »

Soit 36 femmes et 33 hommes mis en emploi sur des chantiers d'insertion en 2021/2022.

## **Jardins collectifs**

Des actions sont menées par la Commune auprès de la population afin de favoriser la mixité dans le champ de l'insertion sociale.

Ainsi, la répartition des attributaires de parcelles sur les divers jardins collectifs implantés sur le Tampon fait apparaître une proportion de femmes plus élevée que celle des hommes avec :

Jardins Municipaux : 33 Femmes et 22 hommes pour 52 parcelles utilisées

Jardin JADES : 12 Femmes- 3 hommes -pour 15 Parcelles

Jardin ARISS : 23 femmes et 10 hommes -pour 36 parcelles

Soit 68 parcelles affectées aux femmes contre 35 pour les hommes, pour 103 parcelles utilisées.

## **Education Programme de réussite éducative**

**Pour ce qui relève du Programme de réussite éducative (PRE)** implanté depuis 2019 sur le territoire, on recense à ce jour 22 enfants suivis dont 13 garçons et 9 filles. Ce sont 16 familles qui bénéficient du parcours. Sur ces familles, nous comptons 14 familles monoparentales et 8 familles où le père est connu et/ou présent.

### *5. Culture et vie associative*

## **Culture**

- **Actions en faveur de l'égalité femmes-hommes : 3**

- *Terres de femme*, d'Agnès Molia, 2020 Arte France, projection
- *Dognat*, de Laurent Pantaléon, 2020, projection de Ciné d'îles
- *Carton rouge*, film de Mohamed Saïd Ouma, 2020, projection de Ciné d'îles

- **Expositions / Spectacles faisant intervenir des femmes :**

Sur les 6 expositions organisées sur l'année, la médiathèque du centre-ville a accueilli 3 expositions dirigées ou codirigées par des femmes. Une seule artiste a été le commissaire d'exposition de sa propre exposition, AnnaF.

Sur 22 spectacles organisés, 18 compagnies ont fait intervenir des femmes en tant qu'artistes, productrices, médiatrices, comédiennes ou présidentes d'association.

- **Ateliers :**

Sur 13 prestataires contactés pour réaliser des ateliers, 10 sont des femmes. Sur un total de 40 ateliers réalisés dans l'ensemble du réseau de lecture en 2022, 28 ont été animés par des femmes.

- **Auteurs :**

Sur 11 auteurs reçus en 2022, 7 étaient des femmes : Isabelle Kichenin (dans le cadre de l'opération « un auteur à la bibliothèque »), Céline Huet, Lucinda Atchama, Julie Legrand (dans le cadre de « Je lis un livre péi ») et dans le cadre des Nuits de la lecture, l'autrice jeunesse Gaëlle Berthilde et les autrices de romans Béatrice Navez Bouniol, Anne Nabaha.

- **Proportion des emprunteurs actifs du réseau de Lecture Publique :**

Femmes : 2 064

Hommes : 1 298

### Vie associative

- **Poste de président.e** : Sur 173 associations, on remarque que seulement 38 % des postes de président sont occupés par des femmes, soit 66 femmes.

A noter que l'on dénombre le moins de femmes présidentes dans les associations sportives (16 présidentes), les associations militaires (aucune).

Ces deux secteurs restent à prédominance masculine et doivent davantage permettre l'accessibilité des femmes aux fonctions des présidences.

- **Poste de trésorerie : des femmes aussi présentes que les hommes** : bien que les femmes soient légèrement moins représentées que les hommes, elles occupent à 48 % les postes de trésorerie (total de 83 femmes trésorières).

Elles sont légèrement majoritaires aux hommes dans les associations culturelles (23 femmes contre 19 hommes) et dans les associations sportives (34 femmes contre 33 hommes).

A noter encore une fois l'absence de femmes trésorières dans les associations militaires.

- **Poste de secrétaire, les femmes majoritaires** : on retrouve 102 femmes au poste de secrétaire. Ce qui représente 59 % de secrétaires femmes.

Sur 42 associations culturelles, 26 secrétaires sont des femmes. Dans les associations sportives, le nombre de femmes et d'hommes secrétaires est quasiment équivalent (33 femmes contre 34 hommes).

Ici aussi on ne retrouve pas de femmes secrétaires dans les associations militaires.

#### *6. Aménagement urbain*

Signalons que la collectivité a l'obligation, dans le cadre de l'Agenda d'accessibilité programmée approuvée par le Préfet le 10 décembre 2015, de prévoir l'accessibilité de tous ses établissements recevant du public (ERP).

La politique d'accessibilité PMR menée plus globalement sur le territoire dans les espaces publics, sur la voirie notamment, profite également aux familles, aux pères et aux mères avec de jeunes enfants (passage en poussette facilité par exemple).

#### *7. Etat-civil*

La Commune a adopté les formulaires CERFA imposés par l'Etat et adopté ces consignes pour l'ensemble des documents utilisés : suppression du « mademoiselle », prévalence du nom de jeune fille sur le nom d'usage (épouse) notamment.