

Document certifié conforme à l'original

<https://delib.mairie-tampon.fr>

Publié le 20/03/2025 à 22:27

Envoyé en préfecture le 20/03/2025

Reçu en préfecture le 20/03/2025

Publié le

ID : 974-219740222-20250307-02_20250307-DE



COMMUNE DU TAMPON
La France dans l'Océan Indien

DEPARTEMENT DE LA REUNION COMMUNE DU TAMPON

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

2024

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 commune du Tampon 2

I) Bilan chiffré	2
A) Effectif global de la collectivité par statut	2
B) Répartition par filière du personnel permanent	3
C) Pyramide des âges du personnel permanent	4
D) Répartition par catégorie du personnel permanent	5
E) Répartition salariale par sexe du personnel permanent	6
F) Les formations	7
II) Perspectives	9
A) Plan prévisionnel des départs à la retraite 2023	9
B) Plan de formation des agents et actions RH	10

Seconde partie : L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales menées par la commune du Tampon en direction de la population : bilan et perspectives 11

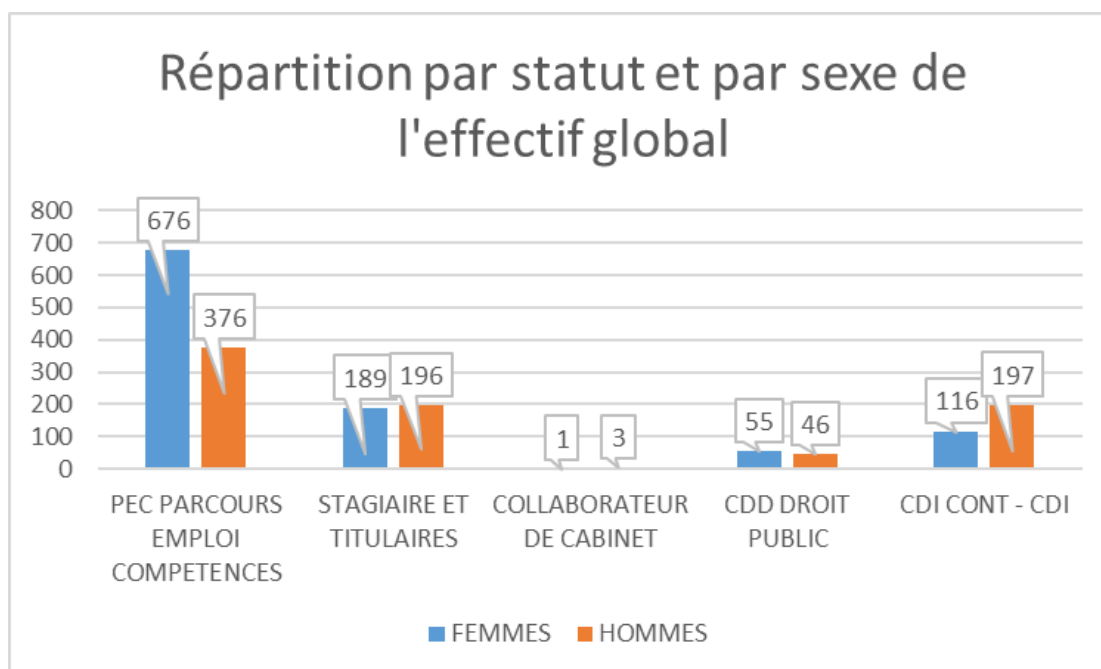
I) Photographie de la population tamponnaise par genre	11
A) Données générales	11
B) Emploi	13
C) Famille	16
II) Les politiques publiques menées par la Commune dans le domaine de l'égalité femmes-hommes	18
A) S'engager : responsabilité démocratique et cadre général pour l'égalité	18
1. Les inscrit.es sur les listes électorales	18
2. La composition du conseil municipal	18
3. Les missions et formations des élu.es	18
4. La communication de la collectivité	19
B) Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes	20
1. Affaires scolaires	20
2. Action sociale	20
3. Lutte contre les violences	23
4. Emploi & insertion	24
5. Culture et vie associative	26
6. Aménagement urbain	28
7. Etat-civil	29

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

I) Bilan chiffré

A) Effectif global de la collectivité par statut (31/12/2024)

STATUTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PEC PARCOURS EMPLOI COMPETENCES	676	376	1052
STAGIAIRE ET TITULAIRES	189	196	385
COLLABORATEUR DE CABINET	1	3	4
CDD DROIT PUBLIC	55	46	101
CDI CONT - CDI	116	197	313
TOTAL	1037	818	1855

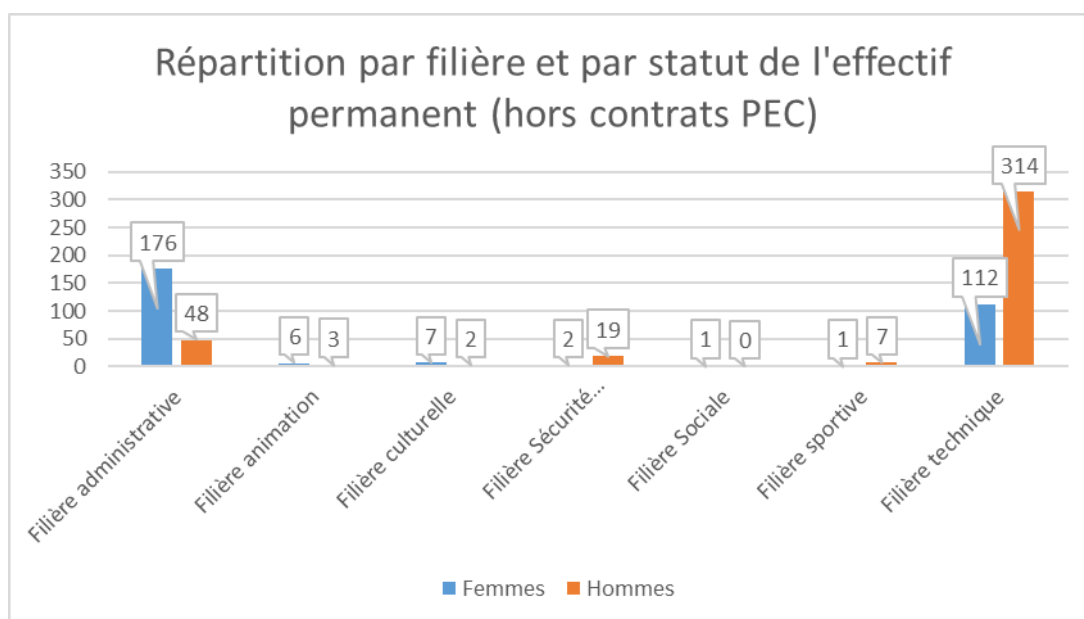


Observations :

- Part des femmes dans l'effectif total : 55,90% (forte concentration des femmes au niveau du personnel en contrat PEC)
- Part des hommes dans l'effectif total : 44,10% (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) (31/12/2024)

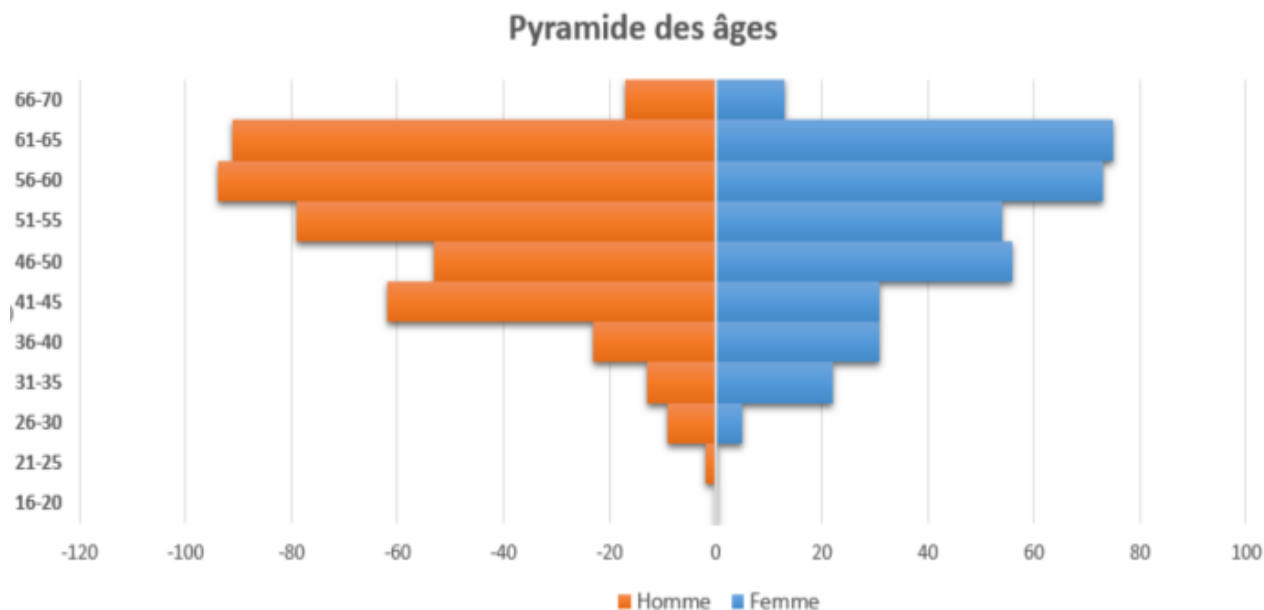
Filières	Femme	Hommes	Total général
Filière administrative	176	48	224
Filière animation	6	3	9
Filière culturelle	7	2	9
Filière Sécurité (Police Municipale)	2	19	21
Filière Sociale	1	0	1
Filière sportive	1	7	8
Filière technique	112	314	426
Total général	305	393	698



Observations :

- Une nette représentativité des hommes dans l'effectif total du personnel permanent (56,30% contre 43,70% pour les femmes).
- Une forte concentration des hommes dans la filière technique (73,71% contre 26,29% pour les femmes).
- Une forte concentration des femmes dans la filière administrative (78,57% pour les femmes contre 21,43% pour les hommes).

C) Pyramide des âges du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (en 2024)

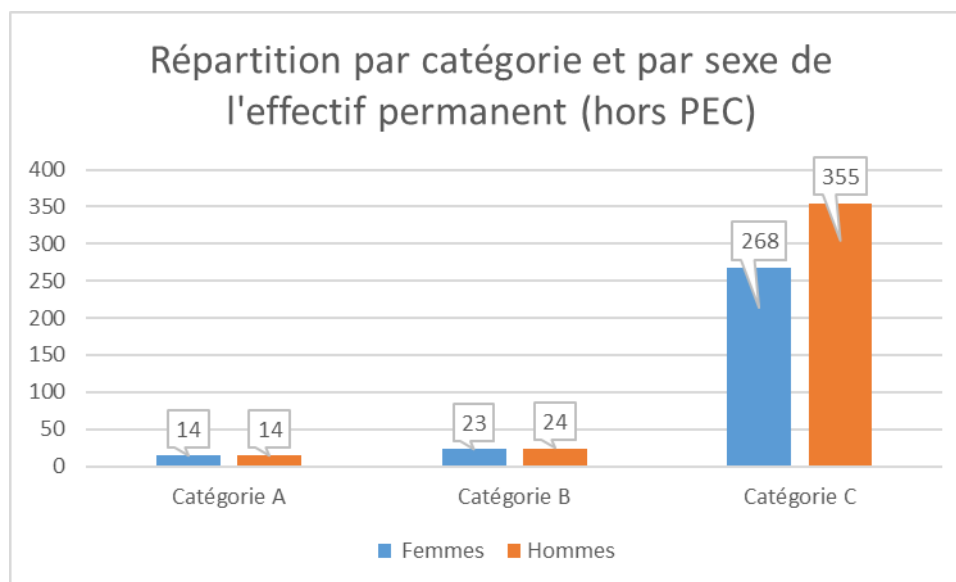


Observations :

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

D) Répartition par catégorie du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2024)

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A	14	14	28
Catégorie B	23	24	47
Catégorie C	268	355	623
Total général	305	393	698



Observations :

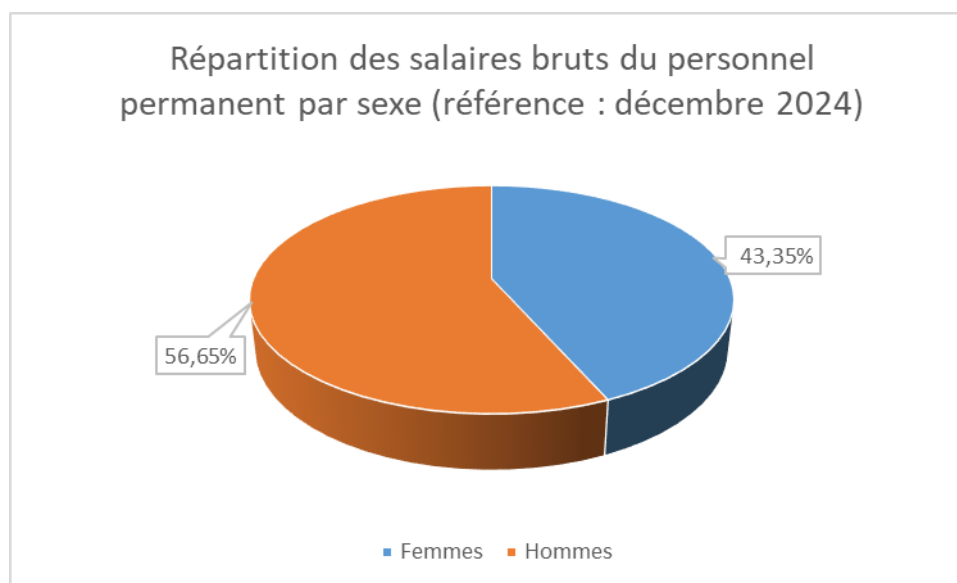
- Représentativité égale des femmes et des hommes dans la catégorie A (encadrement supérieur) et quasi égale dans la catégorie B.
- Forte concentration des hommes au niveau de la catégorie C (56,98% contre 43,2% pour les femmes).

E) Répartition salariale par sexe du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2024)

SEXE	Répartition des salaires bruts en décembre 2024	
	En valeur	En %
Femmes	990 074,65 €	43,35%
Hommes	1 293 759,05 €	56,65%
Total	2 283 833,70 €	100,00%

Observation :

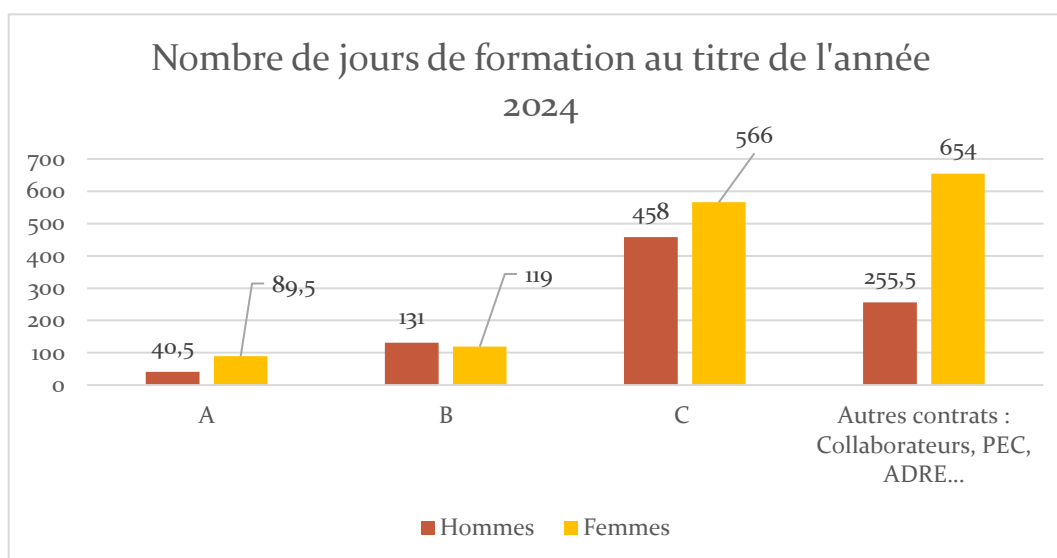
- Ecart du salaire brut mensuel de 13 points entre les deux sexes (56,65% pour les hommes contre 43,35% pour les femmes) s'expliquant par un nombre plus élevé d'hommes dans la filière technique qui est mieux rémunérée que les autres filières.



F) Les formations

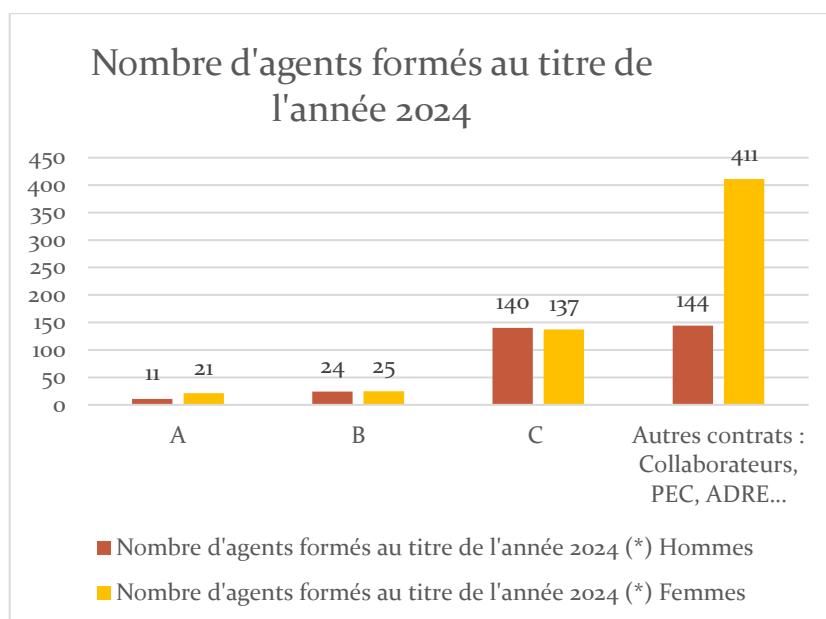
Catégorie d'agents formés	Nombre de jours de formation au titre de l'année 2024 (*)		
	Hommes	Femmes	Total
A	40,5	89,5	130
B	131	119	250
C	458	566	1024
Autres contrats : Collaborateurs, PEC, ADRE...	255,5	654	909,5
TOTAL	885	1428,5	2313,5

(*) Organismes de formation, CNFPT, Formateurs mairie



Catégorie d'agents formés	Nombre d'agents formés au titre de l'année 2024 (*)		
	Hommes	Femmes	Total
A	11	21	32
B	24	25	49
C	140	137	277
Autres contrats : Collaborateurs, PEC, ADRE...	144	411	555
TOTAL	319	594	913

(**) Agents comptabilisés une seule fois, qu'importe le nombre de formations effectué



Dans le respect de ses obligations liées à la formation des agents en contrat parcours emploi compétences (PEC), la commune a continué à privilégier dans son plan de formation 2024, les actions en direction de ces publics en difficulté sur des emplois dits "tremplins". Elle a tenu ainsi à maintenir les formations d'adaptation au poste notamment en direction du personnel affecté dans les écoles et dans les services techniques opérationnels en accentuant la formation dans le domaine de la prévention et la sécurité (habilitations, PRAP, EPI, CACES, AIPR...).

En 2024, si le nombre d'agents formés continue sa progression (+6% par rapport à 2023), on note que le nombre de jours de formation est moins important de 26% par rapport à 2023, compte tenu de la durée plus courte des stages proposés notamment dans le cadre des marchés de formation de la commune pour la formation des contrats PEC. En effet, la collectivité a davantage fait appel aux organismes autres que le CNFPT pour la formation de ses agents. Le CNFPT représente malgré tout 44% de la totalité des jours de formation suivis. Le nombre de formations dispensées par nos formateurs internes est également en baisse.

II) Perspectives

A) Plan prévisionnel des départs à la retraite 2025

À titre indicatif, les départs à la retraite en 2024 se décomposent comme suit :

Répartition par sexe et statut des départs à la retraite (titulaires/contractuels de droit public)			
Statuts	Femmes	Hommes	Total
CDI	1	7	8
Non titulaire	1	4	5
Titulaire	10	10	20
TOTAL	12	21	33

Focus sur les départs à la retraite du personnel permanent (titulaires/contractuels de droit public) en 2025

Répartition par sexe et statut des départs à la retraite en 2025 (titulaires/contractuels de droit public)			
Statut	Femme	Homme	Total
CDI et /ou non titulaire	3	3	6
Titulaire	6	6	12
TOTAL	9	9	18

Observations :

- Sur 18 départs enregistrés à la direction des ressources humaines pour 2025, les départs sont égaux : 50% des départs concernent aussi bien des femmes que des hommes.
- Pour la majorité des départs identifiés en 2024, les agents relèvent de la catégorie C.

Les données indiquées ci-dessus correspondent aux départs connus en janvier 2025.

Ce nombre sera très certainement majoré au cours de l'année 2025 par les départs volontaires d'agents ayant atteint l'âge légal et ayant obtenu le nombre de trimestres nécessaires.

B) Plan de formation des agents et actions RH

Compte tenu que le gouvernement prévoit d'importantes réductions en matière de politique de l'emploi, notamment une réduction de 45% des crédits de soutien aux contrats PEC, la collectivité doit se préparer à une baisse conséquente des effectifs PEC pourtant nécessaires au maintien de la qualité de l'offre de services publics.

Dans ce contexte de baisse des emplois aidés, la commune doit faire face à de nouveaux enjeux en 2025 pour lesquels la formation est un levier d'action important :

- La mutualisation des moyens humains
- La réorganisation des services en conséquence
- L'accompagnement au changement que cela implique.

Des actions de sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux seront également prévues en 2025 en direction du personnel d'encadrement dans le cadre de la convention en la matière signée entre la commune et le Centre de Gestion de La Réunion.

La commune du Tampon et le CCAS du Tampon ont signé en décembre 2024, une convention de partenariat avec la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) de La Réunion avec pour objectif l'instauration d'une coopération renforcée au profit des usagers et du personnel. Cette convention implique des actions de formation et de sensibilisation du personnel aux offres de service « employeur » de la CGSS pour mieux accompagner les usagers dans leurs démarches notamment en ligne.

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

I) Photographie de la population tamponnaise

A) Données générales

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	73 365	100,0	76 310	100,0	81 943	100,0
0 à 14 ans	18 082	24,6	18 090	23,7	18 286	22,3
15 à 29 ans	16 052	21,9	15 973	20,9	16 319	19,9
30 à 44 ans	15 761	21,5	14 160	18,6	15 214	18,6
45 à 59 ans	13 732	18,7	15 949	20,9	16 589	20,2
60 à 74 ans	7 026	9,6	8 734	11,4	11 143	13,6
75 ans ou plus	2 712	3,7	3 404	4,5	4 392	5,4

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

Observations :

Selon les chiffres de l'INSEE, la ville du Tampon comptait en 2021 une population de 81 943 habitants, soit une augmentation de 1,4% par rapport à l'année précédente. Il est à noter que la population tamponnaise ne cesse de croître avec une augmentation de près de 12% par rapport à 2010 et de 72% par rapport à 1990.

La ville du Tampon compte une population plus jeune qu'au niveau national puisque 19,9% des Tamponnais avaient, en 2021, de 15 à 29 ans (moyenne nationale : 17,3% en 2020) et 60,8% avaient moins de 45 ans contre 52,9% au niveau national.

POP T3 - Population par sexe et âge en 2021

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	39 408	100,0	42 535	100,0
0 à 14 ans	9 319	23,6	8 967	21,1
15 à 29 ans	8 130	20,6	8 189	19,3
30 à 44 ans	6 969	17,7	8 246	19,4
45 à 59 ans	7 884	20,0	8 706	20,5
60 à 74 ans	5 296	13,4	5 846	13,7
75 à 89 ans	1 713	4,3	2 297	5,4
90 ans ou plus	98	0,2	284	0,7
0 à 19 ans	12 793	32,5	12 086	28,4
20 à 64 ans	21 722	55,1	24 473	57,5
65 ans ou plus	4 893	12,4	5 975	14,0

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Observations :

La population tamponnaise en 2021 est composée de :

- 52% de femmes
- 48% d'hommes

De manière générale, il est constaté un équilibre dans la proportion d'hommes et de femmes au sein de la population. Cet équilibre est retrouvé chez les personnes âgées de moins 44 ans avec 30% d'hommes et 31% de femmes mais également pour celles âgées de 45 et plus avec 18% d'hommes et 21% de femmes.

B) Emploi

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2021

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	30 039	33 533	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	913	305	0,4	2,6	1,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 859	875	0,7	6,9	2,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 398	1 084	0,5	6,1	2,5
Professions intermédiaires	3 283	4 157	5,8	19,2	4,2
Employés	3 520	9 502	14,6	29,2	11,3
Ouvriers	6 932	1 356	8,4	18,8	7,3
Retraités	5 385	5 251	0,0	0,2	49,3
Autres personnes sans activité professionnelle	6 750	11 003	69,7	17,0	21,0

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

Observations :

Dans le domaine professionnel, il convient de noter une forte représentation des hommes ayant la qualité d'ouvrier avec 11% contre seulement 2% pour les femmes. En revanche, les femmes sont largement majoritaires dans les professions d'employés avec un taux de 15% contre 5,5% pour les hommes.

L'écart entre femmes et hommes est toutefois moins significatif dans plusieurs domaines professionnels tels que dans les professions de cadres et professions intellectuelles supérieures avec un taux de 2,2% pour les hommes et 1,7% pour les femmes ainsi que les professions intermédiaires avec un taux de 6,5% pour les femmes et de 5,2% pour les hommes.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	52 789	36 900	69,9	25 011	47,4
15 à 24 ans	11 603	4 655	40,1	2 540	21,9
25 à 54 ans	30 856	26 537	86,0	18 497	59,9
55 à 64 ans	10 329	5 708	55,3	3 974	38,5
Hommes	25 196	18 588	73,8	13 251	52,6
15 à 24 ans	6 006	2 585	43,0	1 494	24,9
25 à 54 ans	14 342	13 058	91,0	9 627	67,1
55 à 64 ans	4 849	2 946	60,8	2 130	43,9
Femmes	27 592	18 312	66,4	11 760	42,6
15 à 24 ans	5 597	2 071	37,0	1 045	18,7
25 à 54 ans	16 515	13 480	81,6	8 871	53,7
55 à 64 ans	5 480	2 762	50,4	1 844	33,6

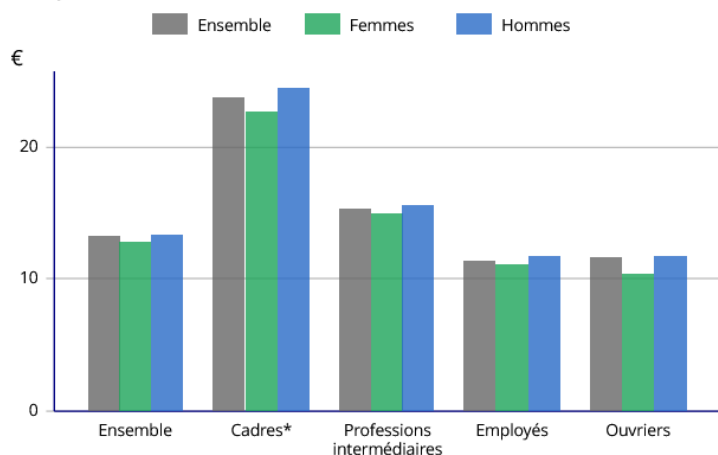
Source : Insee. RP2021 exploitation principale. géographie au 01/01/2024.

Observations :

En 2021, la ville du Tampon comptait 36 900 actifs dont 18 588 hommes et 18 312 femmes. Les personnes sans emploi sont plus fréquemment des femmes que des hommes (74% des hommes en activité contre 66% des femmes en activité). Le taux d'emploi (part des actifs occupant un emploi) des femmes est de 42,6%, alors qu'il est de 52,6% pour les hommes.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022



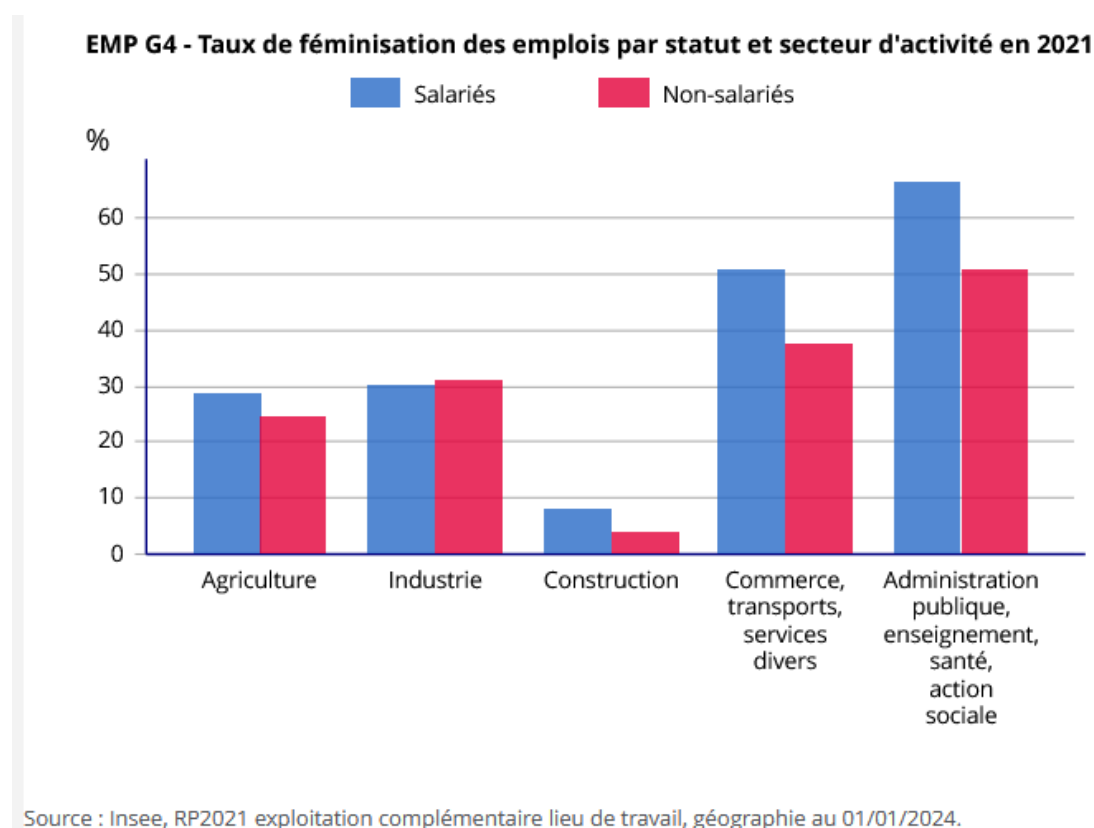
* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee. Bases Tous salariés. fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

Observations :

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. Ces écarts sont particulièrement marqués dans les professions de cadres avec un écart de (-)7,4% et des ouvriers avec -11,6% et ont tendance à se creuser à mesure de l'avancée dans l'âge et la carrière.



Observations :

Malgré les disparités constatées dans la répartition des hommes et des femmes au sein des catégories socio-professionnelles, il est observé un taux important de féminisation de certains emplois notamment dans les emplois de l'administration publique, de l'enseignement de la santé et de l'action sociale avec 66,5% et dans le commerce, les transports et les services divers avec 50,9%.

Les emplois du secteur de l'industrie, de la construction et de l'agriculture restent peu féminisés.

C) Famille

FAM T1bis - Composition détaillée des ménages composés d'une seule famille

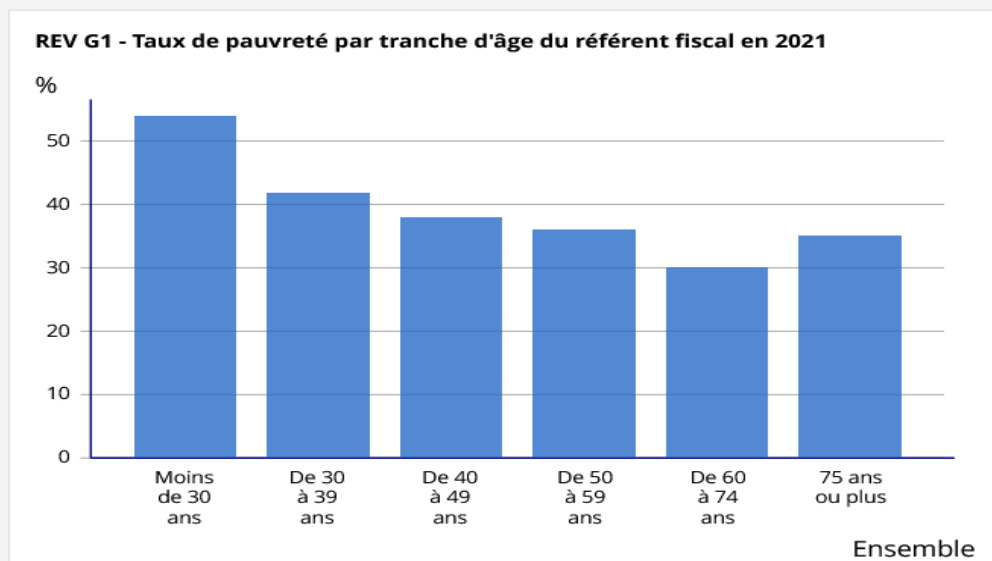
Ménages d'une famille	Nombre de ménages	%	Population des ménages
Ensemble	21 812	100,0	66 434
Couple sans enfant	6 307	28,2	12 942
Couples avec enfant(s)	9 179	41,0	35 744
Couple avec uniquement enfant(s) du couple	8 188	36,6	31 327
Couple avec au moins un enfant d'un seul des deux membre du couple	991	4,4	4 417
Famille monoparentale	6 326	28,2	17 748
Homme seul avec enfant(s)	1 274	5,7	3 354
Femme seule avec enfant(s)	5 051	22,6	14 394

Sources : Insee, RP2021, exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

Observations :

Sur 21 812 familles qui composent la population tamponnaise en 2021, on constate que 28,2% d'entre elles sont des familles monoparentales. 22,6% de ces familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s) contre seulement 5,7% de familles composées d'un homme seul avec enfant(s).

REV G1 - Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2021



Observations :

Le taux de pauvreté en 2021 était d'environ 39% toutes tranches d'âges confondues. La pauvreté touche de façon beaucoup plus accrue les moins de 30 ans et plus de 75 ans avec respectivement 54% et 35%.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	56 057	26 282	29 774
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	36,6	35,2	37,8
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,8	4,9	6,7
CAP, BEP ou équivalent	20,6	25,8	16,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,7	16,6	18,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	7,8	7,1	8,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	7,0	6,0	8,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	4,4	4,5	4,3

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Observations :

On constate que les femmes sont légèrement plus nombreuses à ne pas disposer d'un diplôme (37,8% de femmes contre 35,2% 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 8,5% de femmes contre 7,1% d'hommes à bac+2 et 8% de femmes contre 6% d'hommes à bac+4).

S'agissant du diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac+5, la proportion d'hommes et de femmes détenteurs d'un tel diplôme est équilibré (4,5% d'hommes contre 4,3% de femmes).

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 inscrit.es sur les listes électorales

Les listes électorales du Tampon comptent au 24 janvier 2024, 65 954 électeurs inscrits/tes, dont :

- 34265 femmes (33 757 en 2023)
- 31689 hommes (31 192 en 2023)

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 05 juillet 2020. L'élection du 24 juin 2024 étant intervenue en cours de mandature, celle-ci n'a eu aucune conséquence sur la parité au sein de cette même assemblée délibérante.

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

3. Les missions et formations des élu.es

Les missions sont organisées en fonction des délégations des élu.es et des projets en cours et à venir. On constate que 12 élus hommes ont été concernés par des missions contre 6 élues femmes, entre 2020 et 2024.

2020		2021		2022		2023	
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1	0	4	1	4	3	2	2
2024							
Homme	Femme						
1	0						

Formations

Les inscriptions aux formations sont réalisées à la demande des élu.es et aussi sur proposition notamment de l'association des maires de La Réunion.

Pour leur entrée en fonction, 29 élus du mandat 2020-2026 ont participé aux formations proposées par l'AMDR. Ont été intéressés par ces formations, 13 hommes et 16 femmes.

Sur la période de 2020 à 2024, le nombre de femmes élues ayant participé à des formations est supérieur à celui des hommes élus (respectivement 63 contre 43).

2020		2021		2022		2023	
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
13	16	5	14	2	2	10	11
2024							
Homme	Femme						
13	20						

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

La direction des écoles comptabilise 637 femmes et 47 hommes au 31 octobre 2024 soit un effectif composé à 91% de femmes contre 9% d'hommes seulement. Les femmes sont majoritairement représentées dans les fonctions ayant trait aux écoles telles que les fonctions d'agents polyvalents des écoles ou d'aide maternelle tandis que les hommes exercent des fonctions ayant un lien avec la restauration scolaire ou la livraison de repas (chauffeur).

Les formations proposées en 2024 :

- Conduire un entretien annuel d'évaluation
- La communication et les relations professionnelles
- Le recyclage SST
- Equipier de première intervention
- Conflits, agressivité et opposition du jeune enfant
- Le langage dans la relation enfants/asem

2. Action sociale

On constate que dans la grande majorité des familles monoparentales, c'est une femme qui est à la tête du foyer (88%), les aides aussi bien alimentaires que financières sont ainsi allouées majoritairement à des femmes.

Sur les 3 584 colis alimentaires distribués en 2024 63% l'ont été à des femmes, 37% à des hommes.

325 personnes ont bénéficié d'aides financières de la part du CCAS, dont 70% de femmes et 30% d'hommes. Ces aides financières concernent :

- La rupture ou la baisse des revenus notamment en cas de décès d'un proche ;
- Les coupures d'eau ou d'électricité ;

- Les incendies ;
- Les transferts sanitaires ;
- La taxe foncière ;
- Les vidanges de fosse septique ;
- L'hébergement urgence ;
- La formation universitaire, formation professionnelle, déplacement pour concours ou examen.

2.1 Actions spécifiques liées au service Logement Social et Amélioration du Cadre de Vie

- **Cadre de Vie**

Concernant les aides facultatives liées au Cadre de Vie (amélioration de l'habitat, élagage-abattage, branchement en eau et électricité, chauffe-eau solaire etc), on constate que les femmes sont majoritairement à l'initiative de ces demandes.

En effet sur 369 demandes d'aides en 2024, toutes aides confondues, 60 % de femmes en sont à l'origine contre 40 % pour les hommes.

- **Lutte contre l'habitat indigne (PILHI)**

En matière de lutte contre l'habitat indigne, le dispositif PILHI (Plan Intercommunal de Lutte contre l'Habitat Indigne), compétent en matière de repérage et de diagnostic des différentes formes d'habitat indigne, de logements insalubres, on note là aussi une proportion de femmes majoritaires dans le nombre de signalements effectués ainsi que le nombre de rapports. Sur 139 signalements d'habitat indigne en 2024, 93 signalements viennent de femmes et seulement 46 viennent des hommes.

- **Service d'Information et d'Accompagnement de la Demande de logement social (SIAD)**

Ce dispositif vise à améliorer l'accompagnement d'un public en grande difficulté dans leur demande de logement ainsi que leur accès et leur maintien dans ce logement. Ce public est accompagné par des travailleurs sociaux dans leurs démarches liées au logement et vers des demandes de labellisation PDAHLPD / DALO ou FSL. Nous remarquerons, encore une fois que le public accueilli au cours de l'année 2024 est majoritairement féminin ; 566 femmes recensées contre 391 hommes.

2.2 Action sociale spécifique liée à l'accompagnement à la parentalité

Alors que la grande majorité des parents qui fréquentent les LAEP sont des femmes, des actions sont mises en place afin d'inciter les hommes à fréquenter plus ces lieux.

En effet, les actions telles que « Les matinales des papas » ainsi que « Dans les pas de papa » ont eu un impact sur la fréquentation des parents dans les LAEP. La part des papas était de 10% contre 90% des mamans. En 2023, nous constatons que les pères sont représentés à 15% (54 pères) et les mères 85% (308 mères). En 2024, ce rapport reste le même, avec cependant une augmentation proportionnelle des femmes (781 mères) et des hommes (136 pères) qui fréquentent les LAEP.

2.3 Actions spécifiques liées au maintien à domicile des seniors et personnes en situation de handicap

- **Habitats Inclusifs et Relais Solidarité**

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les habitats inclusifs et les relais solidarités est un élément clé pour favoriser des dynamiques sociales enrichissantes et adaptées à tous.

Ces dispositifs ont pour mission de lutter contre l'isolement des personnes âgées, assurer le lien social tout en respectant leur autonomie.

Sur les 18 842 participants en 2024, les chiffres démontrent une forte présence féminine, notamment dans les habitats inclusifs comme Pause Koife (72,27 % de femmes), La Ruche (69,59 %) et Gufflet (51,58 %), ainsi que dans les relais solidarités (52,10 %). Cette représentation témoigne de l'engagement des femmes dans ces lieux de vie et de partage, mais aussi du potentiel à développer pour encourager une mixité encore plus équilibrée.

À travers des activités variées, repas partagés, ateliers créatifs, sorties culturelles, et moments d'échange, ces structures permettent de tisser des liens interpersonnels forts et de maintenir une dynamique sociale vivante. Elles favorisent également l'entraide et la transmission de savoirs entre les résidents, qu'ils soient hommes ou femmes. En valorisant des initiatives inclusives et en adaptant les actions aux attentes de chacun, ces dispositifs renforcent leur mission de solidarité et de bien-être.

- **Service Autonomie à Domicile (SAD)**

Le Service Autonomie à Domicile géré en modes, prestataire et mandataire, par le Centre Communal d'Action Sociale du Tampon accompagne au quotidien 1 085 personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap.

Pour ce faire, en mode prestataire, en 2024, 431 bénéficiaires ont été accompagnés soit 282 femmes et 149 hommes. La moyenne d'âge se situe entre 35 à 91 ans.

En mode mandataire, 646 particuliers employeurs dont 457 femmes et 189 hommes ont donné mandat au Service Autonomie à Domicile. La moyenne d'âge se situe entre moins de 60 à plus de 100 ans.

3. Lutte contre les violences

3.1 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.

3.2 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 (AMEFA), ateliers d'aide à la parentalité ;

- Aide aux démarches administratives, en complément du Point d'accès au Droit et du conseiller numérique de la politique de la ville.

Le lieu a bénéficié en 2018 d'un chantier d'insertion composé de 6 femmes qui ont réalisé un deck de 150m² afin d'améliorer l'accueil des bénéficiaires.

3.3 Action spécifique politique de la ville/CLSPD

Le coordonnateur CLSPD anime et articule le réseau d'acteurs du territoire : Police municipale, pompiers, Gendarmerie, associations. Il pilote les instances telles les réunions de police de sécurité au quotidien (PSQ), la séance plénière et accompagne l'émergence de projets en matière de prévention de la délinquance et de lutte contre les violences intrafamiliales tel le projet de theatre forum avec l'association chance égale et la comédienne Delexia PERINNE en 2024 : scénete de la vie quotidienne avec débriefing direct avec le public.

4. Emploi et insertion

Des actions sont menées sur la Commune auprès de la population afin de favoriser la mixité des métiers tels que l'organisation de forums métiers, de formation, et d'insertion. La collectivité soutien les ateliers Chantiers d'insertion sur le secteur de la Plaine des Cafres notamment dans le cadre de projets portés par association JADES et AUDACE.

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 ;
- 7 femmes et 5 hommes ont participé à l'ACI « Valorisation de la laine » à la Plaine des Cafres ;
- 10 femmes et 2 hommes ont participé à l'ACI « La couture audacieuse » à la Plaine des Cafres
- 5 femmes et 7 hommes ont participé à l'ACI « Valorisation des Déchets électroniques électriques » à la Plaine des Cafres

- 5 femmes et 6 hommes ont participé à l'ACI « Signalisation, transcription numérique des plantes » à Terrain Fleury

En 2024 ce sont 55 personnes en insertion à l'association AUDACE. 28 femmes et 27 hommes

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 52 parcelles affectées aux femmes contre 42 pour les hommes.

Education Programme de réussite éducative et cité éducative

Pour ce qui relève du Programme de réussite éducative (PRE) implanté depuis 2019 sur le territoire, on recense à ce jour 84 enfants suivis dont 52 garçons et 32 filles.

Labélisée cité éducative en 2022, la commune du Tampon en partenariat avec l'éducation nationale et l'Etat œuvre pour la réussite éducative des élèves des 11 écoles élémentaires /primaires, des deux collèges et deux lycées des QPV de la commune avec comme objectif la réduction des inégalités par un accompagnement dénué de discrimination.

5. Culture et vie associative

Médiathèques- Lecture publique

*Nombre d'inscrites actives (femmes s'étant inscrites dans l'année) en 2024 : 6 774

Augmentation de **40%** du nombre de femmes inscrites par rapport à 2022

En 2024 :

Femmes : **4 116 (60,8%** du total)

Hommes : **2 658 (39,2%** du total)

*Femmes artistes et intervenantes accueillies dans le cadre de nos animations :

La parité n'a pas été respectée en 2024 avec un peu plus d'un tiers seulement des interventions menées par des femmes :

27 autrices, comédiennes, animatrices d'ateliers, musiciennes ont été accueillies sur l'ensemble du réseau des Médiathèques en 2024 sur un total de 74 animations.

Une attention particulière sera apportée en 2025 pour un retour à une plus grande parité.

*Les animations "spécifiques femmes"

- Accueil à la Médiathèque du centre-ville de la manifestation "Journée des droits des femmes" co-organisée avec service animation et service des sports : au programme : défilé de mode, coiffage gratuit, atelier art floral et cuisine, spectacles, concerts, ...

- Théâtre – forum contre les Violences intrafamiliales, en partenariat avec la Direction de la cohésion sociale. Octobre, animé par la comédienne Delixia Perrine.

*Inscription du réseau de lecture publique dans le dispositif "En lieu sûr" - association FLAG depuis 2023. Victimes de harcèlement femmes et hommes.

*Nombre de bénévoles femmes pour l'année 2024 : 5 femmes se sont investies au sein de nos médiathèques en tant que bénévoles (animation d'ateliers notamment : généalogie, lectures en anglais, ...). Elles constituent la quasi-totalité des bénévoles (hors club d'échecs).

Sports

DISPOSITIFS	NOMBRE TOTAL D'INSCRITS	NOMBRE DE FEMMES	POURCENTAGE	NOMBRE D'HOMMES	Pourcentage
SPORT SANTE DANS LES QUARTIERS NIVEAU 1	1250	1081	86%	169	14%
SPORT SANTE SUR PRESCRIPTION NIVEAU 2	240	198	82%	42	18%
SPORTS EN SALLE (ROGER PAYET et SALLE DE FITNESS 23 ^F KM)	325	288	88%	37	12%
MARMAILLES ALON BOUJ ANSAMB	126	27	22%	99	78%
CENTRES DE LOISIRS	2053	855	41%	1198	59%
EVENEMENTIELS DU SERVICE (Festimoov - PAS à PAS)	3343	2606	77%	795	23%

Vie associative

- **Poste de président.e** : Sur 318 associations tamponnaises référencées, on remarque que seulement 39% des postes de président sont occupés par des femmes, soit 125 femmes.

A noter que l'on dénombre moins de femmes présidentes dans les associations sportives (24%, soit 31 femmes sur un total de 131 présidents).

A l'inverse, dans les associations intervenant dans les domaines du social et de santé, on constate qu'une majorité de femmes occupe cette fonction (65%), un chiffre légèrement en baisse.

Le nombre de femme dans le secteur socioculturel a légèrement augmenté pour atteindre les 51%.

Les postes de président dans le domaine culturel s'équilibrent avec une augmentation du nombre d'homme président, soit 51%.

Malgré une tendance à la féminisation, le poste de président reste néanmoins très peu représentatif de l'égalité hommes-femmes notamment dans le domaine sportif.

- Poste de trésorerie : des femmes aussi présentes que les hommes :

La fonction de trésorier(ière) reste équilibrée.

Néanmoins dans les associations sportives les hommes trésoriers restent majoritaires (55%) et à l'inverse dans le secteur culturelle les femmes sont légèrement majoritaires (52%).

- Poste de secrétaire, les femmes majoritaires :

Les femmes occupent à 66% ce poste sur l'ensemble des associations référencées, soit une légère augmentation.

On dénombre une forte augmentation de leur nombre dans le secteur culturel, où elle représente 81%.

Néanmoins, on constate une légère baisse dans le milieu sportif, avec 53% de femmes secrétaire.

Malgré tout, les femmes restent majoritairement présentes à cette fonction de dirigeants associatifs.

Pour ce qui est du domaine militaire, les différents postes de dirigeants restent dominés par les hommes.

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.

Le nom d'usage peut être utilisé autant par la femme que l'homme (un homme peut prendre en nom d'usage celui de son épouse)

Toutes les demandes à l'état civil sont mixtes :

- CERFA : CNI, passeport, rectification, changement de nom, de prénom, PACS ;
- Demande de livret famille.

L'autorité parentale est conjointe (sauf exception).

Depuis 2005 lors d'une déclaration de naissance, l'enfant peut porter le nom de son père, sa mère ou les 2 noms (que les parents soient mariés ou pas).