

RAPPORT 2026

RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



BILAN RESSOURCES HUMAINES 2025

PLAN D'ACTIONS 2024-2026

AVRIL 2026

SOMMAIRE 1

PREAMBULE	3
CONTEXTE	4
INTRODUCTION: LA COMMUNAUTE INTERCOMMUNAL REUNION EST	6
ETAT DE L'EXECUTIF COMMUNAUTAIRE AU 1ER JANVIER 2025.....	7
L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITE.....	8
EFFECTIFS ET EMPLOIS.....	9
LES RESPONSABILITÉS.....	10
LA REPARTITION CATÉGORIES ET FILIÈRES.....	12
LA REPARTITION PAR ÂGE.....	14
LA REMUNERATION.....	17
LES ABSENCES.....	19
LA FORMATION	20
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	21
PLAN D' ACTIONS TRIENNAL EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026.....	22
SOMMAIRE 2.....	23

PREAMBULE

Le principe d'égalité entre les citoyens.nes est inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946.

Malgré ces principes républicains qui s'adressent bien à toutes et tous, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes dans tous les domaines : sociaux, économiques, culturels, dans l'espace public, et dans le milieu professionnel.

A la genèse de cette analyse, on retrouve la question du sexisme et des stéréotypes de genre, qui conduisent à des situations de traitements inégalitaires entre sexes, et qui sont aussi à l'origine des phénomènes de propos sexistes, de harcèlements sexuels et moraux entraînant des situations de violences dans les milieux privés et professionnels.

C'est un véritable fait social, les inégalités femmes-hommes existent et persistent partout dans le monde.

De la constitution de 1946, à ce jour, de nombreux textes juridiques ont tenté de lister ces inégalités et ont permis peu à peu de faire évoluer et progresser les conditions des femmes. Néanmoins, sur le terrain, force est de constater que l'écart est grand entre le principe et la réalité. Dans les faits et malgré les évolutions, les freins à cette égalité restent multiples.

Par exemple : Il résulte du principe « à travail **égal, salaire égal** » dont s'inspirent les articles L1242-14, L1242-15, L2261-22.9°, L2271-1.8° et L3221-2 du Code du travail, que *tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.*

Ainsi, en 2017, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale était de **9,1%**, contre 18,5% dans le secteur privé et semi-public (Insee). Si l'écart est moindre, il est pourtant non négligeable. Par ailleurs, les femmes représentent 61% des travailleurs et travailleuses dans la fonction publique territoriale. Pourtant, elles n'occupent qu'un peu plus d'un tiers des postes d'encadrement et de direction. De manière globale, plus on s'élève dans la hiérarchie, plus les écarts de salaires sont grands. En équivalent temps plein, les femmes cadres touchent en moyenne 18 % de moins que les hommes-cadres. Au sein des collectivités territoriales, la représentation des femmes sur des emplois à responsabilité reste largement inférieure aux 40% pourtant désormais exigés par la loi (37%). A compter de 2026, la loi exigera 50 % sur les postes fonctionnels. **Selon le Forum économique mondial**, au rythme actuel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sera pas atteinte avant l'an **2234**.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, les cadres territoriales femmes, à tous les niveaux, se heurtent au plafond de verre, aux stéréotypes de genre, elles ont, parfois même, l'impression de se sentir moins légitime, moins à leurs places, dans un monde du travail marqué par des codes masculins.

À la lecture de ces quelques chiffres, il apparaît évident qu'il existe des inégalités professionnelles, même dans la fonction publique territoriale.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale est devenue une priorité essentielle pour garantir un environnement professionnel inclusif et respectueux de tous.

CONTEXTE

Le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20.000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (**codé à l'article L2311-1-2 du CGCT**) et est entré en vigueur à partir du budget 2016 par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu.

Le rapport présenté est structuré en 2 parties :

- La première partie concerne **le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité sur l'année 2025,**
- La seconde partie concerne **un plan d'actions triennal, mené au sein de la collectivité de 2024 à 2026,** dans la continuité de celui de 2022 à 2024.

Référence des textes :

Code Général des Collectivités Territoriales

Article D231 1-16 :

*I. En application de l'article L.2311-1-2, le Maire ou le Président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire **un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.***

*II. **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.*

Le rapport comporte également le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

*III. **Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,** telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.*

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du

groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

NOTA : conformément à l'article 7 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, les présentes dispositions s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2016.

Loi n° 2014-873 du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et hommes comporte notamment :

- 1° des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;*
- 2° des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;*
- 3° des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes*
- 4° des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;*
- 5° des actions de lutte contre la précarité des femmes ;*
- 6° des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;*
- 7° des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;*
- 8° des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;*
- 9° des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;*

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Article 1 :

Publics concernés : collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20.000 habitants, ensemble de la population.

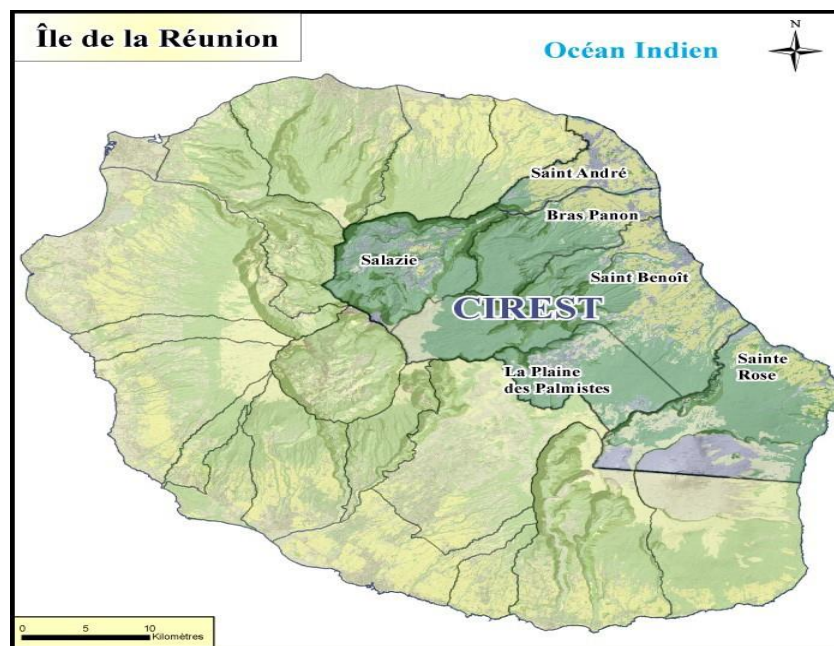
Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités et les EPCI de plus de 20.000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupement au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, au élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1^{er} janvier 2017.

INTRODUCTION : LA COMMUNAUTE INTERCOMMUNAL REUNION EST

Le 1er janvier 2002, la Communauté des Communes de l'Est (CCE) créée le 19 décembre 1996, se transforme en communauté d'agglomérations. La Communauté Intercommunale Réunion Est (CIREST) est née. Bras-Panon, La Plaine des Palmistes, Saint-André, Saint-Benoît, Sainte-Rose et Salazie et les 40 conseillers communautaires œuvrent ensemble étroitement afin de mieux gérer les problématiques des territoires de l'Est, des villes et de leur population. A sa création, la CIREST s'est vu transférer plusieurs compétences : l'Environnement, le Développement Economique, le Transport Urbain et Scolaire, l'Aménagement de l'Espace, le Tourisme, l'Equilibre Social de l'Habitat, la Politique de la Ville, voiries et parcs de stationnement d'intérêt communautaire, équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire. La loi NOTRE, en 2015 est venue modifier sa structure en créant de nouvelles obligations de transfert pour la GEMAPI et pour l'« Eau et Assainissement ». Ainsi en janvier 2020, la CIREST a accueilli au sein de ses effectifs, le personnel des 6 communes-membres issu de ces transferts de compétences et affectés à ses services publics.

Avec ses 73 721 hectares, la Communauté Intercommunale Réunion Est (CIREST) est le territoire le plus étendu de la Réunion et la communauté tend à favoriser la solidarité entre les villes et les territoires, avec pour ambition de combler les déséquilibres d'une part, et d'harmoniser le développement de chacun, en tenant compte de ses ressources et de son identité d'autre part.



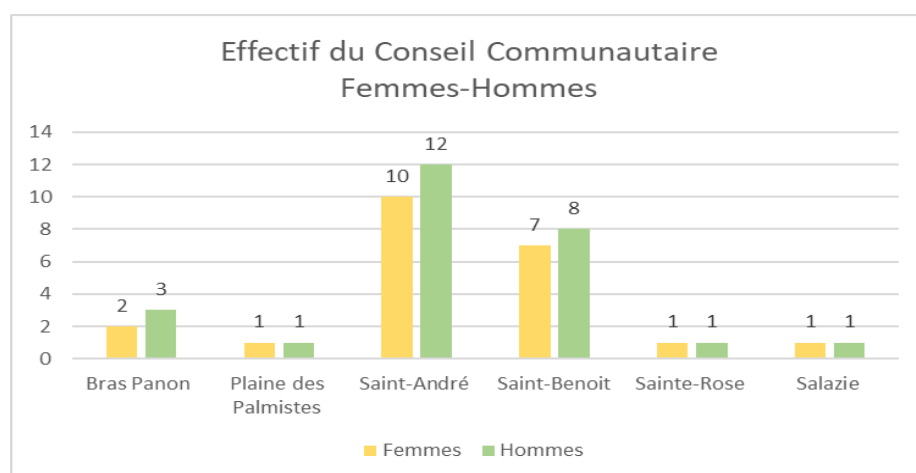
En début d'année 2026, La CIREST compte 354 agents dont 190 titulaires et 105 agents en contrats non permanents. Ces agents interviennent sur l'ensemble du territoire dans les domaines de compétence définis par la réglementation.

ETAT DE L'EXECUTIF COMMUNAUTAIRE AU 1ER JANVIER 2026

Effectifs du CONSEIL COMMUNAUTAIRE : 48

Commune	Femmes	Hommes
Bras-Panon	2	3
Plaine des Palmistes	1	1
Saint-André	10	12
Saint-Benoit	7	8
Sainte-Rose	1	1
Salazie	1	1
Total	22	26

Soit 45.83 % de femmes.



Effectif PRESIDENT : 1

Femmes : 0

Hommes : 1

Effectifs VICE-PRESIDENTS : 14

Femmes : 6

Hommes : 8

Soit 42.8 % de femmes

Effectifs CONSEILLERS : 33

Femmes : 16

Hommes : 17

Soit 48.48 % de femmes

Effectifs BUREAU COMMUNAUTAIRE : 15

Femmes : 6

Hommes : 9

Soit 40 % de femmes

L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITE

La CIREST a réorganisé ses services sur la période de 2022 à 2023. Ainsi, elle a été restructurée par la fusion de 2 Directions générale adjointe, il ne reste donc que 4 postes fonctionnels, au lieu de 5 qui sont répartis de la manière suivante :

- 1 Direction Générale,
- 2 Directions Générales Adjointes,
- 1 Direction Générale des Services Techniques.

En janvier 2026, uniquement 2 de ces postes sont pourvues par :

- 1 homme DGS,
- 1 femme DGAS.

Ces directions générales gèrent des compétences obligatoires, optionnelles, et facultatives regroupées par grands domaines de politiques publiques, (développement économique, tourisme, environnement, aménagement du territoire, habitat, eau et assainissement et les services transversaux...) et sont organisées de la manière suivante :

DGS : Tous les services.

DGAS Ressources et Moyens : Les affaires générales, la commande publique et les affaires juridiques, les finances, les moyens et logistiques, l'informatique et les ressources humaines.

DGST : L'environnement, les mobilités durables, les travaux du territoire, le contrôle du service public et de la tranquillité publique, l'Eau, l'assainissement et la GEMAPI.

DGAS Attractivité et Rayonnement du Territoire : La planification et la connaissance du territoire, le développement économique, l'insertion et l'emploi, la stratégie touristique et l'attractivité du territoire et l'habitat.

Cabinet : Un directeur de cabinet, un chef de cabinet et un collaborateur de cabinet.

Effectifs et emplois

Au 31 décembre 2025, les emplois entre femmes et hommes étaient repartis de la manière suivante dans chaque direction :

Direction et services	Genres				
	Femmes	% femmes	Hommes	% hommes	Total
Direction général et adjointe/ Postes fonctionnels	1	50%	1	50%	1
Direction de la communication et des relations aux usagers	2	50%	2	50%	4
Direction des Ressources Humaines	6	75%	2	25%	8
Direction des systèmes d'information	1	25%	3	75%	4
Direction des affaires juridiques, de la commande publique et des affaires générales	10	77%	3	23%	13
Direction des finances	9	75%	3	25%	12
Direction de la planification et de la connaissance du Territoire	3	50%	3	50%	6
Direction des affaires économiques/Insertion/Emploi	8	80%	2	20%	10
Direction de l'habitat	4	50%	4	50%	8
Direction stratégie touristique et attractivité du Territoire	4	44%	5	56%	9
Direction de l'environnement et de la transition écologique	17	25%	51	75%	68
Direction des travaux du Territoire	2	50%	2	50%	4
Direction des moyens généraux et de la logistique	3	25%	9	75%	12
Direction des mobilités durables	3	27%	8	73%	11
Direction du contrôle du service public et de la tranquillité publique	4	14%	24	86%	28
Direction de l'eau et assainissement/GEMAPI	6	19%	25	81%	31

Parmi les effectifs répertoriés dans le tableau ci-dessus une agente est en situation de détachement (Directrice des Ressources) une agente est en situation de mise à disposition (Directrice Générale) auprès de la SPL Estival.

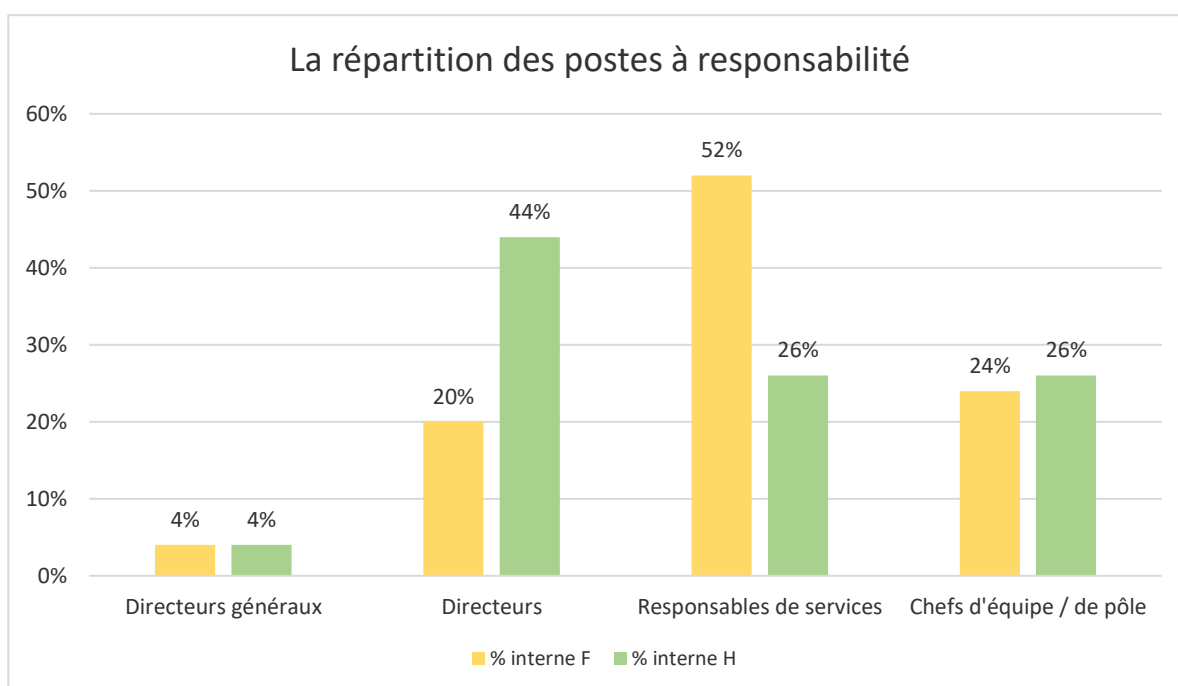


Les responsabilités

Au regard des éléments du tableau ci-dessous, il est à noter que, par rapport au bilan de 2024, la CIREST a fait évoluer la représentation des femmes dans les postes à responsabilité dans tous strates de la collectivité.

En effet, on constate que La CIREST tend vers une situation d'équilibre des genres dans l'occupation des postes à responsabilité. Les actions pour les années à venir devront confirmer cette tendance, voire l'améliorer.

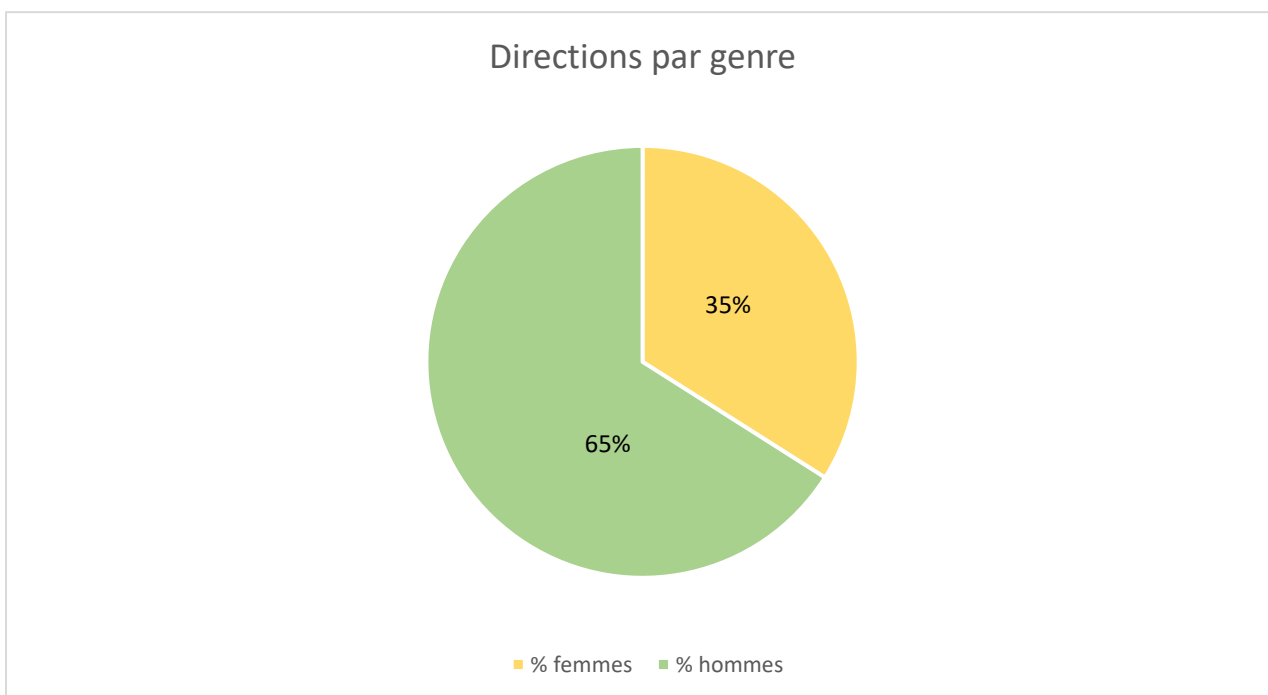
Poste à responsabilité en 2025	Femmes	% interne F	Hommes	% interne H	total
Directeurs généraux	1	4%	1	4%	2
Directeurs	5	20%	10	44%	15
Responsables de services	13	52%	6	26%	19
Chefs d'équipe / de pôle	6	24%	6	26%	12
Total	25	100%	23	100%	48





La répartition des **emplois de direction** entre les femmes et les hommes se décompose de la manière suivante au 31 décembre 2025 :

Directions	Genres				
	femmes	% femmes	hommes	% hommes	total
Directions générales- postes fonctionnels	1	50%	1	50%	2
Direction de la communication	1	100%	0	0%	1
Direction des finances	1	100%	0	0%	1
Direction des affaires juridiques/CP/AG	1	100%	0	0%	1
Direction des Ressources Humaines	0	0%	1	100%	1
Directions de système d'info.	0	0%	1	100%	1
Directions du contrôle/ de la tranquillité	0	0%	1	100%	1
Direction stratégie touris/attract territ.	0	0%	1	100%	1
Direction du dev. éco/insertion	0	0%	1	100%	1
Direction de l'habitat	1	100%	0	0%	1
Direction Travaux du territoire	0	0%	1	100%	1
Direction planif/ connaissance du territoire	0	0%	1	100%	1
Direction de la mobilité durable	0	0%	1	100%	1
Direction de l'environnement/transit éco.	1	100%	0	0%	1
Direction eau et assainissement GEMAPI	0	0%	1	100%	1
Direction moyens généraux/logistiques	0	0%	1	100%	1
Total	6	35%	11	65%	17





Au 31 décembre 2023, parmi les 14 directeurs, 28 % étaient des femmes et 72 % des hommes. Cette répartition était la suivante au 31 décembre 2024 : 34% de femmes et 66% d'hommes. Bien que la parité des femmes occupant des postes de direction ne soit pas encore atteinte (50 % de femmes dans les cadres dirigeants), cette répartition a évolué positivement en faveur des femmes **en 2025 (35% de femmes et 65% d'hommes)**.

Cette dynamique témoigne de l'engagement progressif de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Ainsi, bien que l'objectif de parité ne soit pas encore entièrement réalisé, les résultats enregistrés montrent des avancées significatives et témoignent de l'impact positif des politiques menées en faveur de l'égalité entre les sexes dans la collectivité.

La répartition catégories et filières

Part des femmes des hommes par filière et par catégorie :

a- Titulaires au 31/12/2025

CATEGORIES	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Filières			Filières			
	Administrative	Technique	TOTAL	Administrative	Technique	TOTAL	
A	4	7	11	6	12	18	29
B	5	1	6	6	8	14	20
C	50	2	52	19	70	89	141
TOTAL	59	10	69	31	90	121	190

b- Contractuels sur les emplois permanents au 31/12/2025

CATEGORIES	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Filières			Filières			
	Administrative	Technique	TOTAL	Administrative	Technique	TOTAL	
A	6	1	7	1	3	4	11
B	3	2	5	1	5	6	11
C	9	3	12	4	19	23	35
TOTAL	18	6	24	6	27	33	57

c- Non titulaires sur les emplois non permanents au 31/12/2025

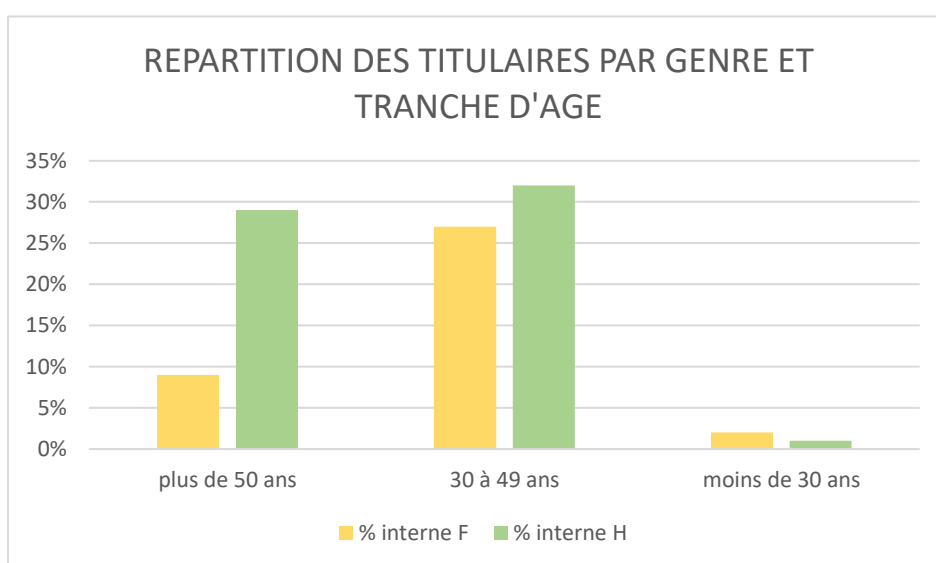
CATEGORIES	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Filières			Filières			
	Administrative	Technique	TOTAL	Administrative	Technique	TOTAL	
A	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0
C	2	0	2	1	0	1	1
TOTAL	2	0	2	1	0	1	3

Nous observons une présence plus importante de femmes dans la filière administrative que dans la filière technique. Cette tendance s'explique en partie par la nature des compétences techniques requises dans certains métiers, ainsi que par la spécificité de certains métiers dits « physiques » dans les secteurs techniques, comme ceux liés à l'entretien des espaces verts ou à la gestion des infrastructures. Cette répartition genrée pourrait évoluer dans les années à venir. L'objectif pour la collectivité serait d'encourager une plus grande mixité dans les métiers techniques, en développant des initiatives ciblées pour attirer et intégrer davantage de femmes dans ces domaines.

La répartition par âge

Répartition des agents permanents par genre et tranche d'âge au 31/12/2025

tranche d'âge	femmes	hommes
Plus de 50 ans	9 %	29 %
De 30 à 49 ans	27 %	32 %
Moins de 30 ans	2 %	1 %
Total	38 %	62 %



Bien qu'il existe une surreprésentation des hommes parmi les titulaires, avec une prédominance masculine plus marquée dans les tranches d'âge plus élevées, nous remarquons que la proportion de femmes augmente légèrement pour s'équilibrer dans la tranche des 30 à 49 ans.

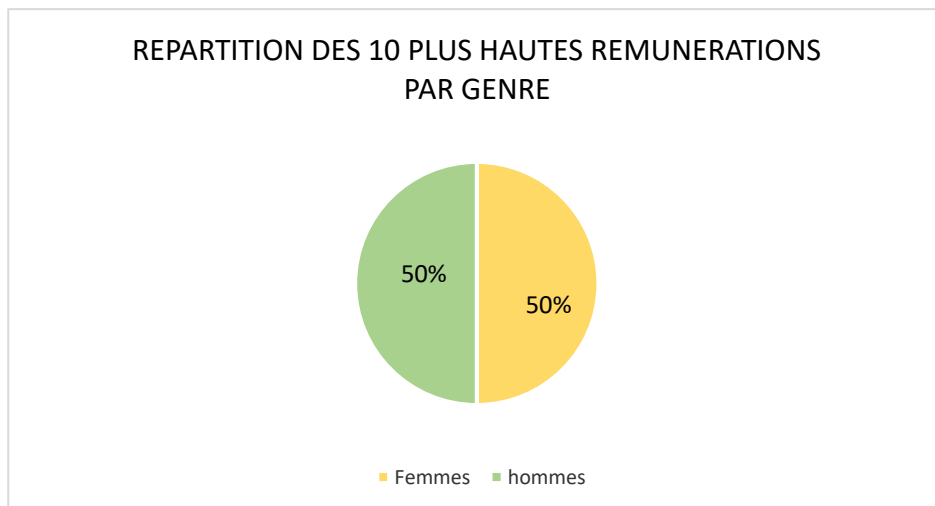
LA REMUNERATION

La répartition des 10 plus hautes rémunérations

Femmes	%	hommes	%	total
5	50%	5	50%	10

Conformément à l'article L. 716-1 du Code général de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de **plus de 40 000 habitants** et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants doivent faire un état chaque année de la **somme des dix rémunérations les plus élevées** des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le **nombre de femmes et d'hommes** figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

En 2024, les femmes représentaient 40 % des agents figurant parmi les dix plus hautes rémunérations de notre EPCI. En 2025, cette dynamique positive se poursuit, avec une progression notable qui nous rapproche de l'équilibre entre les genres : les femmes occupent désormais 50 % de ces postes à haute rémunération. Cette évolution traduit une avancée significative vers une plus grande égalité professionnelle et la reconnaissance des talents féminins au sein de notre institution.

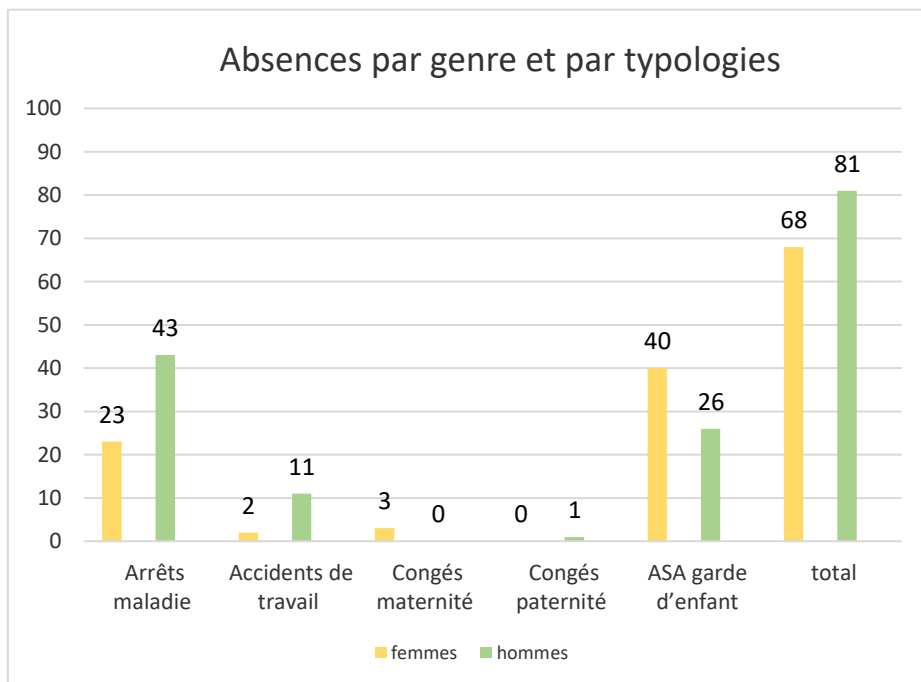




LES ABSENCES

Répartition des absences pour les hommes et les femmes pour l'année 2025

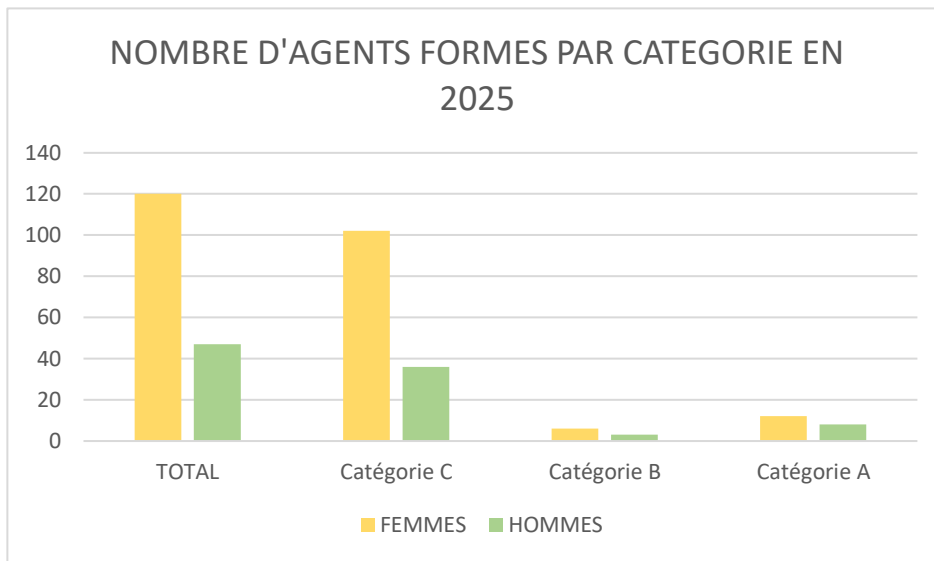
Absences	femmes	% interne F	hommes	% interne H	total
Arrêts maladie	23	35 %	43	65 %	66
Accidents de travail	2	15 %	11	85 %	13
Congés maternité	3	100 %	/	/	3
Congés paternité	/	/	1	100 %	1
ASA garde d'enfant	40	61 %	26	39 %	66
total	68	46 %	81	54 %	149





LA FORMATION

NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR CATEGORIE EN 2025				
	TOTAL	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
FEMMES	59	37	6	16
HOMMES	84	61	9	14
TOTAL	143	98	15	30



En 2025, les hommes ont suivi plus de formation au sein de notre EPCI. Plus de 41% des effectifs formés était des femmes. Ce chiffre légèrement en baisse par rapport à 2024 témoigne néanmoins de leur engagement dans l'évolution professionnelle et de la volonté de favoriser l'égalité des opportunités.

LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Grades d'avancement en 2025	femmes	% de promotion sur l'ensemble	hommes	% de promotion sur l'ensemble	Total d'agent inscrit
Agent de maîtrise principal	0	0%	1	100%	1
Adjoint administratif principal de 1ère classe	4	66%	1	17%	6
Adjoint technique principal de 1ère classe	0	0%	2	25%	8
Rédacteur principal de 2ème classe	3	50%	1	16%	6
Ingénieur hors classe	1	50%	1	50%	2
Ingénieur principal	0	0%	1	33%	3
TOTAL	8	31 %	7	27 %	26

En 2025, le taux de promotion est légèrement plus élevé chez les femmes, en raison de leur forte représentation dans les métiers à vocation administrative. Cependant, la parité est respectée dans l'ensemble des nominations, démontrant ainsi un engagement en faveur de l'égalité des chances et de la reconnaissance des compétences, quel que soit le genre.

Envoyé en préfecture le 11/05/2026

Reçu en préfecture le 11/05/2026

Publié le 11/05/2026

ID : 974-249740093-20260422-2026_C_019-DE



2024
2026

PLAN D' ACTIONS TRIENNAL EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

**COMMUNAUTE
INTERCOMMUNALE
REUNION EST**

SOMMAIRE 2

CONTEXTE	24
AXE 1 : EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	23
Mesure1: Cotation des emplois	23
Mesure 2: Etablir une politique de promotion	25
Mesure 3: Publication des 10 plus hautes rémunérations	27
AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	28
Mesure 1: Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes	28
Mesure 2: Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles	29
Mesure 3: Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.....	30
Mesure 4: Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion	31
AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	32
Mesure 1 : Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail.....	32
Mesure 2: Mise en œuvre du télétravail	33
Mesure 3 : Soutien à la parentalité et aux agents dans le cadre familial	34
AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	35
Mesure 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations	35
Mesure 2 : Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires	37
Mesure 3 : Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention	38
AXE 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	39
Mesure 1 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan.....	39

CONTEXTE

Le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un Plan d'actions « Egalite professionnelle ». Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Egalite professionnelle »**. Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

Aussi, dans ce cadre, la CIREST a réalisé un plan basé sur les 4 axes obligatoires. Par ailleurs, le référentiel de plan d'action conçu par la Direction Générale de la Fonction publique (DGAFP), indique que des axes supplémentaires peuvent être ajoutés portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité ou sur la constitution d'une culture de l'égalité au sein de l'administration.

Ce 5^{ème} axe a donc été rajouté :

- 1- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 2- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 3- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- 4- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- 5- Gouvernance de la politique égalité professionnelle

Principe de non-discrimination

Les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi.

Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal

Égalité de rémunération

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi.

Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail

Objectifs en matière d'égalité professionnelle

Toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Article L. 1142-5 du Code du travail



PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A la Communauté Intercommunale Réunion Est (CIREST), nous sommes conscients qu'un Etablissement public plus égalitaire est une structure plus ouverte, plus juste, et plus respectueuse des autres. Une véritable parité sera une source de richesse dans le regard des citoyens et de nos partenaires externes. Nous sommes convaincus de cette nécessité. Comme prévu par les textes, il est donc impératif de mettre en place un plan d'action, robuste et cohérent afin de favoriser l'égalité réelle des chances, de lutter contre les discriminations et de promouvoir la diversité au sein de notre organisation, où chacun et chacune peut s'épanouir pleinement, indépendamment de son genre.

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur doivent être accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption.

Mesure1: Cotation des emplois

Definition	La cotation des postes est un outil qui permet de quantifier les emplois par différents critères et de déterminer ainsi les niveaux de responsabilité et de sujétions (spécificités et particularités du poste). Cette cotation basée sur l'emploi permet de déterminer objectivement le montant de prime affecté au poste, indépendamment des personnes. Ensuite en fonction des expériences (avancement de grade) et diplômes des points supplémentaires sont accordées.
Méthodologie	Méthodologie mise en place pour l'attribution du RIFSEEP est déjà mise en œuvre à la CIREST depuis 2017. Celle-ci avait été conçue en lien avec un bureau d'étude et les partenaires sociaux pour plus d'objectivité.

Objectif(s) à atteindre	<p>Déterminer objectivement les niveaux de responsabilité et de sujétions des emplois, afin de tenir compte de toutes les dimensions de la politique de ressources humaines (RI, adéquation grade poste... dont celui de l'égal accès aux postes à responsabilité).</p> <p>Pour cela, plusieurs niveau de cotation : tout d'abord le responsable direct évalue quantitativement la valeur générique de l'emploi, ensuite les RH vérifie l'objectivité de la note, en ayant une vision globale sur toutes les cotations des postes.</p>
Actions de mise en œuvre de la mesure	<p>Cotation des postes déjà réalisées depuis 2017 et se poursuit sur les nouveaux recrutements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par catégorie : C, B et A - Par cadre d'emplois, - Par grade. - Missions et sujétions particulières - Ajout d'éléments personnels concernant le titulaire du poste (ancienneté, diplômes...)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Données du RSU – évaluation 1 fois par an à partir du SIRH (logiciel RH) : Sédit-Marianne.
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Fiche de postes (FP), - entretien professionnel, - organigramme, - tableaux internes RH permettant un calcul automatique du régime indemnitaire, <p>Les montants sont révisables tous les 4 ans.</p>
Calendrier de mise en œuvre	Dans la continuité des années précédentes A chaque recrutement.

Mesure 2: Etablir une politique de promotion

<p>Definition</p>	<p>Les lignes Directrices de Gestion (LDG) de la CIREST et du CDG ont été élaborées en 2020. Elles permettent indépendamment du sexe de pouvoir promouvoir les agents quelque soit leur niveau hiérarchique, soit en avancement de grade, soit en promotion interne.</p> <p>Les lignes directrices de la CIREST permettent une cotation objective du parcours de l'agent(e) en tenant compte des missions, niveau de responsabilité et ancienneté.</p>
<p>Actions de mise en œuvre de la mesure</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les lignes directrices de gestion ont été définies en matière de promotion : <ul style="list-style-type: none"> - des critères pour l'appréciation de la valeur professionnelle et la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle ; - les LDG ont été soumises au Comité Technique en 2020. <p>En 2024-26, il s'agira de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mener une campagne d'informations : <ul style="list-style-type: none"> - à destination des encadrants, pour assurer leur implication et la prise de conscience de leur responsabilité dans cette nouvelle procédure de promotion - à destination des agents, pour les informer de cette procédure établie en matière de promotion. - Réaliser un bilan en vue d'une éventuelle révision des LDG, et adaptation de leur mise en œuvre sur les années à venir. <p>Toutefois, Malgré nos choix de critères et de propositions, la CIREST est soumise aux LDG du CDG.</p>
<p>Indicateurs de suivi et d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents auxquels les critères des LDG ont été appliqués - Nombre de situations signalées par les organisations syndicales - Nombre recours reçus après la campagne de promotion
<p>Moyens et outils mis à disposition</p>	<p>SIRH</p> <p>Création d'une adresse email egalitepro@cirest.fr permettant aux agents de formuler des observations sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la CIREST. Cela permettra notamment d'enrichir le débat et d'avoir des propositions du personnel</p>



Calendrier de mise en œuvre	La révision des LDG pourra se faire en 2026
-----------------------------	---

Mesure 3: Publication des 10 plus hautes rémunérations

Objectif(s) à atteindre	Publication des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité avec indication de la proportion d'hommes et de femmes est une obligation légale. Elle est faite chaque année sur le site internet de la CIREST et nous permet de nous rendre compte du décalage de rémunération entre la filière technique et administrative. L'objectif serait d'arriver à avoir 50 % de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, ce qui n'est pas le cas depuis plusieurs années.
Actions de mise en œuvre de la mesure	Extraction des données et mise en ligne de l'information (année N+1). - Recrutement de plus de femmes dans les emplois de direction - Recrutement de femme dans la filière technique.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- inclus dans rapport social unique (RSU) à compter de 2021 - communication annuelle à la DGCL - révision annuelle
Moyens et outils mis à disposition	SIRH
Calendrier de mise en œuvre	Réalisé (juillet 2020 pour les données 2019) A compter de 2021, pour le 31 mai de chaque année. En 2025, nous avons atteint l'équilibre dans les 10 plus hautes rémunérations.

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mesure 1: Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Développement de la mixité des métiers en interne; - Recrutement externe de femmes sur les métiers techniques - Communication sur les métiers sans stéréotype de genre - Formation, sensibilisation, lutte contre les stéréotypes
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers ; - Favoriser une diversité des viviers par le biais notamment de campagnes de communication par l'Administration ; - Garantir une dénomination des postes non genrée : annonces de recrutement, organigramme ... - Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication interne ; - Faciliter l'accès aux métiers dits « manuels » aux femmes, en travaillant sur l'ergonomie des postes - Mener des actions de formation à l'égalité professionnelle, à destination des agents, des encadrants et des chargés de recrutement - Mener des actions de communication (ex : portraits d'agents (ATS, agent(e) des déchetteries, ingénieur(e)...)) - Offrir la possibilité aux agents souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité, de bénéficier d'un entretien et d'un accompagnement individuel
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau du CDG Egalité professionnelle - Tableau nomination équilibrée femmes/hommes - Extraction des éléments SIRH - Nombre de jours consacrés aux diverses formations - Nombre de participants aux formations - Nombre d'actions de communication (affiches, supports...)

Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Référentiel de formations DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf - Plan de Formation de la collectivité
Calendrier de mise en œuvre	2026

Mesure 2: Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Inciter à la Formations, aux concours B et A - Mettre en place des formations en intra à la CIREST - Promouvoir plus de femmes en interne. - Féminiser les emplois techniques - Partager les postes fonctionnels entre les hommes et les femmes (atteindre les 50%, obligatoire en 2026) - Recruter plus de femmes sur les postes de directions (en administratif et en technique) - Atteindre 50 % femme sur les postes de direction - Procédure de recrutement exempte de discrimination
Éléments obligatoires à prendre en compte dans la déclinaison de l'objectif	<p>Les lignes de gestion ne tiennent pas compte du genre. Il faudrait intégrer dans la procédure de promotion, 50 % systématiques de femmes dans le cadre des agents promouvables, si bien entendu, elles sont sur une liste officielle établie par le CDG pour les avancements et promotion internes.</p>
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser la direction générale, - Assurer la formation des élus sur l'égalité, - Assurer la formation des recruteurs (cadres et services RH) - Etablir un diagnostic des règles juridiques et de gestion de la mobilité - Développer une politique de développement et d'accompagnement de viviers (formation aux concours/EP, formateur à l'ouverture managériale...)

Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formations (jours / participants) - Nombre de femmes recrutées sur emplois de direction - Nombre de femmes recrutées sur les emplois techniques
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Révision des LDG - Formation et sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discrimination - Offre de formation - SIRH
Calendrier de mise en œuvre	2026 et années suivantes

Mesure 3: Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

Objectif(s) à atteindre	Dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires : proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe (emplois de direction)
Actions de mise en œuvre de la mesure	Respecter la nomination équilibrée de, 40 % actuellement et 50 % en 2026.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Indicateur de suivi annuel Déclaration à la Préfecture Paiement d'une cotisation en cas de non-respect
Calendrier de mise en œuvre	2026

Mesure 4: Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

Objectif(s) à atteindre	- Pouvoir nommer 50 % de chaque genre s'ils sont inscrits sur les tableaux annuels d'avancement/promotion et listes d'aptitude.
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Réaliser des statistiques des promotions - Etablir le Rapport Social Unique (RSU) - Inciter les femmes aux concours et examens professionnels
Indicateurs de suivi et d'évaluation	La part des hommes et des femmes dans le grade d'avancement (A) ; La part des hommes et des femmes dans le vivier des promouvables (B) ; La part des hommes et des femmes inscrits sur le tableau d'avancement (C). Si A est inférieure à B, il convient de prendre mesures correctives.
Moyens et outils mis à disposition	SIRH
Calendrier de mise en œuvre	2026

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Mesure 1 : Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Objectif(s) à atteindre	<p>clarification des règles applicables dans la collectivité</p> <p>les rendre accessible a tous par la publication de celles-ci sur intranet,</p> <p>- Préservation de la vie privée des agents</p>
Actions de mise en œuvre de la mesure	<p>-Révision du règlement intérieur qui ferait référence aux divers documents déjà votés.</p> <p>- Pour tenir compte des contraintes des parents qui déposent et récupèrent les enfants matin et soir : le travail avec des plages horaires variables et fixes est déjà mis en place avec un processus de badgeage relié à un logiciel de gestion du temps,</p> <p>- former mieux les agents sur le logiciel et le référent dans chaque direction</p> <p>- Déterminer des règles en matière de programmation des réunions (éviter les réunions tardives, anticiper le temps nécessaire...)</p> <p>- Les temps partiels qui ne sont pas de droit sont accordés aux parents.</p>
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<p>- Relevés réguliers (ex : trimestre) des horaires des agents par direction ou par service</p> <p>- Nombre de documents relatifs au temps de travail en vigueur dans la collectivité</p>
Moyens et outils mis à disposition	<p>- Groupe de travail avec les représentants du personnel</p> <p>- Logiciel etemptation</p>
Calendrier de mise en œuvre	2026

Mesure 2: Mise en œuvre du télétravail

<p>Objectif(s) à atteindre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration du process de demande de télétravail qui est long (campagne, comité...) - Amélioration de la motivation au travail, de l'efficacité et de la qualité du travail - Amélioration effective de la qualité de vie au travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment) - Allègement des charges de déplacement - Amélioration de l'empreinte écologique de la collectivité - Développement de l'attractivité de la collectivité - Meilleurs articulation vie privée/pro.
<p>Actions de mise en œuvre de la mesure</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En 2019, expérimentation du télétravail sur 20 agents volontaires - Le Déploiement du télétravail dans la collectivité a été fait en 2020 (covid). - Alléger la procédure de l'accord de télétravail en acceptant le télétravail ponctuel et non permanent (en fonction de la charge de travail)
<p>Indicateurs de suivi et d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes - Reunions d'échange - Bilan annuel présenté au Comité social territorial/
<p>Moyens et outils mis à disposition</p>	<p>Réunions du groupe de travail avec les représentants du personnel</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre</p>	<p>Révision des procédures en 2026</p>

Mesure 3 : Soutien à la parentalité et aux agents dans le cadre familial

Objectif(s) à atteindre	Soutenir les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales Réduire les freins au développement de la carrière des femmes Soutenir les parents par les actions sociales (COS et CNAS)
Eléments à prendre en compte dans la déclinaison de l'objectif	<ul style="list-style-type: none"> - Décret congé parental et dispo pour élever un enfant (maintien des droits à l'avancement) - décret CET ajout du congé de proche aidant pour utilisation de droit - ASA de droit en cas de deuil d'un enfant + ASA complémentaire si -25 ans, ASA pour la PMA - maintien des droits à l'avancement pour la promotion après congé parental ou congé pour raison familiale (conservation dans la limite de 5 ans) - attente de la transposition dans le public du congé pour le conjoint en cas d'hospitalisation d'un enfant prématuré (30 jours, déjà en vigueur dans le secteur privé) - temps partiel annualisé (année suivant la naissance d'un enfant) - accompagner le retour suite à congé familial ou de maladie en prévoyant un entretien systématique avec le médecin de prévention et/ou l'infirmière en Santé au Travail et/ou l'assistante sociale du travail - décret concernant les actions sociales à mettre en œuvre
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser/Promouvoir le rôle du père dans le partage des obligations familiales - Faciliter de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue - Mieux informer les agents au sujet des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels - Mettre en œuvre le temps partiel annualisé (décret n° 2020-467 du 22 avril 2020) - Sécuriser la situation des femmes enceintes - Bien former les agents aux avantages du CNAS
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Statistiques annuelles sexuées du temps partiel, des congés familiaux, Statistiques des modes de garde



Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - communication interne pour l'information des agents sur leurs droits et l'impact sur la carrière des congés familiaux - Règlement intérieur - convention à signer CNAS - COS - Accompagnement du retour au travail par le hiérarchique (rencontres aux étapes clés, vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle, point de compétence au retour du congé parental, formation/adaptation à l'emploi) cf. directive européenne 2010/18/UE
Calendrier de mise en œuvre	2026

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Mesure 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Définition	<p>« Les administrations mettent en place un dispositif (...) qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.</p> <p>Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». (article 6 quater A de la loi n° 83-634)</p>
------------	--

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination ; - Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le signalement au CDG pour une enquête en interne. - L'enquête faite en externe permet plus d'objectivité - Publier sur intranet une plaquette d'information - Mettre en œuvre des mesures correctives et un suivi de l'application de ces mesures
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Statistique des signalements - Répertoire des suites données - Bilan annuel au Comité Technique Social - Bilan annuel inséré dans le présent plan d'action
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Formation dans tous les strates de l'Epci - Communication auprès des agents
Calendrier de mise en œuvre	<p>La convention avec le CDG a été signée. Suivi et application de la convention</p>

Mesure 2 : Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre fin à la permissivité sociale à l'égard des violences sexistes - Rompre le silence entourant les violences
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre une campagne de communication - Communiquer dans le cadre d'événements: journée de l'égalité (conférences, ateliers, interventions d'associations, vidéos sur prismo...), 8 mars (journée des droits des femmes), 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes)... - Proposer des sessions de formation - Informer les agents sur les voies de recours existantes - Mettre en œuvre un processus automatique de signalement - Créer d'un livret sur le signalement
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Budget consacré - Nombre d'agents formés - Nombre d'heures de formation
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des encadrants - Formation des représentants du personnel - Communication à destination des nouveaux arrivants - Communications sur l'intranet
Calendrier de mise en œuvre	Depuis 2025 et années suivantes

Mesure 3 : Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Objectif(s) à atteindre	Mise en œuvre d'une procédure d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail (sur la base du dispositif de
Actions de mise en œuvre de la mesure	Mettre en œuvre la prévention, la procédure d'enquête, la protection, et le cas échéant les sanctions nécessaires Créer une cellule d'écoute à destination des victimes
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Statistiques de saisine signalement et de déclenchement de la procédure
Moyens et outils mis à disposition	Conventionnement CDG de la Réunion, DRH assistant de prévention
Calendrier de mise en œuvre	Depuis 2022

AXE 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Mesure 1 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan

Objectif(s) à atteindre	Organisation du suivi et de l'évaluation Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action
Actions de mise en œuvre de la mesure	Déclinaison du plan d'action en fiches actions Groupes de travail avec les organisations syndicales
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Bilan de la réalisation des mesures présenté annuellement au Comité Technique ou Comité Social Territorial
Moyens et outils mis à disposition	Rapport social unique Thématique à inclure dans sujet CST
Calendrier de mise en œuvre	2020 à 2026