

Envoyé en préfecture le 04/05/2026

Reçu en préfecture le 04/05/2026

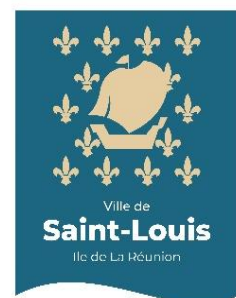
Publié le

ID : 974-219740149-20260427-DCM040_2026-DE



2025

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES - HOMMES



Ville de passion!

SOMMAIRE

Table des matières

PREAMBULE	3
1. VOLET INTERNE.....	4
EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE ..	4
1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE.....	5
1.1.1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE	5
1.1.2. LA FORMATION DES AGENTS.....	8
1.1.3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE	9
1.1.4. LA REMUNERATION	9
1.1.5. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	10
1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	11
1.2.1. LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	11
1.2.2. LA PROMOTION DE LA PARITE DANS LE CADRE DES ACTIONS DE FORMATION.....	12
1.2.3. LA MIXITE DANS LES FILIERES ET LES CADRES D'EMPLOI	12
1.2.4. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	13
1.3. LES ORIENTATIONS ET PROGRAMME VISANT A AMELIORER LA SITUATION	14
2. VOLET EXTERNE	16
2.1. LES DONNEES DU TERRITOIRE	17
2.2. LES POLITIQUES PUBLIQUES.....	20
2.2.1. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA CREATION D'ACTIVITE ET DE L'EMPLOI	21
2.2.2. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA COHESION SOCIALE	26
2.2.3. LA POLITIQUE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE	27
2.2.4. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC.....	28
2.2.5. LA POLITIQUE CULTURELLE.....	29
2.2.6. LA POLITIQUE EN FAVEUR DES FEMMES	29
2.2.7. LA POLITIQUE DE SANTE EN FAVEUR DE LA SANTE	30
2.2.8. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE LA DEMOCRATIE CITOYENNE	32

Envoyé en préfecture le 04/05/2026

Reçu en préfecture le 04/05/2026

Publié le



ID : 974-219740149-20260427-DCM040_2026-DE

PREAMBULE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes conduit chaque année les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants à présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Aux termes du décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport comporte deux volets.

Le volet interne se réfère à la question de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité : analyse de la situation comparée des femmes et des hommes sur le plan professionnel en reprenant les données 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 la vie professionnelle et vie personnelle.

Ce volet comporte également une partie relative au bilan des actions menées, aux ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la description des orientations pluriannuelles. De manière plus précise, ce bilan concerne 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 la vie professionnelle et la vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail ainsi que la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le volet externe consiste à réaliser un état des lieux des politiques publiques menées par la collectivité au regard de l'égalité femmes/ hommes (public, bénéficiaires de nos actions, impact sur le territoire) et de fixer les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, ce rapport aborde la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité (ressources humaines) sur l'année 2025 ainsi que les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire dans le domaine concerné.

1. VOLET INTERNE

EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE

Les données figurant dans ce rapport présentent la situation comparée des femmes et des hommes dans la collectivité au 31.12.2025.

1.1.1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE

Répartition Femmes-Hommes par filière (hors service civique)

Filières	Féminin	Masculin	Total	% (Nb d'agent par filière / par effectif total)
Administrative	330	159	489	30,43%
Animation	5	13	18	1,12%
Culturelle	5	1	6	0,37%
Autres	11	27	38	2,36%
Emplois fonctionnels	2	2	4	0,25%
Médico-Sociale	14	2	16	1,00%
Police municipale	5	35	40	2,49%
Sportive	0	10	10	0,62%
Technique	349	637	986	61,36%
Total	721	886	1607	100%

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

Répartition de l'effectif par genre et autres situations contractuelles

Filière statutaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Directeur de cabinet	0	1	1
Collaborateur de cabinet	1	1	2
Contrat adulte relais	2	0	2
Contrat PEC	6	24	30
Apprenti	2	1	3
Total	11	27	38

Répartition de l'effectif par catégorie, par genre et par statut

CATEGORIE	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Catégorie A+	1	0	0	0	1
Catégorie A	8	12	10	11	41
Catégorie B	13	18	7	3	41
Catégorie C	449	575	222	240	1486
Hors catégorie ¹	0	0	11	27	38
Sous total	1076		531		1607
Total	471	605	250	281	1607

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

Répartition des services civiques

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Service civique	14	14	28

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

NB : Les services civiques ne sont pas comptabilisés dans l'effectif communal.

Les emplois de directions

Emplois fonctionnels :

	FEMMES					HOMMES				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Direction générale des services des communes de 40 à 80.000 hab.	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Directions générales adjointes des services des communes de 40 à 150.000 hab.	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2
Total général	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

Emplois de direction :

Femmes	Hommes	Total	Directions non pourvues
05	13	18	07

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

¹ Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

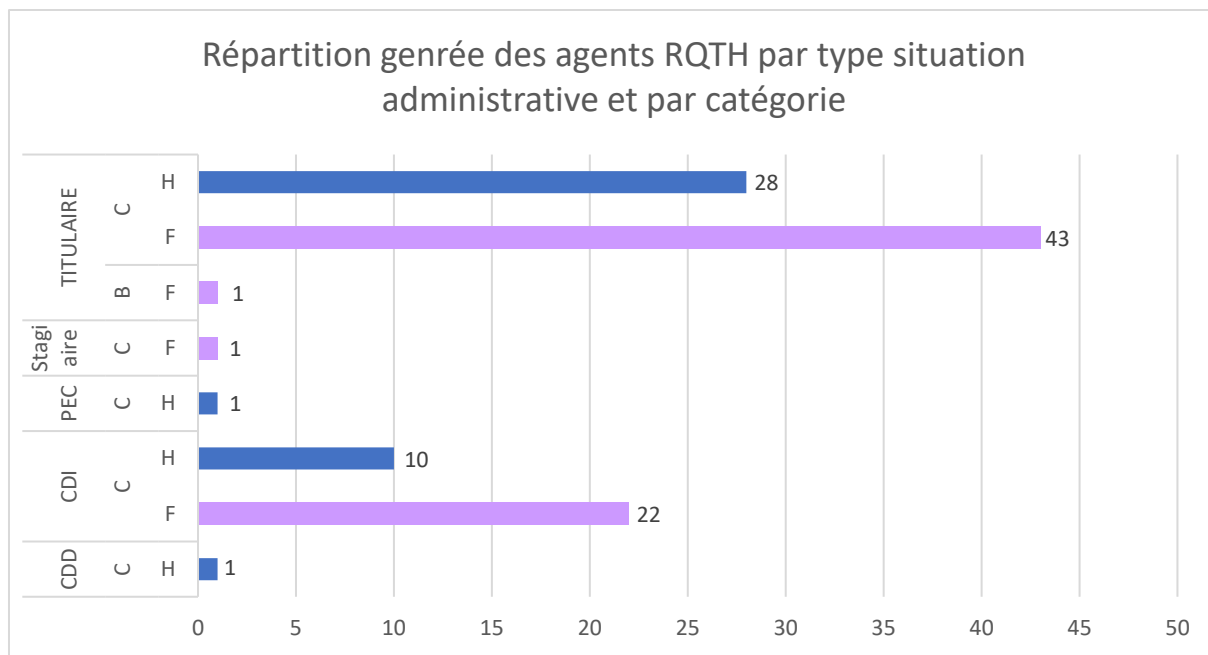
Répartition de l'effectif par genre, par âge, par temps de travail (complet/non complet) et position administrative

	Age	TEMPS COMPLET								TEMPS NON COMPLET				Total	
		CDI	Dir cabinet	Coll cabinet	CDD	Stagiaire	Titulaire	Contrat Adultes Relais	Apprenti	PEC	CDI	CDD	Titulaire		PEC
Femmes	18 - 24 ans				5				1			1			7
	25 - 29 ans				13				1	1		1			16
	30 - 34 ans			1	16	1	3					1	1		23
	35 - 39 ans	1			12		19			1		3	13		49
	40 - 44 ans	8			7	2	30					3	11		61
	45 - 49 ans	27			10	1	65	1				1	17		122
	50 - 54 ans	32			4	6	65			1			19	1	128
	55 - 59 ans	41			3	2	69	1		1			21	1	139
	60 - 64 ans	31			4	2	73				1	1	23		136
65 ans et +	13			1		18						9		41	
Total Femmes	153		1	75	14	342	2		4	1	10	115	2	721	
Hommes	18 - 24 ans				2					1			1		4
	25 - 29 ans				8		3		1	2		1		1	16
	30 - 34 ans		1		9	1	12			1		1	5	1	31
	35 - 39 ans	1		1	15	1	30			1		1	14	1	65
	40 - 44 ans	19			13	6	38			1			10	5	92
	45 - 49 ans	28			7	4	65						16		120
	50 - 54 ans	38			4	1	70			2	1		14	2	132
	55 - 59 ans	49			1		103					1	14	3	171
	60 - 64 ans	37			2	2	134			1			26	1	203
65 ans et +	15			1		31						5		52	
Total Hommes	187	1	1	62	15	486			1	9	1	4	104	15	886
ENSEMBLE	20 - 24 ans				7				1	1		1		1	11
	25 - 29 ans				21		3		2	3		1	1	1	32
	30 - 34 ans		1	1	25	2	15			1		2	6	1	54
	35 - 39 ans	2		1	27	1	49			2		4	27	1	114
	40 - 44 ans	27			20	8	68			1		3	21	5	153
	45 - 49 ans	55			17	5	130	1				1	33		242
	50 - 54 ans	70			8	7	136			3	1		33	3	261
	55 - 59 ans	90			4	2	172	1		1		1	35	4	310
	60 - 64 ans	69			6	4	207			1	1	1	49	1	338
	65 ans et +	28			2		49						14		93
Total Général	340	1	2	137	29	828	2	3	13	2	14	219	17	1607	

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

Répartition de l'effectif RQTH par genre, par catégorie et position administrative

Au total, la collectivité comptabilise 107 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) au 31 décembre 2025.



Données RH issues des tableaux de bord RH – mission handicap - 31/12/2025

1.1.2. LA FORMATION DES AGENTS

Répartition de l'effectif dans les formations suivies (intra/inter) par genre, par statut et par catégorie

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	7	8	6	6
Catégorie B	6	8	2	1
Catégorie C	81	109	37	26
Hors catégorie			10	15
TOTAL	94	125	55	48

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

1.1.3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Avancement d'échelon

	2022	2023	2024	2025
FEMMES	287 Soit 50,88 %	180 Soit 45,22 %	116 Soit 36,83 %	221 Soit 48,68 %
HOMMES	277 Soit 49,11 %	218 Soit 54,77 %	199 Soit 63,14 %	233 Soit 51,32 %
Total	564	398	315	454

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

Avancement de grade

2025	Catégorie B		Catégorie C		Total
FILIERE	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administrative	1		16	9	26
Emplois fonctionnels					
Technique			11	18	29
Animation		1			1
Police Municipale		1	1	2	4
Total	1	2	28	29	60

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

Promotion interne

2025	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
FILIERE	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administrative		1	1			2	4
Technique					1		1
Total		1	1		1	2	5

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

1.1.4. LA REMUNERATION

Répartition du salaire (réel) annuel brut par genre et par catégorie

	CAT A	CAT B	CAT C	HORS CATEGORIE ²	MOYENNE PAR GENRE
Femmes	54 302,12 €	30 060,99 €	27 738,55 €	18 877,53 €	28 381,33 €
Hommes	53 953,56 €	45 474,45 €	29 587,42 €	13 973,51 €	29 946,69 €
Moyenne par catégorie	54 106,05 €	37 295,88 €	28 752,72 €	15 220,30 €	MOYENNE DE L'ENSEMBLE 29 247,79 €

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

² Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

1.1.5. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Répartition du temps de travail par genre, par catégorie et par quotité de travail

Quotité %	50%	51,06%	60%	62%	70,00%	80%	85,71%	94,87%	100%	Total
Féminin	48	0	1	0	0	82	2	8	580	721
Catégorie A	0	0	0	0	0	2	0	0	17	19
Temps complet						1			17	18
Temps non complet						1				1
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	1	19	20
Temps complet									19	19
Temps partiel								1		1
Catégorie C	48	0	0	0	0	79	1	7	536	671
Temps complet									536	536
Temps non complet	47					77	1			125
Temps partiel	1					2		7		10
Emplois hors catégorie³	0	0	1	0	0	1	1	0	8	11
Temps complet									8	8
Temps non complet			1			1	1			3
Masculin	39	1	0	1	1	80	0	3	761	886
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	23	23
Temps complet									23	23
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	21	21
Temps complet									21	21
Catégorie C	39	1	0	1	1	68	0	0	705	815
Temps complet									705	705
Temps non complet	39			1	1	68				109
Temps partiel		1								1
Emplois hors catégorie	0	0	0	0	0	12	0	3	12	27
Temps complet									12	12
Temps non complet						12		3		15
TOTAL	87	1	1	1	1	162	2	11	1341	1607

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2025

³ Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Dans le domaine des ressources humaines, des mesures sont déjà mises en œuvre afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, vous trouverez ci-dessous le bilan global des données RH.

1.2.1. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

En 2025, la Commune a réalisé **45** recrutements tous statuts confondus (Titulaire, Stagiaire, CDD, PEC, etc...). Elle comptabilise parmi ces recrutements **23 femmes et 22 hommes**, soit une mixité équilibrée dans les recrutements.

Parmi les arrivées, la structure comptabilise par position administrative :

Position administrative	Femme	Homme
CDD		
<i>Accroissement temporaire/saisonnier d'activité (Art. L332-23-1/2)</i>	9	8
<i>Contractuel sur emplois permanents (Art.L332-8-2)</i>	9	7
<i>Contrat de projet (Art. L332-24)</i>	1	
Contrat PEC	2	6
Stagiaire CNRACL	1	
Titulaire CNRACL	1	1
Total	23	22

Parmi les contrats à durée déterminée (CDD), la structure recense les types de contrats suivants :

	Femme	Homme
Accroissement temporaire / saisonnier d'activité (Art. L332-23-1/2)	9	8
<i>Adjoint d'animation territorial</i>	1	
<i>Adjoint administratif territorial</i>	7	1
<i>Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe</i>		
<i>Adjoint technique territorial</i>	1	6
<i>Adjoint technique territorial de 1^{ère} classe</i>		1
Contractuel sur emplois permanents (Art.L332-8-2)	9	7
<i>Adjoint d'animation territorial</i>		1
<i>Adjoint administratif territorial</i>	4	
<i>Adjoint technique territorial</i>		2
<i>Rédacteur</i>	2	
<i>Technicien</i>	1	2
<i>Technicien de 1^{ère} classe</i>		1
<i>Attaché territorial</i>	1	
<i>Ingénieur territorial</i>	1	1
Contrat de projet	1	
TOTAL	19	15

1.2.2. LA PROMOTION DE LA PARITE DANS LE CADRE DES ACTIONS DE FORMATION

Dans le cadre de la sensibilisation à l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences et formes de harcèlement, 10 agents (comprenant notamment DGS, DGAs, DRH...) ainsi que l'autorité territoriale et quelques élus, ont participé le 21 février 2025 à la conférence interversant sur l'égalité femmes-hommes organisée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale de La Réunion (CNFPT), l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

1.2.3. LA MIXITE DANS LES FILIERES ET LES CADRES D'EMPLOI

Nous pouvons observer qu'en totalité, les effectifs sont relativement équilibrés en matière de répartition femmes-hommes avec **44,9 %** de femmes et **55,1 %** d'hommes. L'effectif est réparti selon les filières comme suit :

- 67,5 % de femmes dans la filière administrative,
- 27,8 % de femmes dans la filière animation,
- 87,5 % de femmes dans la filière médico-sociale,
- 12,5 % de femme dans la filière police municipale,
- 0 % de femme dans la filière sportive,

- 35,4 % de femme dans la filière technique.

1.2.4. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les autorisations d'absences

Le dispositif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) déployé permet une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle.

Comparativement à l'année 2024, la collectivité comptabilise en 2025 :

	ASA Femmes	ASA Hommes	ASA TOTAL
2024	637	299	936
2025	990	358	1348
Variations	+55 %	+19 %	+44 %

Ces ASA comptent tous les types d'autorisations : évènements familiaux, fêtes religieuses, don du sang, naissance, réserve opérationnelle ou encore des absences relatives à la maternité.

Les ASA pour raisons familiales constituent le **premier motif de recours**, en particulier pour les femmes :

- **Plus de 67 %** des ASA féminines sont liées à des contraintes familiales ;
- Cette part s'élève à **50 %** pour les hommes.

Ces données confirment la **persistance d'une répartition genrée des responsabilités familiales**, les femmes demeurant plus fortement mobilisées sur ces enjeux.

Toutefois, la part significative observée chez les hommes traduit une **implication croissante de ces derniers dans la sphère familiale**, en cohérence avec les objectifs d'égalité professionnelle et de partage des responsabilités parentales.

Le second motif de recours aux ASA concerne les fêtes religieuses :

- **30 %** des ASA utilisées par les femmes ;
- **36 %** des ASA utilisées par les hommes.

L'usage relativement équilibré de ce motif entre les femmes et les hommes témoigne d'un **recours transversal au dispositif**, sans disparité notable liée au genre.

Les autres motifs recensés mettent en lumière des usages différenciés :

- **Examens professionnels ou concours** : 18 absences pour les femmes, contre 12 pour les hommes, ce qui peut traduire une **démarche active des femmes en matière d'évolution professionnelle** ;
- **Préparation à un oral** : 1 absence pour une femme, 2 absences pour les hommes ;
- **Congés de maternité** : 7 bénéficiaires ;
- **Congés de paternité** : 9 bénéficiaires, illustrant une **tendance positive en faveur du recours aux droits liés à la parentalité par les hommes** ;
- **Réserve opérationnelle** : 5 absences pour les femmes, contre 26 pour les hommes, révélant une **forte surreprésentation masculine**, cohérente avec la composition genrée des effectifs concernés.

1.3. LES ORIENTATIONS ET PROGRAMME VISANT A AMELIORER LA SITUATION

Par délibération du Conseil Municipal n°115_250926 en date du 26 septembre 2025, la Ville de Saint-Louis a présenté à l'assemblée délibérante les indicateurs relatifs à l'Index égalité professionnelle sur les données de l'année 2024. Le score obtenu par la Ville est de 98/100.

Sur l'année 2025, la Ville a déployé les actions suivantes :

- **Le dispositif « de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes »**, prévue par la loi n°2019-828 du 6 août de Transformation de la Fonction Publique, a été adopté par délibération n°062_250528 du conseil municipal en date du 28 mai 2025. Le dispositif vise les objectifs de lutte contre tout type de violence, de protection et d'accompagnement des victimes et de sanction des auteurs. Au-delà du respect de la réglementation, le dispositif a été étendu aux actes de violence d'origine extra-professionnelle, notamment aux actes de violences conjugales. Ce dispositif a été déployé en collaboration avec le Centre de Gestion par une convention d'adhésion.
- **La sensibilisation des agents aux discriminations, aux actes de violences, de harcèlements moraux ou sexuels et aux agissements sexistes**, notamment par la participation, en date du le 21 février 2025, de 10 agents à la conférence inter-versant sur l'égalité femmes-hommes organisée par le Centre national de la Fonction Publique Territoriale de La Réunion (CNFPT), l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Les perspectives 2026 :

Pour l'année 2026, il y a nécessité de poursuivre les efforts de sensibilisation des agents de la commune à cette thématique, notamment par l'organisation en interne de sessions afin

d'informer le plus grand nombre d'agent de l'existence du dispositif. La commune sera accompagnée par le Centre de Gestion pour le déploiement des sessions de sensibilisation.

Parallèlement, une campagne de communication visuelle sera déployée conformément à la convention conclue avec le Centre de Gestion (CDG) et au plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La commune engagera en 2026, l'élaboration du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2026-2029).

Ce nouveau plan s'inscrira dans la continuité du précédent (2024-2026), en capitalisant sur les avancées réalisées, en tenant compte des enseignements issus de son évaluation et en renforçant les actions nécessitant des ajustements afin d'en consolider l'efficacité et l'ambition.

Ce plan d'action reposera sur :

- un diagnostic partagé des écarts de situation (recrutement, rémunération, carrière, conditions de travail) ;
- l'association des partenaires sociaux ;
- la définition d'objectifs opérationnels, assortis d'indicateurs de suivi ;
- l'inscription des actions dans une programmation pluriannuelle soutenable budgétairement.

2. VOLET EXTERNE

2.1. LES DONNEES DU TERRITOIRE

Les données citées ici sont issues des chiffres INSEE – Données Locales du 1^{er} janvier 2022, publiées le 1^{er} janvier 2025. Ces données permettent d’avoir une vision de la composition de la démographie du territoire.

Population par sexe et par tranche d’âge

	FEMMES	%	HOMMES	%
0 à 14 ans	6 502	22,7%	6 636	25,6%
15 à 29 ans	5 358	18,7%	5 250	20,3%
30 à 44 ans	5 608	19,6%	4 384	16,9%
45 à 59 ans	5 906	20,6%	5 231	20,2%
60 à 74 ans	3 573	12,5%	3 265	12,6%
75 à 89 ans	1 500	5,2%	1 045	4,0%
90 ans ou plus	157	0,5%	64	0,2%
Ensemble	28 603	100%	25 875	100%

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

Les femmes sont beaucoup plus représentées dans l’ensemble de la population Saint-Louisienne.

Les hommes sont les plus représentés au sein de la tranche d’âge « 0 à 14 ans », tandis que l’écart entre les femmes et les hommes est le moins élevé au sein de la tranche d’âge « 15 à 29 ans ».

Sur le territoire de la CIVIS⁴, la population totale est de 183 641 personnes, dont 95 602 femmes et 88 039 hommes, soit respectivement 51,90 % de femmes et 48,10 % d’hommes.

Familles monoparentales

	Saint-Louis	Territoire CIVIS
Nombre de familles	15 442	51 911
Couples avec enfant(s)	6 068	20 599
Familles monoparentales	5 998	17 535
Part des familles monoparentales	39,8 %	33,8 %
• Dont Femmes seules avec enfants	5 266	15 008
• Dont Hommes seuls avec enfants	732	2 528
Part des femmes seules avec enfants (par rapport à l’ensemble des familles)	34,1 %	28,9 %
Part des hommes seuls avec enfants (par rapport à l’ensemble des familles)	4,7 %	4,9 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

⁴ Communauté Intercommunale des Villes Solidaires – Etablissement public de coopération intercommunal (EPCI) auquel la Commune de Saint-Louis est adhérente.

Sur le territoire de la CIVIS comme celui de Saint-Louis, la part des familles monoparentales représente plus d'un tiers de la population. La part *des femmes seules avec enfants* représentent à elle seule, un tiers des familles sur le territoire contre un vingt-cinquième pour *les hommes*.

Taux d'activité⁵ des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
Femmes	62,7 %	66,4 %	72,7 %
Hommes	69,6 %	72,5 %	77,7 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

Taux d'emploi des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
Femmes	40,1 %	45,1 %	63,7 %
Hommes	48,5 %	53,1 %	69,1 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

Taux de chômage

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
Taux de chômage	33,2 %	29,5 %	11,7 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

Statut et conditions d'emplois

	Saint-Louis				Territoire CIVIS			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Titulaires FP ou CDI	4 918	65,8 %	5 320	66,3 %	18 563	65 %	19 144	61,9 %
CDD	1 222	16,4 %	896	11,2 %	4 254	14,9 %	3 466	11,2 %
Intérim	74	1 %	136	1,7 %	189	0,7 %	473	1,5 %
Emplois aidés	215	2,9 %	90	1,1 %	811	2,8 %	475	1,5 %
Apprentissage – Stage	267	3,6 %	230	2,9 %	820	2,9 %	1 059	3,4 %
Indépendants	555	7,4 %	845	10,5 %	2 781	9,7 %	3 906	12,6 %
Chefs d'entreprises	195	2,6 %	493	6,1 %	1 060	3,7 %	2 321	7,5 %
Aides familiales	23	0,3 %	19	0,2 %	96	0,3 %	61	0,2 %
TOTAL	7 470	100 %	8 029	100%	28 573	100%	30 906	100%

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

⁵ Le taux d'activité comprend la part de la population en âge de travailler qui occupe un emploi salarié ou non salarié. La population inactive comprend l'ensemble des personnes en âge de travailler mais n'exerçant pas et ne recherchant pas d'emplois : personnes au foyer, étudiants, personnes en incapacité de travailler, bénévoles et rentiers.

Le taux d'emploi rapport le nombre de personnes en emploi à la population totale.

Scolarisation selon l'âge

	Saint-Louis		CIVIS	NATIONAL
	FEMMES %	HOMMES %	Ensemble %	
2 à 5 ans	70,4 %	72,8 %	71,6 %	74,4 %
6 à 10 ans	96,8 %	98 %	97,4 %	97,5 %
11 à 14 ans	98 %	97,8 %	97,9 %	98,2 %
15 à 17 ans	90,3 %	92,1 %	91,3 %	95,6 %
18 à 24 ans	34,7 %	30,8 %	32,8 %	51,9 %
25 à 29 ans	4,3 %	2,9 %	3,7 %	8,8 %
30 ans et plus	0,8 %	0,6 %	0,7 %	1 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

Diplôme le plus élevé

	Saint-Louis		Territoire CIVIS		Territoire national	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	40,4 %	37,7 %	36 %	34,4 %	21,5 %	18,1 %
BEPC – Brevet des collèges	5,2 %	3,7 %	5,9 %	4,6 %	5,9 %	4,6 %
CAP ou BEP	19,5 %	28,8 %	17 %	24,7 %	20,1 %	27,8 %
BAC ou Brevet professionnel	18,1 %	16,1 %	17,8 %	16,1 %	18 %	17,6 %
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +2	7,1 %	5,8 %	8,1 %	7,4 %	11,9 %	10,8 %
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +3 ou +4	5,6 %	4,2 %	8,8 %	6,3 %	11,5 %	8,2 %
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +5 ou plus	4,1 %	3,7 %	6,3 %	6,5 %	11,2 %	13 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2022 (dernière donnée).

Force est de constater que le taux de diplômé pour les hommes et les femmes est très bas dans les études supérieures par rapport au niveau national. La majeure part des diplômes s'articulent autour du CAP/BEP et du Baccalauréat/Bac professionnels).

2.2. LES POLITIQUES PUBLIQUES

Cette partie fait état des politiques menées par la commune 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** relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les 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 ;
- 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Ne seront développées ci-après que les actions en lien avec les compétences de la Commune.

2.2.1. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA CREATION D'ACTIVITE ET DE L'EMPLOI

Le Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entreprenariat a pour objectif de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes en difficultés d'insertion. Il a également en charge la gestion des services civiques, il coordonne le dispositif de **la Cité de l'Emploi** ainsi que les actions et évènements relatifs à l'insertion sur le territoire.

Les missions des gestionnaires de parcours consistent en :

- L'accueil, l'information, l'orientation et le suivi des demandeurs d'emplois
- Un partenariat étroit avec les structures d'insertion, les centres de formation, les agences d'intérim et les entreprises du territoire ;
- Un accompagnement personnalisé, individualisé et renforcé ;
- La mise en place d'actions et d'évènementiels visant à favoriser l'insertion professionnelle ;
- L'animation de la Charte Locale des Entreprises Citoyennes ;
- La gestion des recrutements des volontaires en service civique au sein de l'administration communale et des établissements publics rattachés à la Ville ;
- Le montage de projet ou la réalisation d'actions dans le champ de l'insertion ;
- L'accueil des porteurs de projet de création d'activité ;
- Le déploiement du permis citoyen ;
- L'accompagnement d'actions et de projets dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Insertion par l'activité économique ;
- Le déploiement de dispositif Cité de l'Emploi sur les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) en fédérant les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la cohésion sociale afin d'améliorer l'accompagnement des résidents issues de ces quartiers.

Personnes reçues en 2025					
	Homme		Femme		TOTAL
Espace initiative	234	41 %	339	59 %	573
<i>Année 2024</i>	182	38 %	303	62 %	485
Cohorte cité de l'emploi	38	38 %	62	62 %	100
<i>Année 2024</i>	33	31 %	74	69 %	107
Total	272	40 %	401	60 %	673
<i>Total Année 2024</i>	215	36 %	377	64 %	592

Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entreprenariat – 31/12/2025

Sorties positives en emploi / formation / dispositif d'accompagnement en 2025					
	Homme		Femme		TOTAL
Espace initiative	39	25 %	117	75 %	156
<i>Année 2024</i>	54	38 %	128	70 %	485
Cohorte cité de l'emploi	12	34 %	23	66 %	35
<i>Année 2024</i>	23	31 %	48	68 %	107
Total	51	27 %	140	73 %	191
<i>Total Année 2024</i>	77	36 %	176	70 %	592

Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entreprenariat – 31/12/2025

Le service Accompagnement à l'insertion et à l'Entrepreneuriat

Le service Accompagnement et Insertion a déployé comme chaque année un certain nombre d'actions sur le territoire en faveur des administrés.

Pour l'année 2025, les actions ont été les suivantes :

- **Marché éphémère avec l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)**

Cette action s'inscrit dans le cadre d'une convention de partenariat entre la Ville de Saint-Louis et l'ADIE sur l'organisation d'un marché éphémère qui s'est tenu le mercredi 4 juin 2025 sur l'esplanade de la Zac Avenir.

10 entrepreneurs, soit 4 hommes (40%) et 6 femmes (60%) ont pu mettre en avant leur savoir-faire et proposer leur produit au public.

- **Job dating alternance**

En partenariat avec France Travail et la Mission Locale, un job dating alternance a été organisé le jeudi 12 juin 2025 à la salle Simone Veil (Salle d'honneur de la mairie de Saint-Louis)

Les objectifs étaient les suivants :

- Favoriser la rencontre entre les entreprises recrutant en alternance et les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- Permettre à des jeunes de décrocher un contrat en alternance
- Renforcer le partenariat entre les acteurs économiques et la collectivité
- Contribuer à la politique locale d'insertion et d'élévation du niveau de qualification des jeunes.

Pour cette année, le job dating a recensé :

- **12 partenaires** qui ont pu proposer des offres en alternance : Hôtel de Cilaos – 3D sticks – CMA Sud – Leroy Merlin – Acces Crédit – Super U La Rivière Saint-Louis – Form a ou – M'KFE – RUN APP – Axe Ressource formationn – Audigar CFA – Centre FPÉA.
- **85 jeunes demandeurs d'emplois en alternance avec une part de 68 % de femmes (soit 58 femmes) et 32% d'hommes (soit 27 hommes).**

- **Opération de recrutement sur les contrats en alternance**

Dans la même thématique, la commune de Saint-Louis en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCIR) a déployé une action de recrutement en contrat d'apprentissage à destination des jeunes de la Ville le lundi 1^{er} septembre 2025 dans la Salle Simon Veil.

La CCIR disposait de nombreuses offres non pourvues dans les métiers du tertiaire, notamment dans les domaines du commerce et de la vente. Ces opportunités étaient accessibles aux jeunes infra Bac ainsi qu'aux jeunes diplômés souhaitant poursuivre leur parcours professionnel en alternance.

Cette action s'est déroulée par une information collective suivie d'entretiens de pré-sélection avec les jeunes correspondant aux profils recherchés.

31 jeunes ont participé à cette action dont 24 femmes (soit 77% de femmes) et 7 d'hommes (soit 23% d'hommes).

- **Village de l'emploi et de l'insertion – 3^{ème} édition**

Ce Village s'est tenu le 24 septembre 2025 au gymnase du lycée Victore Schoelcher à la Zac Avenir. Il est coorganisé avec les partenaires Service Intérim, la Mission locale Sud, France Travail et le soutien de l'État.

Il avait pour objectif :

- De mettre en avant les métiers en tension,
- De mettre en relation les partenaires et les demandeurs d'emploi afin d'offrir de la visibilité sur les opportunités d'insertion professionnelle, lutter contre l'exclusion et surtout redonner confiance,
- D'accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement.

Cette matinée s'est adressée à toutes les personnes en recherche d'un emploi, d'une formation, d'un métier ou en questionnement sur un projet professionnel ou de création d'entreprise.

Cette édition a accueilli plus de 90 partenaires sur plusieurs pôles dédiés permettant au public de cheminer par étape dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Le partenariat avec la CIVIS a été renouvelé, permettant de proposer au public de Saint-Louis, ayant des freins à la mobilité, la possibilité de se déplacer de façon gratuite sur le réseau Alternéo afin de se rendre sur l'évènement sous réserve de présenter une invitation.

Cette édition a ainsi permis d'accueillir 592 personnes, soit 342 femmes (58%) et 250 hommes (42%). Un recensement important malgré un delta de 164 personnes à la baisse par rapport à l'édition précédente. Pour autant la répartition des femmes et des hommes ayant participé reste sensiblement la même.

- **Le Permis Citoyen – 2^{ème} édition**

Le permis citoyen est une aide forfaitaire de 900 € octroyée par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), dans le cadre du Pacte Solidarité Territorial du Département, aux candidats qui sont inscrits dans un parcours d'insertion professionnelle et dont le projet, les démarches ou encore les opportunités d'emploi ou de formation nécessitent une aide au déplacement intérieure.

En contrepartie, les jeunes bénéficiaires de ce dispositif devaient réaliser 30 heures d'engagement volontaire citoyen au sein d'une association ou structure habilitée. L'objectif était de renforcer l'esprit citoyen des jeunes, leur permettre de créer du lien social et faciliter leur insertion professionnelle.

Pour seconde édition, **82 jeunes âgés de 18 à 31 ans, éligibles à ce dispositif, ont pu bénéficier de cette aide de 900€ en décembre 2025.**

Parmi ces jeunes, 52 étaient des femmes (63%) et 24 des hommes (37%), soit un total de 169 bénéficiaires pour les 2 éditions, avec 115 femmes et 54 hommes.

Concernant les auto-écoles de la Commune, 12 ont renouvelé la démarche en signant la charte locale des entreprises citoyennes leur permettant ainsi d'accueillir les jeunes bénéficiaires.

- **Recrutement et accueil des volontaires en service civique**

En novembre 2025, la Ville de Saint-Louis a obtenu un avenant de la DRAJES pour l'accueil de 42 nouveaux jeunes pour décembre 2025 pour 15 missions : 11 pour la commune, 2 pour le CCAS et 2 pour la Caisse des écoles (contre 12 missions : 9 pour la commune, 2 pour le CCAS et 1 pour la Caisse des Ecoles pour l'année 2024)

42 jeunes dont 25 femmes (60%) et 17 hommes (40%) ont été recrutés le 26 décembre 2025 sur une mission de 8 mois de 24h par semaine.

Les 15 missions concernaient :

- Le développement du lien social et favoriser la citoyenneté des habitants,
- L'accompagnement pour favoriser l'autonomie à vélo et à la conduite en sécurité,
- Le développement de la citoyenneté des habitants par le sport "Génération 2024",
- L'accompagnement pour favoriser l'accès à la natation pour tous,
- La sensibilisation des habitants au patrimoine historique et culturel communal,
- La participation à des actions de sensibilisation et de prévention polyvalentes de la Police Municipale,
- La contribution aux missions de prévention de la délinquance,
- La valorisation de l'expression des jeunes ! Jeunes Reporters,
- Le développement et accompagnement des ambassadeurs de lutte contre le gaspillage alimentaire et transmission de bonnes habitudes,
- La contribution à rendre la culture plus accessible, inclusive et dynamique,
- La contribution à la promotion de la citoyenneté et à la valorisation des actions communales,
- Le déploiement de l'aide aux personnes vulnérables à mieux connaître leurs droits et les services sociaux,
- La lutte contre l'isolement et la fracture numérique des personnes âgées ou porteuses de handicap,
- La sensibilisation des enfants sur la question de la citoyenneté, solidarité, égalité et inclusion,
- La lutte contre la fracture numérique.

La cité de l'emploi

La **Cité de l'emploi** est une démarche expérimentale déployée par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT) sous l'égide du Ministère de la Cohésion du Territoire et des

Relations avec les collectivités territoriales. Elle concerne 20 territoires de la politique de la ville au niveau national, dont les QPV de Saint-Louis.

Ce dispositif porte une vision globale et stratégique, en collaboration avec les partenaires et les acteurs économiques afin de permettre la mutualisation des ingénieries et le développement de projets innovants en faveur de l’insertion socioprofessionnelle des habitants des quartiers prioritaires de Saint-Louis.

Total des personnes ayant participé aux actions 2025 de la Cité de l’Emploi					
Année	Homme		Femme		TOTAL
2025	170	43 %	228	57 %	398
2024	203	39 %	323	61 %	526

Les actions suivantes sont issues de la **programmation 2025** :

- GPS Pro : **8 participants dont 6 femmes et 2 hommes,**
- Résonances : remobilisation par la culture : **11 participants dont 4 femmes et 7 hommes,**
- ParcoursSport : 19 participants dont **6 femmes et 13 hommes,**
- L’audiovisuel au service de mon projet professionnel : **12 participants dont 4 femmes et 8 hommes,**
- **1 jour, 1 quartier :**

Effet levier de la Cité de l’Emploi, l’action « 1 jour, 1 quartier » est une action reconduite depuis 2023.

En partenariat avec Service Intérim via son dispositif Mobil Intérim et financée en 2025 par le Pacte des Solidarités à hauteur de 25 000 € (avec un total de 20 actions de proximité programmées de mars à août 2025), cette initiative visait à intervenir de manière itinérante dans les quartiers auprès d’un public éloigné de l’emploi afin d’identifier les talents et de valoriser les compétences transversales dans un parcours de redynamisation pour favoriser l’insertion socio-professionnelle.

Il s’agissait d’une démarche d’aller-vers, visant à rapprocher les services et dispositifs des publics les plus éloignés de l’information et de l’accompagnement.

204 personnes soit 112 femmes (55%) et 92 hommes (45%) ont bénéficié de ces 20 actions de proximité.

Les actions ont eu lieu au cœur des quartiers avec un accueil sous forme de petit-déjeuner, suivi d’un atelier de codéveloppement utilisant le « jeu des qualités » un jeu de cartes. Selon leurs profils et les secteurs d’activité identifiés, des métiers leur étaient proposés, accompagnés d’offres de formation ou d’emploi correspondant à leurs préférences.

- **Les actions Cité Tour et Quartiers en actions se mettront en place au 1^{er} semestre 2026.**

- **Action E-Activ**

Avec une dotation de 21 000 € du dispositif Quartiers d'Été, cette action menée avec l'association FTM visait à favoriser l'insertion professionnelle d'un groupe de 10 femmes issues des quartiers prioritaires, grâce à un parcours combinant développement personnel, acquisition de compétences et accompagnement vers l'emploi.

9 femmes (100%) ont participé à cette action de remobilisation.

Grâce aux ateliers suivis durant 4 semaines lors que cette première cohorte, des résultats positifs ressortent avec 60% des participantes qui sont dans une dynamique de projet professionnel.

- **BAFA Citoyen**

Le renouvellement de l'action BAFA Citoyen avec des financements de la cité éducative et du Contrat de Ville.

20 femmes (100%) dont 14 (de 18 à 26 ans) et **6** (+26 ans) ont bénéficié de ce dispositif BAFA Citoyen.

Chacune a pu conforter la méthodologie apprise lors du stage d'apprentissage pendant les centres de loisirs des vacances de juillet-août 2025 avec la Caisse des Ecoles de Saint-Louis. Le stage d'approfondissement leur permettant de valider leur diplôme s'est tenu du 18 au 24 décembre 2025.

2.2.2. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA COHESION SOCIALE

La politique de la ville

Réparties de manière équitable sur différents quartiers, les actions du Contrat de Ville sur la programmation 2025 portaient sur les thématiques suivantes :

- L'accès aux pratiques sportives et de loisirs,
- La santé et le bien-être,
- Le développement économique, emploi et insertion,
- La culture, l'art et l'expression, la connaissance du territoire,
- La protection de l'environnement,
- La prévention et l'accompagnement social,
- Le développement de la démocratie participative
- L'habitat et le cadre de vie

Globalement, pour l'année 2025, 3 201 habitants (contre 1 897 habitants en 2024) des quartiers prioritaires de la ville (QPV) ont bénéficié directement des actions mises en œuvre dans la programmation 2025.

Les actions mises en œuvre ont majoritairement visé un public jeune, soit près de 2/3 des bénéficiaires qui ont moins de 25 ans. La répartition garçons/filles reste équilibrée (52 % de garçons et 48 % de filles) avec principalement des jeunes âgés de 6 à 15 ans.

Par ailleurs, chez les adultes (34 %), il est observé une très faible proportion d'hommes bénéficiant des actions. Ils représentent 18,5 % du public adulte, soit 6 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Les bénéficiaires des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) :

- **Le Gol**
Les actions au quartier du Gol ont mobilisé **879 personnes dont 328 garçons et 274 filles ainsi que 69 hommes et 208 femmes.**
- **La Rivière Saint-Louis**
Près de **840 habitants (contre 500 en 2024)** de la Rivière Saint-Louis ont pu bénéficier d'actions du contrat de ville. Parmi l'ensemble, il est comptabilisé une parité entre les jeunes (254 pour chacun des genres) ainsi qu'une forte mobilisation des femmes (278).
- **Bois de Nèfles Cocos**
Les ateliers ont accueilli **387 personnes dont 132 étaient des adultes.** Parmi l'ensemble, 62% des bénéficiaires sont du sexe féminin.
- **Palissade / La Chapelle**
Il est comptabilisé une participation totale de **381 personnes avec un public majoritairement composée d'enfants (72%).** Dans l'ensemble la gent masculine représente 40 %.
- **La Zac Avenir**
Il est comptabilisé une participation totale de **326 personnes avec une proportion de 65 % d'enfants.** Parmi l'ensemble des bénéficiaires, la représentation des hommes de plus de 26 ans est de 2%.

2.2.3. LA POLITIQUE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE

Dans sa programmation, la Ville de Saint-Louis a subventionné un total de 133 associations sur l'année 2025 dont 122 associations dans le cadre de la campagne de subvention et 11 associations dans le cadre de subventions exceptionnelles pour un montant total versé de 977 580 €.

De nombreux projets ont été portés par les associations et soutenus par la collectivité afin de déployer la politique sportive sur l'ensemble du territoire.

Pour les associations sportives :

- Création de section féminine dans le domaine du handball
- Création de section féminine dans le domaine du Futsal
- Création de section féminine dans le domaine du Football
- Déploiement des cours de Zumba tout au long de l'année, particulièrement à destination des femmes afin de pratiquer une activité sportive entre elles.

- **Association « Femmes Solid'Air »**

Cette association accompagne de manière individuelle et personnalisée les femmes victimes de violences conjugales. L'association a perçu une subvention de 2 000 €.

- **Pratique du Twirling Bâton**

2 associations de cette pratique sportive ont obtenu des subventions pour mener à bien leur projet : 9 500 € et 7 000 €.

- **Pratique de la gymnastique**

1 association pour la pratique de la gymnastique, composée uniquement d'adhérentes féminines a perçu une subvention de 6 000 €.

2.2.4. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC

- **Création de vestiaire pour les femmes et les hommes au sein de la nouvelle maison funéraire**

La Ville a réalisé sa première maison funéraire qui a été mise en service en février 2026.

Cet équipement public dispose de vestiaires pour le personnel qui y travaille, dont des vestiaires dédiés aux femmes.

- **Aménagement inclusif et égalité femmes-hommes – NPNRU du Gol**

Dans le cadre du renouvellement urbain du quartier du Gol, la Ville de Saint-Louis a engagé, entre juin et novembre 2025, une démarche d'urbanisme transitoire prenant la forme d'un chantier participatif citoyen, visant à favoriser l'appropriation des espaces publics par toutes et tous, avec une attention particulière portée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette démarche, menée avec les habitants, a permis d'identifier les besoins spécifiques des femmes, des enfants et des personnes âgées afin de concevoir des aménagements plus inclusifs.

Trois typologies d'espaces ont ainsi été expérimentées au cœur de la Cité Kayamb, dans l'attente des transformations urbaines à venir : une halle multiculturelle accueillant des activités sportives et culturelles, un kiosque repensé pour favoriser la mixité des usages, et des salons en pieds d'immeuble destinés à renforcer les espaces de rencontre du quotidien.

Ces aménagements temporaires font actuellement l'objet d'une évaluation afin d'alimenter le projet urbain pérenne. Cette démarche illustre la volonté de la Ville d'intégrer concrètement l'égalité femmes-hommes dans la conception des espaces publics et de favoriser une appropriation équilibrée du quartier par l'ensemble des habitants.

En phase de programmation, des ateliers de co-construction ont été mis en place avec les habitants. **12 femmes 6 hommes et 30 enfants y ont participé, notamment dans la phase de conception.**

Sur la phase de chantier, **50 habitants ont participé aux ateliers mis en place, avec part importante de femmes et d'enfants** sur la première édition, et pas moins **d'une centaine de personnes pour la seconde.**

L'aménagement de cet espace public a eu un effet bénéfique : cela a permis de renverser la tendance avec une occupation de cet espace public par les femmes à la hausse, soit 46% avant les aménagements contre 63% après celles-ci.

2.2.5. LA POLITIQUE CULTURELLE

La ville met en place divers ateliers et expositions pour la valorisation de son patrimoine culturel. Sur l'année 2025, l'activité culturelle affiche une participation féminine de 60% et 40% masculine.

Désigné comme « Berceau du Maloya », la ville de Saint-Louis incarne une forte identité culturelle et musicale. Dans le cadre des commémorations du 20 décembre 2025, la collectivité a mis en place une exposition intitulé « **Sin Lwi Berso Maloya : Paroles d'artistes** » mettant en lumière les multiples facettes du Maloya au travers de la réalisation d'interviews d'artistes Saint-Louisiens et Saint-Louisiennes. Sur 17 portraits réalisés, 3 mettaient à l'honneur des artistes féminines.

Par ailleurs, les 28 et 29 juin 2025, la commune a également mis en place une exposition intitulée « **Les Zarboutan du Maloya** », qui rendaient un hommage posthume aux figures illustres de cette discipline artistique. 2 des 5 portraits réalisés ont été consacrés à des femmes.

2.2.6. LA POLITIQUE EN FAVEUR DES FEMMES

La Municipalité de Saint-Louis porte un fort engagement en faveur de la cause des femmes sur le territoire. La politique en faveur des femmes est largement portée par la Maire elle-même qui multiplie les évènements à la faveur des femmes dont :

- **La célébration de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars :**
 - a. **Evènement sportif – « Femmes et sport »**

Pour l'année 2025, la commune a organisé un évènement sportif le 14 mars 2025 dans le complexe sportif du stade Théophile HOAREAU à destination des femmes comprenant les

activités suivantes : aquabike, aquagym, marche, vélo, zumba. Il a été recensé 196 personnes pour la participation de l'évènement.

Avait été également organisée, la journée internationale du sport au féminin le 24 janvier 2025 recensant les mêmes activités sportives.

b. Portraits iconiques

Durant la semaine du 8 mars 2025, la municipalité a souhaité mettre en lumière le parcours des femmes en renouvelant la réalisation de portraits iconiques de femmes sous format d'interviews durant toute la semaine comprenant la journée internationale des droits des femmes. Ces interviews permettent de valoriser le parcours des femmes dans leurs carrières professionnelles, ou dans un domaine où elles excellent.

- **L' « Afterwork » Fanm Passion**

Cette réédition fut organisée le 31 mai 2025 en fin de journée par la collectivité pour les administrés afin de mettre les femmes à l'honneur dans un moment convivial autour des jardins décorés de la Mairie.

Avec l'intervention d'une animatrice, un échange a eu lieu avec une sélection de femmes et le public également sur le thème « *Travailler au masculin* » leur permettant de s'exprimer sur l'exercice des fonctions de la femme sur un métier dit « masculin ».

2.2.7. LA POLITIQUE DE SANTE EN FAVEUR DE LA SANTE

La commune continue de soutenir les initiatives des associations de lutte contre les violences faites aux femmes. De nombreux évènements organisés sur le territoire afin de sensibiliser les administrés.

Le constat qui est réalisé au niveau de la santé est que le territoire Saint-Louisien révèle des vulnérabilités spécifiques qui nécessitent une approche ciblée pour réduire les inégalités :

- **Précarité et genre** : le taux de pauvreté est de 42% sur la commune. Par ailleurs, le taux de chômage des 15-64 ans est plus élevé chez femmes (ratio H/F de 0,8, soit plus de femmes au chômage).
- **Santé chronique** : Les habitants de la commune de Saint-Louis sont sujets à une pathologie majeure : le diabète (le taux est de 13,6% à La Réunion contre 5,7% au niveau national, soit un taux 2 fois plus élevé sur le territoire).
Le diabète touche particulièrement les femmes enceintes : 21,2% d'entre elles ont souffert de diabète gestationnel en 2022.
- **Santé sexuelle et prévention** : Il est constaté que le recours aux dépistages organisés reste insuffisant. A Saint-Louis, le taux de dépistage du cancer du col de l'utérus (49,1%)

est inférieur à la moyenne de la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) Réunion Sud-Ouest (RéSO).

Pour favoriser l'égalité femme-homme, la politique de santé doit s'articuler autour de trois axes :

1) La promotion de la santé mentale et la lutte contre les addictions par l'approche du genre

- Au titre du Contrat local de santé 2026-2027, il a été soumis à l'Agence Régionale de Santé (ARS) d'utiliser la culture (danse Hip hop) comme levier de prévention pour les jeunes femmes des quartiers prioritaires.
Les objectifs sont multiples : traiter la santé mentale altérée, prévenir des conduites addictives (telles que la consommation de cathinones, B13, le Dou et l'alcool) et de renforcer l'estime de soi. Il sera nécessaire d'offrir des espaces sécurisés « dédiés aux femmes » pour briser l'isolement dans les quartiers et prévenir des violences.
- Ces ateliers seront une opportunité pour aborder la thématique de la santé sexuelle, notamment les violences sexistes et sexuelles (VSS) et la santé affective.

2) Le renforcement de la santé sexuelle et reproductive

- **Accompagnement des 1 000 premiers jours** : Afin de renforcer la santé sexuelle, il est nécessaire de prioriser le soutien en préconception et post-partum pour réduire les taux élevés de prématurité et de petit poids de naissance ainsi que les luttes contre le Syndrome alcoolisation fœtale (SAF).
- **Déploiement de ressources locales** : En 2026, la commune soutiendra l'ouverture de la « Maison des Femmes, de la Mère et de l'Enfant » (Antenne sud) pour offrir une prise en charge globale des psycho-traumatismes et des maladies chroniques.

3) La lutte contre les fragilités spécifiques des femmes

- **Endométriose et ménopause** : Il est nécessaire de structurer la filière de diagnostic et d'accompagnement pour l'endométriose et développer une offre pour la ménopause (actuellement localisée uniquement dans le nord de l'île).
- **Aller-vers pour le dépistage** : Des actions de sensibilisation de proximité seront déployées pour augmenter les taux de dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus, en s'appuyant sur les 12 Maisons de Santé Pluriprofessionnelles (MSP) du territoire.

La collaboration avec des partenaires du territoires ainsi que les leviers opérationnels devront être réalisés pour le déploiement de la politique de santé :

- **Partenariats locaux** : Mobiliser la CPTS RÉSO, le Planning Familial et les associations spécialisées, le réseau des acteurs du contrats de ville (ex : ASETIS) pour des interventions au plus près des habitants et habitantes.
- **Dynamisation des activités du territoire** : utiliser les espaces comme la « Maison Sport-Santé » à Saint-Louis pour encourager l'activité physique adaptée, facteur clé de prévention des maladies métaboliques chez les femmes.
- **Indicateurs de suivi** : Des indicateurs sexués seront intégré dans le Contrat Local de Santé (CLS) : nombre d'hommes et de femmes participants, recensement de l'amélioration du bien-être ressenti afin d'évaluer l'impact réel sur l'égalité.

2.2.8. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE LA DEMOCRATIE CITOYENNE

La Ville de Saint-Louis a mis en place Les Conseils Participatifs Citoyens (CPC) qui sont des instances privilégiées de la participation citoyenne visant à encourager l'implication des habitants dans la vie de leur quartier et de la collectivité. Ces échanges sont organisés et déployés principalement au sein des Maisons Communales de Proximité et au sein d'établissements scolaires selon les quartiers. Ces lieux sont identifiés pour leur proximité avec les habitants, étant situés au cœur même des zones d'habitations.

En 2025, la tournée des CPC s'est déroulée sur une période de quatre mois, à raison de deux à trois conseils par semaine. Cette énième tournée consistait à recueillir les attentes de la population, de les associer aux projets de la collectivité et d'agir concrètement sur leur cadre de vie.

Il est observé une participation majoritairement féminine, avec 58 % de femmes contre 42 % d'hommes sur l'ensemble des conseils, rassemblant des participants le plus souvent âgés entre 25 et 65 ans.

Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans tous les domaines de la société.

La Commune de Saint-Louis contribue à réduire les disparités dans les domaines de l'économie, de l'insertion, du sport, de la culture, de la santé et de la citoyenneté par les politiques publiques qu'elle déploie pour l'ensemble du territoire.

La collectivité maintient ses efforts pour le développement d'une ville accessible par, et pour toutes et tous.