



**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE  
D'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LES  
SERVICES MUNICIPAUX  
ANNEE 2022**

## Rappel du contexte légal

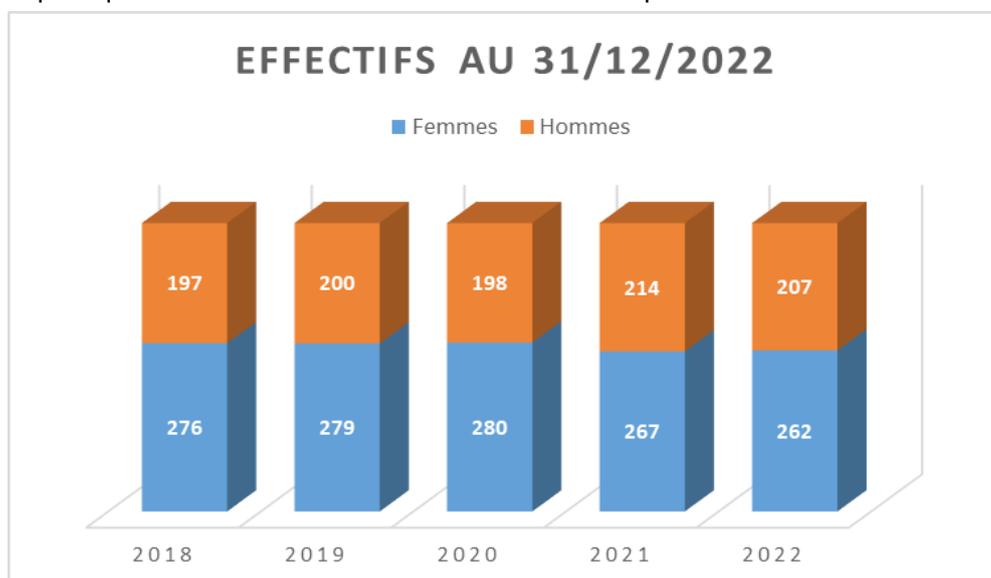
L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ces dernières années, plusieurs textes sont venus renforcer l'engagement des institutions en faveur de l'égalité entre les sexes :

- la loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière,
- la loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville,
- la loi du 4 août 2014 qui dispose, dans son article 1, que «L'État 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 ».

### 1 - Les effectifs de la Ville de Bron

Au 31 décembre 2022, la Ville comptait 469 agents sur poste emploi permanent, dont 57 contractuels. Les femmes représentent 55,8 % des effectifs. Cette évolution s'explique essentiellement par l'accroissement du nombre de postes créés au sein de la direction de la tranquillité publique sur un secteur où les hommes sont sur représentés.



## 2 - La rémunération

Pour les agents titulaires, les traitements de base sont fonctions du grade détenu et sont identiques, à temps de travail égal, entre les femmes et les hommes.

Or les rémunérations présentent des différences significatives entre les hommes et les femmes. La période prise en compte pour cette étude est celle du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022. Le salaire brut moyen mensuel est de 2 438,62 € pour les femmes et de 2 552,75 € pour les hommes, soit un delta de 114,13 €.

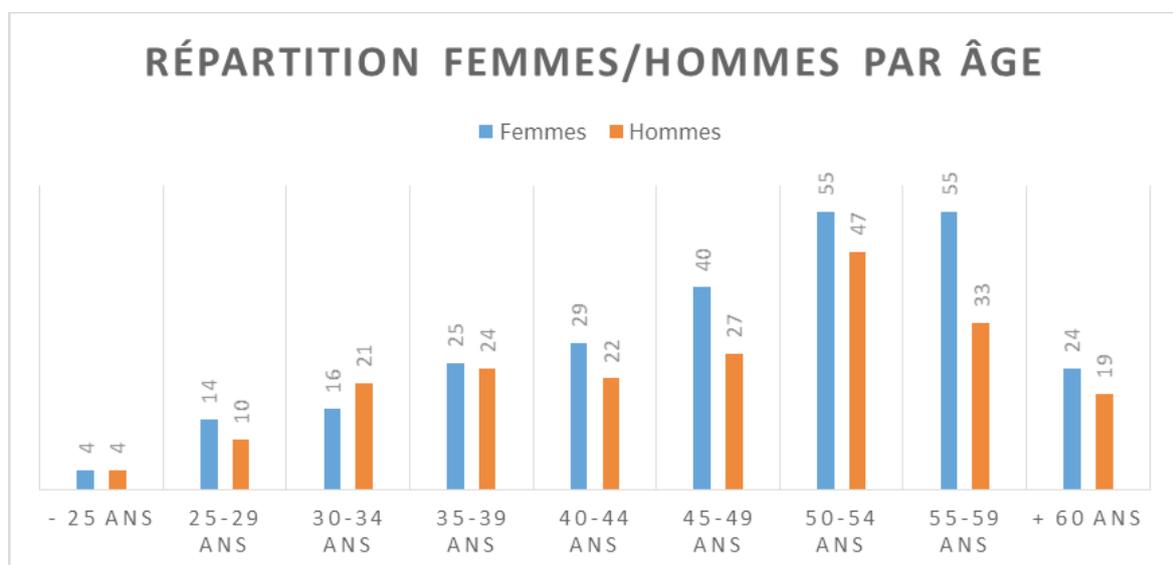
La première explication est le taux beaucoup plus élevé de femmes qui sont à temps partiel : 15 % pour les femmes contre seulement 4 % pour les hommes. D'autres facteurs peuvent être avancés en fonction des catégories :

- en catégorie A, l'écart de 714,92 € mensuel est essentiellement dû au fait que 45 % des hommes relèvent de la filière technique contre seulement 9 % des femmes. Or, le montant du régime indemnitaire de la filière technique est plus élevé que celui des autres filières,
- en catégorie B, l'écart mensuel est de 475,03 €. Pour cette catégorie près de 74 % des hommes relèvent de la filière technique contre seulement 26 % des femmes. Là encore, le régime indemnitaire est plus favorable à la filière technique. De plus l'âge moyen des hommes dans cette catégorie est de 5 ans supérieur à celui des femmes ce qui a une incidence sur le traitement indiciaire de base,
- en catégorie C, l'écart est de 74,63 € mensuel. Pour cette catégorie, le montant du régime indemnitaire est équivalent pour toutes les filières. C'est essentiellement le temps partiel qui explique les écarts mais les hommes sont également plus nombreux sur des postes générant des indemnités d'astreintes, pour travaux dangereux et des heures supplémentaires. Ainsi plus de 70 % des heures supplémentaires effectuées sur la période l'ont été par des hommes.

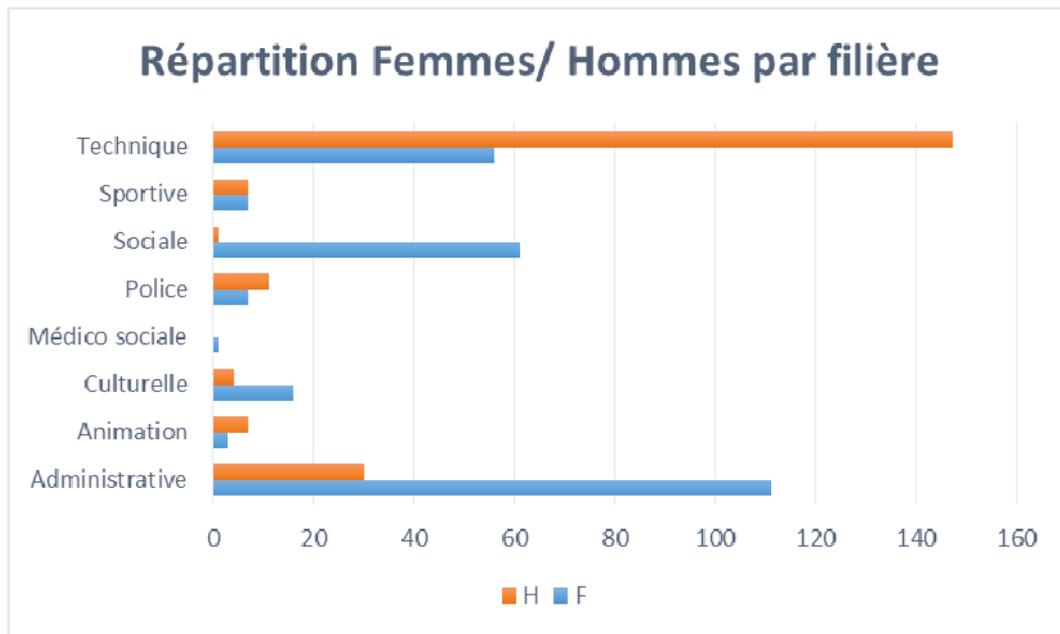
## 3 - Répartition femmes / hommes par âge

30 % des femmes ont plus de 55 ans contre 25 % des hommes. L'allongement des durées de cotisations impacte plus lourdement les femmes qui ont souvent commencé leur carrière plus tardivement.

L'âge moyen des agents féminins titulaires est de 49 ans contre 48 ans pour les agents masculins.



#### **4 – La répartition femmes/hommes par filière :**

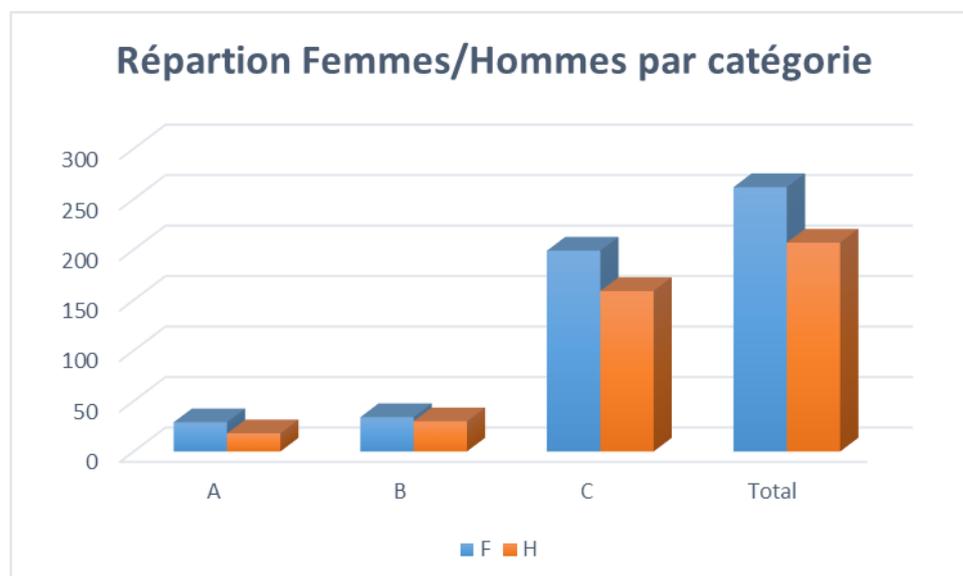


La répartition femmes/hommes est très inégale en fonction des filières.

Seule la filière sportive affiche la parité. Sur la filière technique, il convient de préciser qu'elle intègre les postes d'agents d'entretien, notamment au sein des groupes scolaires, qui sont occupés en grande majorité par des femmes. Les femmes sont très peu représentées sur les postes à forte technicité. La filière médico-sociale reste quasi exclusivement féminine, un seul agent masculin étant sur un poste d'ATSEM.

#### **5 - La répartition femmes/hommes par catégorie**

Les postes de catégorie A et B sont occupés majoritairement par des femmes. La répartition de la catégorie C est proche de la répartition femmes/hommes de l'effectif global.



## 6 - Détail des recrutements sur emplois permanents par catégorie hiérarchique

Permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	5	4	9
Catégorie B	6	6	12
Catégorie C	7	20	27

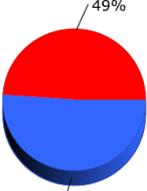
Les recrutements d'agents de catégories A et B sont équilibrés entre les hommes et les femmes ce qui n'est pas le cas en catégorie C. L'importance des recrutements masculins de cette catégorie hiérarchique s'explique principalement par l'embauche de policiers municipaux.

## 7 - La formation des agents municipaux

### Rapport Egalité Hommes/Femmes des Heures de Formation Réalisées

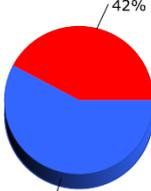
Catégorie SP	Nombre de Salariés Formés			Nombre d'Heures de Formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	4	11	15	32,20	189,84	222,04
B	10	16	26	171,86	232,82	404,68
C	96	79	175	1 283,79	658,84	1 942,63
Non Renseigné	3	2	5	10,78	14,49	25,27
<b>Total :</b>	<b>113</b>	<b>108</b>	<b>221</b>	<b>1 498,63</b>	<b>1 095,99</b>	<b>2 594,62</b>



49%  
51%

Femmes Hommes



42%  
58%

Femmes Hommes

On remarque que les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à suivre des formations et que ces formations sont plus conséquentes en nombre d'heures.

Cela s'explique par l'importance des formations obligatoires dans des secteurs plus masculins : formation des policiers municipaux, formations à la sécurité aux services techniques. A noter également que le nombre d'heures de formation dans les filières techniques, du fait des spécificités techniques des postes, est plus important.

Néanmoins la participation des femmes aux formations est facilitée par l'organisation de cursus en « intra » permettant une meilleure conciliation avec les contraintes familiales.

## 8 - Actions mises en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- notre collectivité a adhéré au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes du Centre de Gestion 69 afin de permettre aux agents de bénéficier, en cas de besoin, d'une assistance efficiente et neutre,

- le respect des ratios de mixité dans les recrutements aux postes d'encadrement supérieur et de direction (1 femme et 3 hommes sur les postes de Direction Générale, 6 femmes et 7 hommes membres du Comité de Direction),
- un travail sur les parcours professionnels et la mobilité, veillant à favoriser les évolutions tout au long de la carrière, notamment dans le cadre de reclassements. Il s'agit d'accompagner les parcours des agents tout au long de leur carrière et notamment le personnel féminin qui connaît davantage de rupture de carrière (congé parental ou temps partiel.)