



**RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES DANS LES
SERVICES MUNICIPAUX
ANNÉE 2023**

Rappel du contexte légal

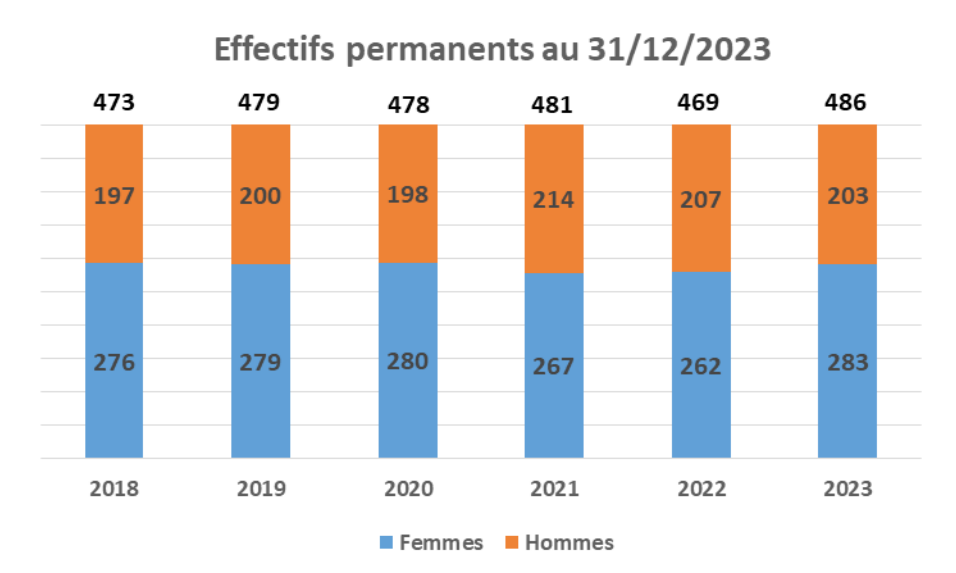
L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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 2023, la Ville compte 486 agents sur emploi permanent, dont 88 contractuels. Les femmes représentent 58,2 % des effectifs. Au 31/12/2022, il y avait 469 agents sur emploi permanent dont 57 contractuels. L'augmentation du nombre d'agents sur emploi permanent (+17) s'explique en partie par la création de postes d'animateurs périscolaires en raison de la mise en œuvre du plan de déprécarisation.



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.

Néanmoins, les rémunérations présentent des différences significatives entre les hommes et les femmes. La période prise en compte pour cette étude est celle du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023. Le salaire brut moyen mensuel est de 2 680 € pour les femmes et de 2 891 € pour les hommes, soit un delta de 211 €.

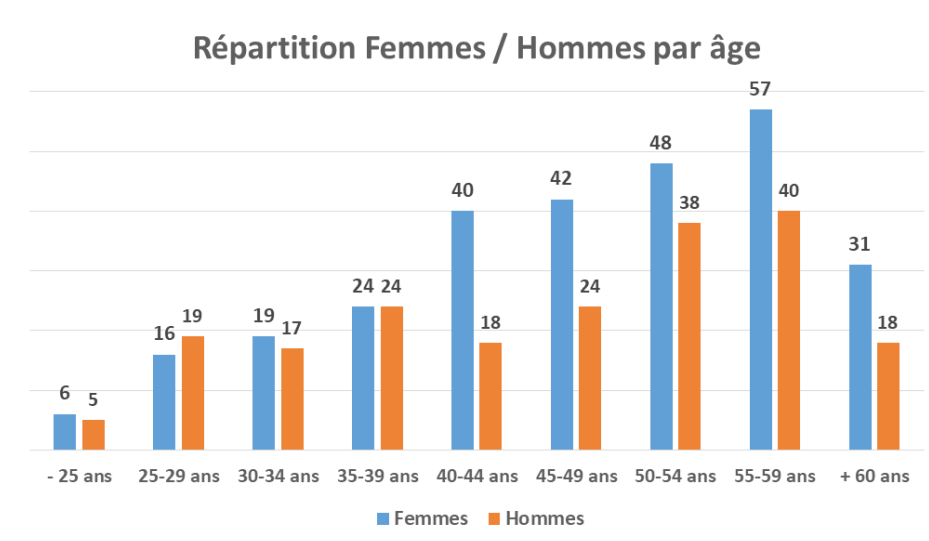
La première explication est le taux beaucoup plus élevé de femmes qui sont à temps partiel : 11,8 % pour les femmes contre seulement 1,3 % pour les hommes. D'autres facteurs peuvent être avancés en fonction des catégories :

- en catégorie A, l'écart de 561 € mensuel est essentiellement dû au fait que 50 % des hommes relèvent de la filière technique contre seulement 10 % 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 174 €. Pour cette catégorie, 50 % des hommes relèvent de la filière technique contre seulement 20 % 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 3 ans supérieur à celui des femmes ce qui a une incidence sur le traitement indiciaire de base,
- en catégorie C, l'écart est de 221 € 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 (10 % des femmes, 0,7 % des hommes) mais les hommes sont également plus nombreux sur des postes générant des indemnités d'astreintes, pour travaux dangereux et des heures supplémentaires. Ainsi, si presque 69 % des heures supplémentaires effectuées sur la période l'ont été par des hommes, en catégorie C c'est 71,5 % des heures supplémentaires qui ont été effectuées par des hommes.

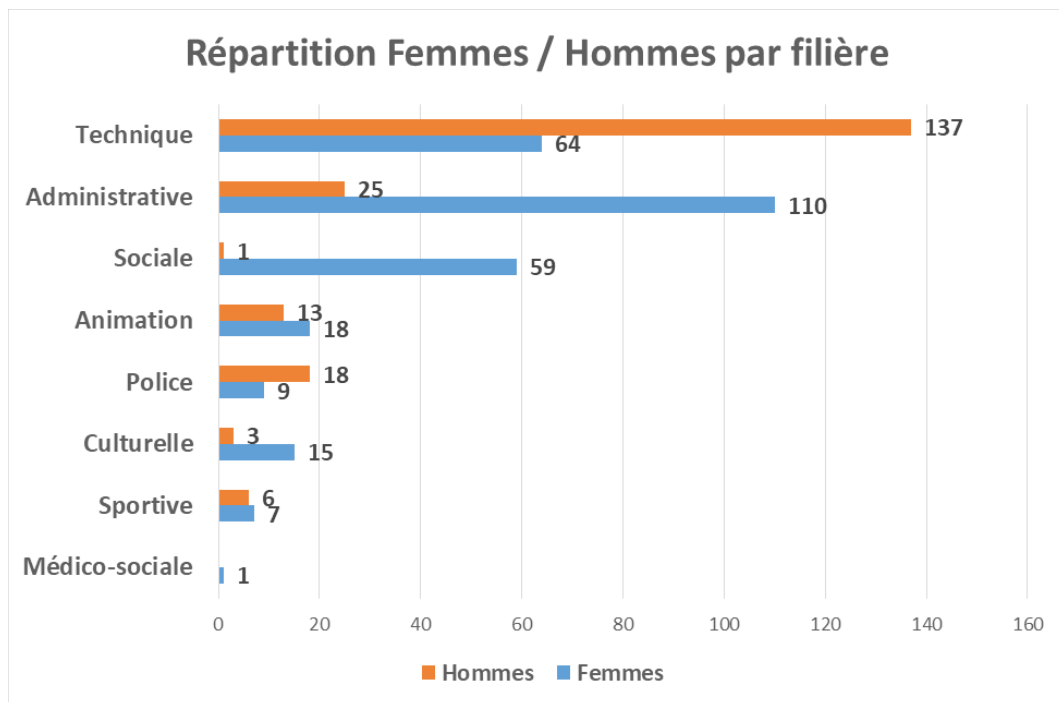
3 - Répartition femmes / hommes par âge

31 % des femmes ont plus de 55 ans contre 29 % 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



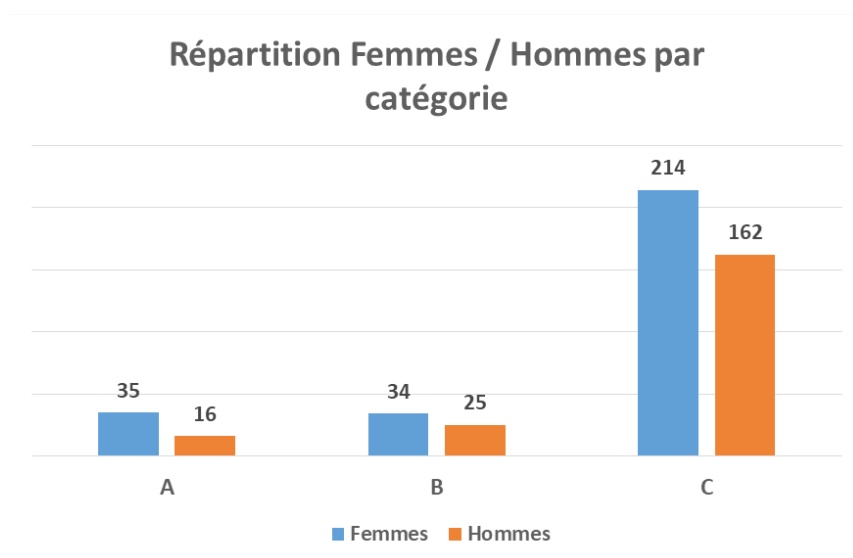
La répartition femmes/hommes est inégale en fonction des filières.

La filière technique 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 peu représentées sur les postes à forte technicité. Les filières administratives et sociales sont majoritairement féminines.

La filière animation est en augmentation en 2023 en raison de la mise en œuvre du plan de déprécarisation des animateurs périscolaires.

5 - La répartition femmes / hommes par catégorie

Dans toutes les catégories les femmes sont majoritaires. La répartition de la catégorie C est proche de la répartition femmes / hommes de l'effectif global.



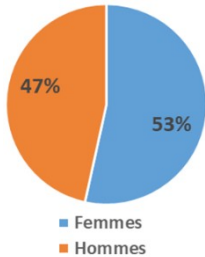
6 - Détail des recrutements sur emplois permanents par catégorie hiérarchique

Permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	4	1	5
Catégorie B	4	1	5
Catégorie C	11	23	34

Plus de femmes que d’hommes ont été recrutés en catégorie A et B. 67,6 % des agents permanents de catégorie C recrutés en 2023 sont des hommes. L’importance des recrutements masculins de cette catégorie hiérarchique s’explique principalement par l’embauche d’agents de la filière technique (12) et de policiers municipaux (8).

7 - La formation des agents municipaux

Agents ayant suivi une formation	Nombre d'agents	%
Hommes	115	47%
Femmes	132	53%
Total	247	113%



En 2023, les femmes sont plus nombreuses à avoir suivi une formation : 53 % des agents ayant suivi une formation étaient des femmes. En 2022, 51 % des agents formés étaient des hommes.

Catégorie	Nombre de Salariés Formés			Nombre d'Heures de Formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	10	22	32	179	540	719
B	15	23	38	380	556	935
C	88	85	173	2 425	1 346	3 771
Non Renseigné	2	2	4	21	28	49
Total :	115	132	247	3 005	2 469	5 474

Si les femmes ont été plus nombreuses à se former en 2023, on peut néanmoins remarquer que le nombre d’heures de formation est plus important pour les hommes. Cela s’explique par le fait que les hommes sont plus présents dans les filières techniques et au sein de la police municipale et que le nombre d’heures de formation dans ces filières, du fait des spécificités techniques des postes, est plus important (formations réglementaires).

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 adhère 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),
- l'adoption du plan relatif à l'égalité professionnelle H/F voté par le Conseil Municipal en date du 20/06/23 (article 80 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique). Ce plan est structuré autour de 4 axes :
 - évaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes,
 - garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades,
 - favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
 - prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement sexuel,

Notre action est désormais structurée autour de ces 4 axes ; un comité de pilotage encadre les travaux conduits par les services sous l'égide de la direction des ressources humaines.