

Envoyé en préfecture le 16/04/2025

Reçu en préfecture le 16/04/2025

Publié le



ID : 069-216900290-20250411-20250410DEL5-DE



**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LES
SERVICES MUNICIPAUX
ANNEE 2024**

Rappel du contexte légal

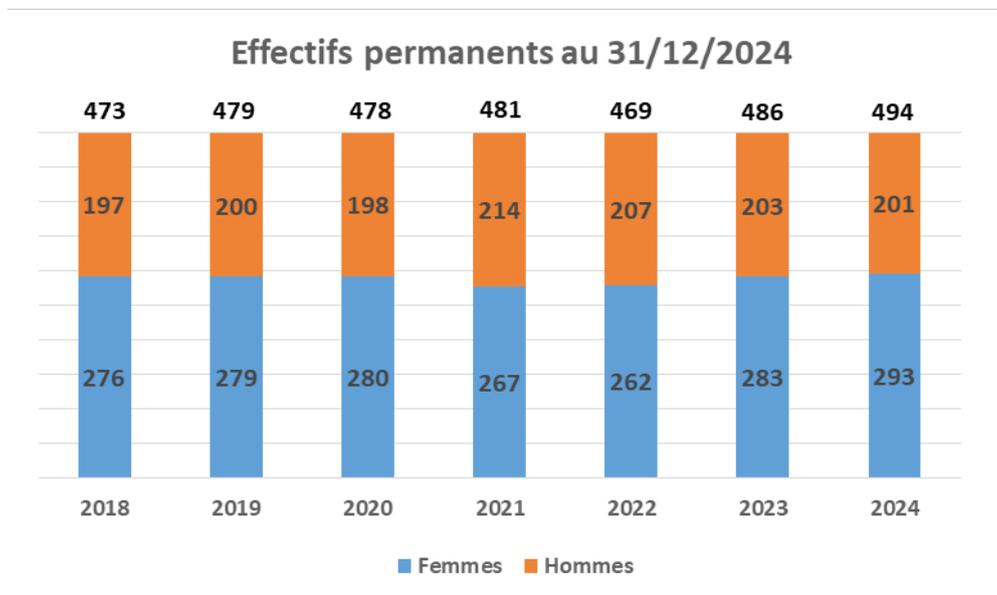
L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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 2024, la ville compte 494 agents sur emploi permanent, dont 403 titulaires et 91 contractuels¹. Les femmes représentent 59,3 % des effectifs. Au 31/12/2023, il y avait 486 agents sur emploi permanent, dont 398 titulaires et 88 contractuels. L'augmentation du nombre d'agents titulaires sur emploi permanent (+5) s'explique en partie par la titularisation d'animateurs périscolaires qui fait suite à la mise en œuvre du plan de déprécarisation.



¹ Ne sont pas comptabilisés les agents contractuels remplaçant un titulaire absent sur son poste

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 entre les hommes et les femmes. La période prise en compte pour cette étude est celle du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024. Le salaire brut moyen mensuel est de 2 675 € pour les femmes et de 2 884 € pour les hommes, soit un delta de 209 € (en 2023, l'écart était de 211 €).

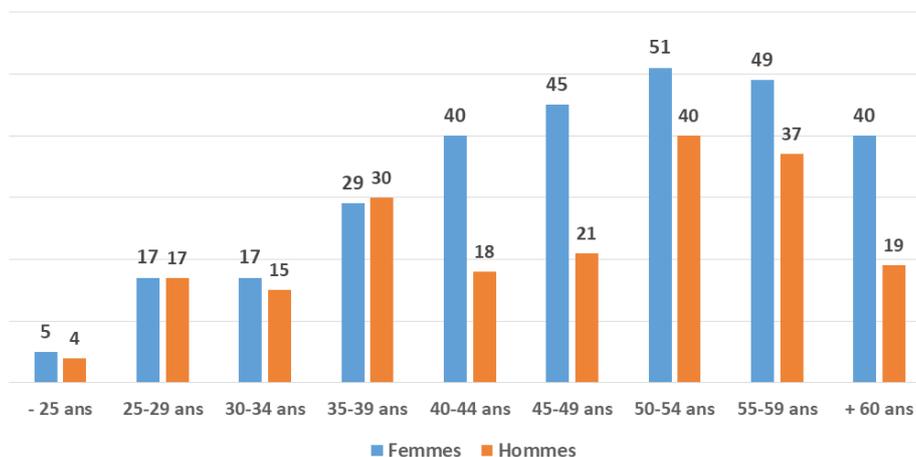
La première explication est le taux beaucoup plus élevé de femmes qui ont travaillé à temps partiel en 2024 (toute l'année ou quelques mois) : 16,42 % pour les femmes contre seulement 3,85 % pour les hommes. Si l'on retrace les salaires à temps partiel et qu'on les ramène à temps plein, l'écart entre les hommes et les femmes est de 140 € en moyenne par mois. D'autres facteurs peuvent être avancés en fonction des catégories pour expliquer cet écart :

- en catégorie A, l'écart de 691 € mensuel est essentiellement dû au fait que 36 % des hommes relèvent d'autres filières que la filière administrative contre seulement 14 % des femmes. Or le montant du régime indemnitaire de la filière technique notamment est plus élevé que celui des autres filières,
- en catégorie B, l'écart mensuel est de 217 €. Pour cette catégorie, 37 % des hommes relèvent de la filière technique contre seulement 14 % des femmes. Là encore, le régime indemnitaire est plus favorable dans la filière technique. De plus l'âge moyen des hommes dans cette catégorie est de 6 ans supérieur à celui des femmes ce qui a une incidence sur le traitement indiciaire de base,
- en catégorie C, l'écart est de 180 € mensuel. Pour cette catégorie, le montant du régime indemnitaire est équivalent pour toutes les filières mais les hommes sont plus nombreux sur des postes générant des indemnités d'astreintes pour travaux dangereux et des heures supplémentaires. Ainsi si presque 62 % des heures supplémentaires effectuées sur la période au global l'ont été par des hommes alors qu'ils ne représentent que 32 % des agents.

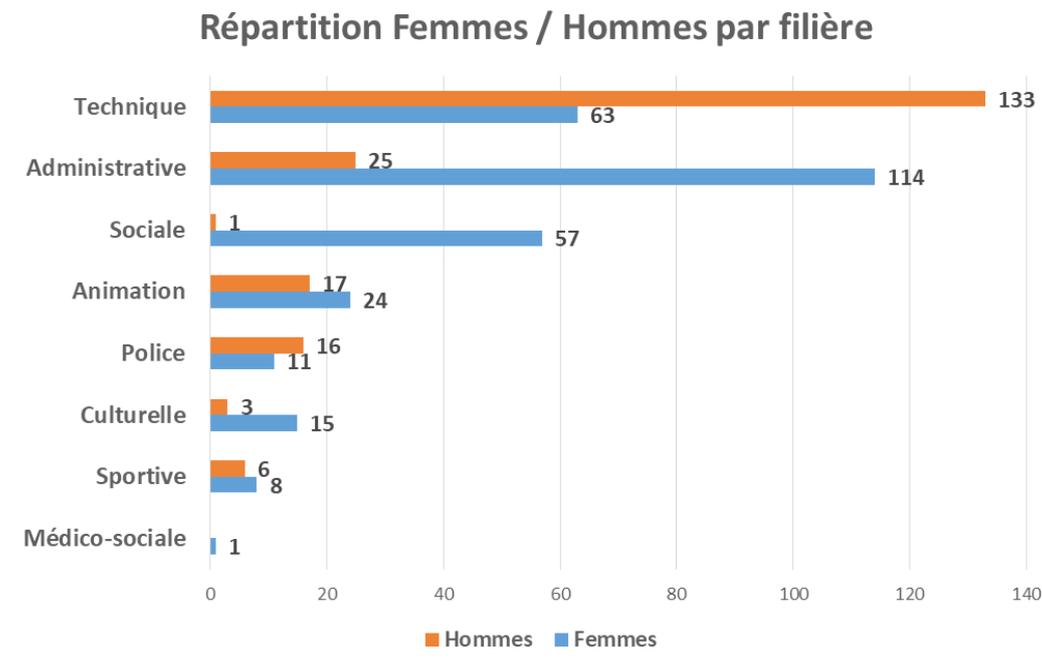
3 - Répartition femmes / hommes par âge

30 % des femmes ont plus de 55 ans contre 28 % des hommes. L'âge moyen des agents féminins titulaires est de 47 ans contre 45 ans pour les agents masculins.

Répartition Femmes / Hommes par âge



4 - La répartition femmes / hommes par filière



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

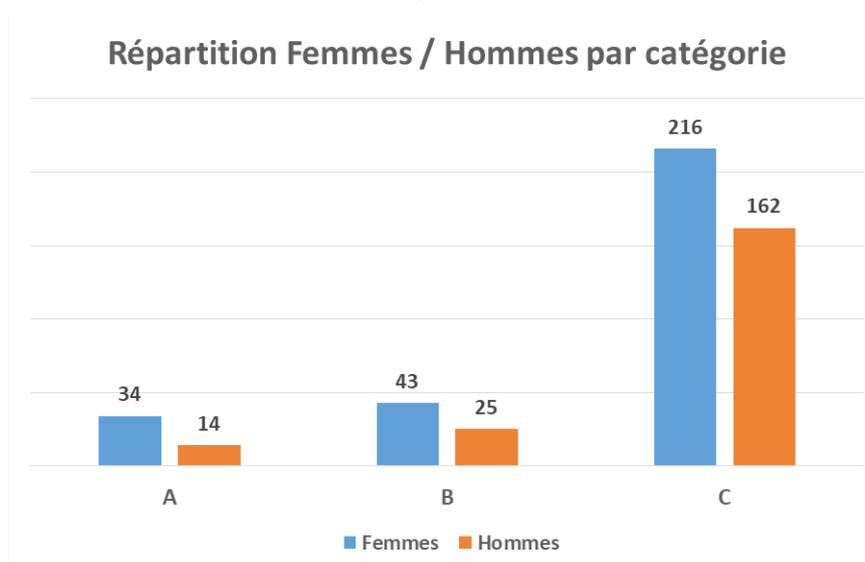
Dans la filière technique les femmes occupent essentiellement des postes d'agents d'entretien, notamment au sein des groupes scolaires. Elles sont peu représentées sur les postes à forte technicité.

Les filières administratives et sociales sont majoritairement féminines.

La filière animation est en augmentation en 2024 en raison de la mise en œuvre du plan de déprécarisation des animateurs périscolaires qui a débuté en 2023.

5 - La répartition femmes / hommes par catégorie

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



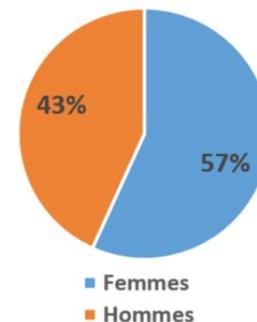
6 - Détail des recrutements sur emplois permanents par catégorie hiérarchique

Permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	6	3	9
Catégorie C	7	13	20

Plus de femmes que d'hommes ont été recrutés en catégorie A et B, contrairement à la catégorie C où plus d'hommes que de femmes ont été recrutés en 2024. L'importance des recrutements masculins de cette catégorie hiérarchique s'explique principalement par l'embauche d'agents de la filière animation (5), de la filière technique (4) et de policiers municipaux (3).

7 - La formation des agents municipaux

Agents ayant suivi une formation	Nombre d'agents	%
Hommes	141	43%
Femmes	185	57%
Total	326	100%



En 2024, les femmes sont plus nombreuses à avoir suivi une formation : 57 % des agents ayant suivi une formation étaient des femmes. En 2022, 53 % des agents formés étaient des femmes.

Catégorie	Nombre de Salariés Formés			Nombre d'Heures de Formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	8	27	35	188	439	627
B	18	35	53	450	889	1 339
C	111	117	228	2 403	1 810	4 213
Non Renseigné	4	6	10	19	55	74
Total :	141	185	326	3 060	3 193	6 254

Si les femmes ont été plus nombreuses à se former en 2023, on peut néanmoins remarquer que le nombre d'heures de formation total suivi par les hommes et les femmes est sensiblement le même. Cela s'explique par le fait que les hommes sont plus présents dans les filières techniques et au sein de la police municipale, filières dans lesquelles le nombre d'heures de formation est plus important du fait des spécificités techniques des postes (formations réglementaires). On peut d'ailleurs voir qu'en catégorie C le nombre d'heures de formation est plus important pour les hommes que pour les femmes alors que le nombre de femmes formées est supérieur.

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 s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la mise en œuvre de son plan d'action 2023-2026. Un comité de pilotage dédié, réunissant agents et cadres issus de plusieurs directions, a été constitué afin de définir des actions concrètes autour de quatre axes stratégiques :

- garantir des conditions de recrutement égalitaires,
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle,
- promouvoir la mixité des métiers,
- prévenir les discriminations et violences sexistes.

En 2023/2024, plusieurs mesures ont déjà été mises en place. Le recrutement a été encadré par des principes d'égalité, avec une attention particulière portée aux candidatures sous-représentées selon les métiers. L'organisation du travail a évolué avec la pérennisation du télétravail et l'adaptation des horaires pour la rentrée scolaire. Le suivi statistique des engagements pris est réalisé dans le cadre du rapport social unique.

De nouvelles actions seront déployées pour renforcer ces engagements. En matière de recrutement, des stages seront proposés aux collégiens et étudiants dans différents secteurs d'activités afin de favoriser la mixité entre les hommes et les femmes (par exemple faciliter l'accès des femmes aux métiers de la filière technique). La campagne de recrutement des emplois saisonniers s'attachera également à encourager cette mixité.

Par ailleurs, afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle une communication à destination des agents concernant les autorisations d'absence liées à la parentalité ainsi que la sensibilisation au don de congés est en cours de préparation.

L'amélioration des conditions de travail se poursuit avec l'adaptation des infrastructures vestiaires et l'achat de matériel technique garantissant un accès facilité à tous.

Enfin, la formation des agents et encadrants sera renforcée, avec des actions de sensibilisation sur le retour de congé maternité, la prévention des violences familiales et conjugales, ainsi que la lutte contre toutes formes de discriminations et de harcèlement. Ces formations s'inscriront dans le plan de formation triennal afin d'assurer une montée en compétence durable sur ces enjeux fondamentaux.