

Envoyé en préfecture le 27/04/2026

Reçu en préfecture le 27/04/2026

Publié le 27/04/2026

**webdelib**

ID : 069-216900290-20260423-20260423DEL2-DE



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

**ANNEE 2025**

## 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 :

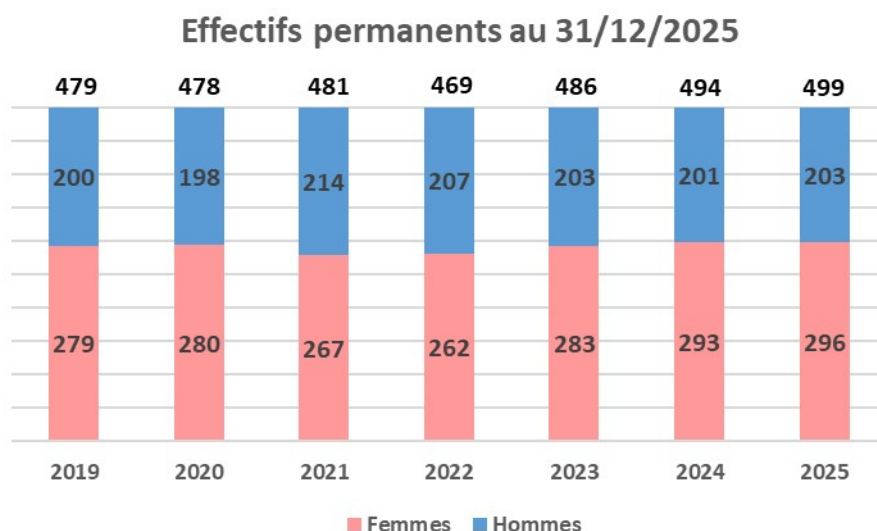
- la loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.
- 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

L'analyse repose sur les données consolidées issues de la paie et de carrière, arrêtées au 31/12/2025.

Le périmètre retenu comprend les agents occupant un emploi permanent la collectivité, hors apprentis, vacataires, agents en renfort non permanents et agents recrutés au titre du remplacement d'un fonctionnaire.

Sur ce périmètre, au 31 décembre 2025, 499 agents sont recensés, dont 397 titulaires et 102 contractuels<sup>1</sup>. Les femmes représentent 59,3 % de l'effectif.



<sup>1</sup> Ne sont pas comptabilisés les agents contractuels remplaçant un titulaire absent sur son poste

## 2 - La rémunération

Pour les agents titulaires, les traitements indiciaires sont déterminés en fonction du grade et de l'échelon détenus. À temps de travail équivalent, ils sont identiques entre les femmes et les hommes, conformément aux règles statutaires de la fonction publique.

Toutefois, des écarts de rémunération globale sont observés. Ainsi en 2025 la rémunération mensuelle brute moyenne se situe à 2 582 € pour les femmes et 2 838 € pour les hommes soit un écart de 256€.

Le principal facteur explicatif de cet écart réside dans la proportion plus importante de femmes ayant travaillé à temps partiel en 2025, que ce soit sur l'ensemble de l'année ou sur partie de celle-ci.

D'autres facteurs structurels contribuent également à ces écarts, notamment la répartition des agents par catégorie, filière et type de poste.

Ainsi, l'analyse par catégorie met en évidence des écarts différenciés selon les niveaux de responsabilité et les conditions d'emploi.

Écarts de rémunération par catégorie en 2025	Femmes	Hommes	Ecart
A	3535,65 €	4335,87 €	+800.22 €
B	2802,67 €	2832,47 €	+29.80 €
C	2377,78 €	2679,72 €	+301.94 €

En catégorie A, l'écart mensuel particulièrement élevé (+800 €), s'explique principalement par :

- une présence masculine plus importante sur des postes d'encadrement et à forte responsabilité, notamment dans les fonctions d'ingénierie ou de management,
- une surreprésentation des hommes dans la filière technique, bénéficiant d'un régime indemnitaire plus favorable.

En catégorie B, l'écart est très faible (inférieur à 30 €), traduisant une situation globalement équilibrée entre les femmes et les hommes.

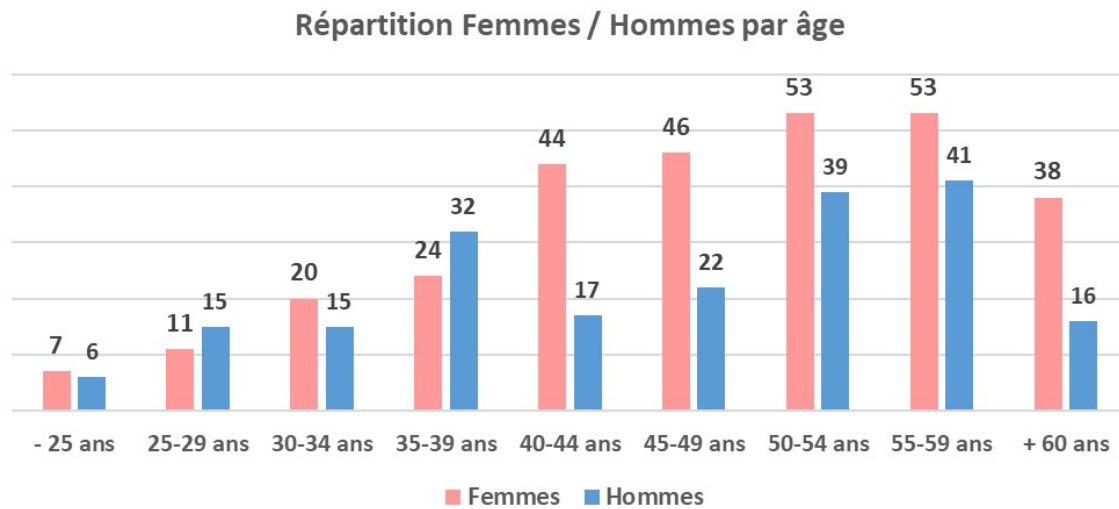
En catégorie C, l'écart (+ 301,94 €) s'explique notamment par :

- une présence masculine plus forte sur des postes ouvrant droit à des indemnités spécifiques (telles que les astreintes, travaux dangereux),
- un recours plus fréquent aux heures supplémentaires.

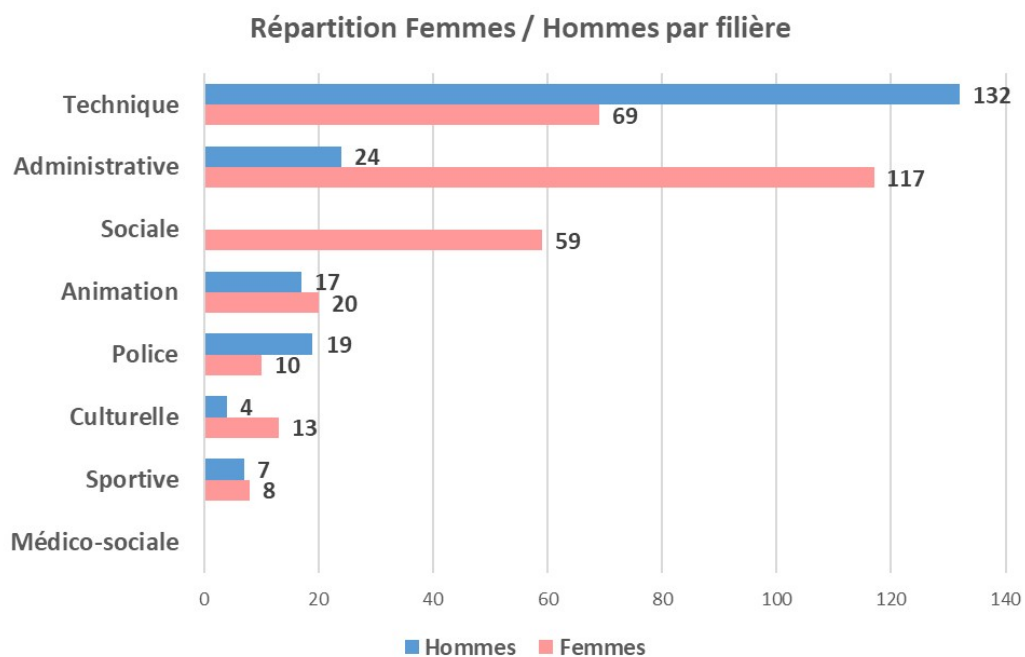
Ce sont donc les conditions d'exercice et les sujétions particulières aux filières qui génèrent ces écarts de rémunération, non liés au traitement indiciaire, mais aux caractéristiques des postes occupés et à l'organisation du travail.

### 3 - Répartition femmes / hommes par âge

Forte concentration des effectifs entre 50 et 59 ans, 31 % des femmes ont plus de 55 ans contre 28 % pour les hommes.



### 4 - La répartition femmes / hommes par filière



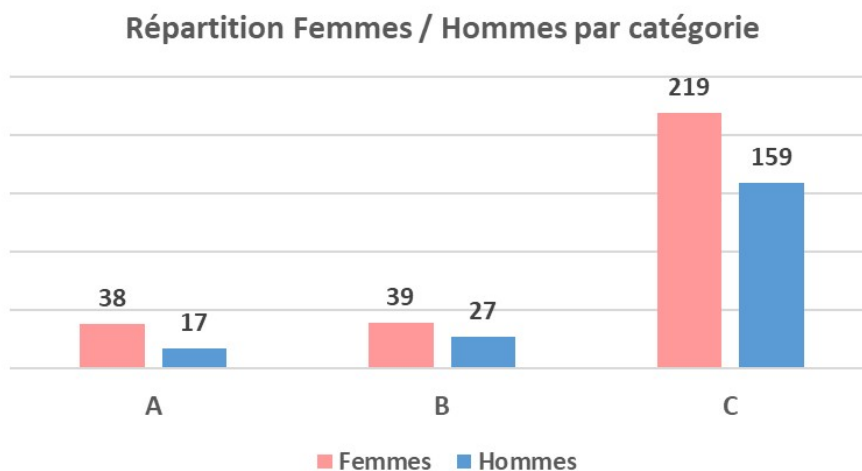
La répartition femmes / hommes est inégale en fonction des filières.

Les femmes représentent 58% des effectifs et sont majoritaires dans les filières administrative, culturelle, sociale, sportive et animation. 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. Dans la filière police et la filière technique le nombre d'hommes reste prédominant.

Ces déséquilibres structurels expliquent une part importante des écarts femmes / hommes notamment pour les salaires.

## 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.



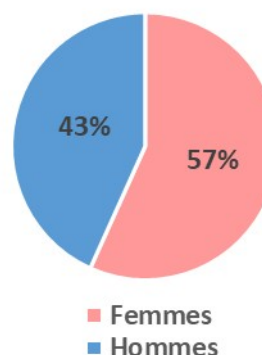
## 6 - Détail des recrutements sur emplois permanents par catégorie hiérarchique

Permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	12	2	14
Catégorie B	9	4	13
Catégorie C	6	12	18

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 2025. 85,7% des agents permanents de catégorie A recrutés sont des femmes. Tandis que 66,7% des agents permanents de catégorie C recrutés en 2025 sont des hommes. L'importance des recrutements masculins de cette catégorie hiérarchique s'explique principalement par l'embauche d'agents de la filière technique (11).

## 7 - La formation des agents municipaux

Agents ayant suivi une formation	Nombre d'agents	%
Femmes	200	57%
Hommes	149	43%
Total	349	100%



En 2025, le nombre de personnes formés se compose de 200 femmes et 149 hommes, soit une répartition de 57 % de femmes contre 43 % d'hommes. Cette dynamique reste stable par rapport à 2024.

Cependant, l'analyse par catégorie montre des profils différenciés. En effet, si les femmes sont majoritairement représentées dans toutes les catégories, l'écart est toutefois particulièrement marqué

en catégorie A, où elles sont presque le double. A noter que c'était déjà le cas en 2024. En revanche, l'analyse du volume d'heures de formation nous indique des écarts différenciés selon les catégories, un déséquilibre en faveur des hommes apparaît en catégorie C.

Catégorie	Nombre de salariés formés			Nombre d'heures de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	11	30	41	146	720	866
B	21	28	49	378	747	1 125
C	113	133	246	2 977	2 502	5 479
Non Renseigné	4	9	13	88	375	463
Total	149	200	349	3 589	4 344	7 933

Ainsi si on regarde le nombre d'heures de formation on remarque que les femmes sont plus formées, elles totalisent 4 344 heures contre 3 589 heures pour les hommes. Toutefois, si on regarde la moyenne des durées de formation on se rend compte que celle-ci est inférieure pour les femmes (22h) que pour les hommes (24h).

Catégorie	Durée moyenne d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
A	13	24
B	18	27
C	26	19
Non Renseigné	22	42
Total	24	22

Ce constat est confirmé, si on observe les domaines de formation. On note que certains domaines sont très majoritairement investis par des femmes comme L'hygiène et sécurité des aliments, les techniques d'animation et les relations à l'utilisateur. Ces résultats sont la traduction de la surreprésentation féminine dans les fonctions du social et du scolaire.

À l'inverse, certains domaines de formation sont majoritairement masculins, tels que les formations de sécurité obligatoire ou de la police municipale. Ces données s'expliquent par une forte présence masculine dans les métiers techniques ou de la sécurité, majoritairement de catégorie C, métiers dans lesquels le volume de formations obligatoires est structurellement plus élevé. Cette situation s'inscrit dans la continuité des constats établis l'année précédente.

En revanche on peut retrouver une plus grande mixité dans les domaines d'encadrement tels que le management ou la conduite de projet.

## **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.

Depuis 2023, plusieurs mesures ont déjà été mises en place.

En matière de recrutement et de promotion de la mixité des métiers, le recrutement a été encadré par des principes d'égalité, avec une attention particulière portée aux candidatures sous-représentées selon les métiers. De plus, 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.

Pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, 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.

En matière de prévention des discriminations et violences sexistes, nous avons renouvelé pour la période 2025/2028 le dispositif de signalement des agissements sexistes avec le CDG69. Ce renouvellement s'est accompagné d'une campagne de communication interne avec de la distribution du flyer et l'affichage dans les services des documents de communication.

Enfin, nous avons commencé le déploiement de la formation des agents et encadrants sur la lutte contre toutes formes de discriminations et de harcèlement ainsi que sur la prévention des violences familiales et conjugales. Ces formations s'inscrivent dans le plan de formation triennal afin d'assurer une montée en compétence durable sur ces enjeux fondamentaux.

An notamment été organisée en mars 2025 une session de théâtre forum intitulé « sensibilisation autour des discriminations / égalité F/H » pour 175 agents. Les services suivants ont été les premiers à en bénéficier:

- SEVE : 45 participants. Thématiques : discriminations liées au sexe, homophobie, handicap et restrictions médicales ;
- DAE : 130 agents : discrimination sur les origines, attitudes sexistes et propos sexistes.

Cette formule a permis de sensibiliser les managers et les agents à la lutte contre les discriminations : état de santé, origine, sexe, âge, handicap, harcèlement d'ambiance sous la forme de théâtre/forum participatif permettant de travailler à partir de mises en situation proposées en amont par les agents. Cette action a favorisé la libération de la parole et des échanges ainsi que la réflexion sur ces thématiques.

Une nouvelle session sera organisée en 2026 à destination de la DSVA, de l'Action Educative et des services administratifs.