



Direction des Ressources Humaines

RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES – ANNÉE 2023

Avec 63% de femmes dans ses effectifs, le premier employeur de France qu'est la fonction publique se doit d'être exemplaire.

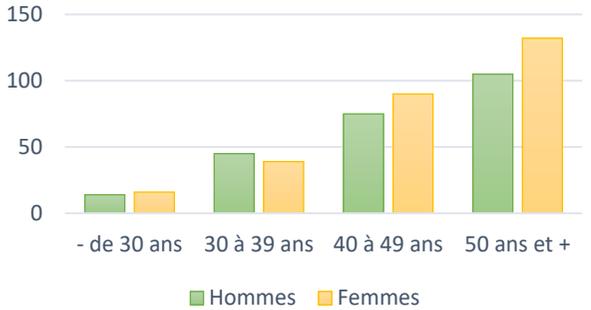
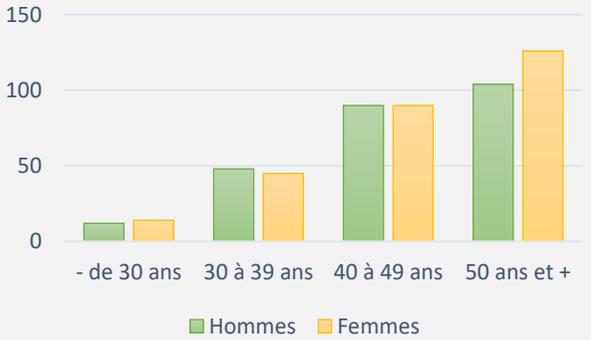
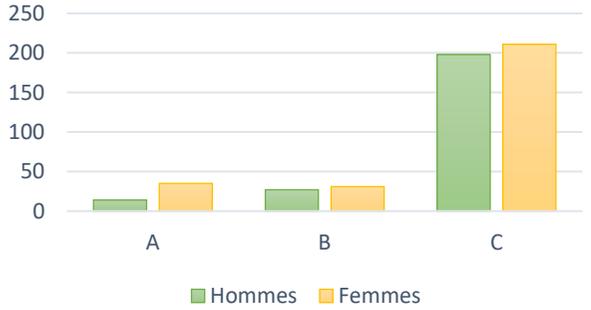
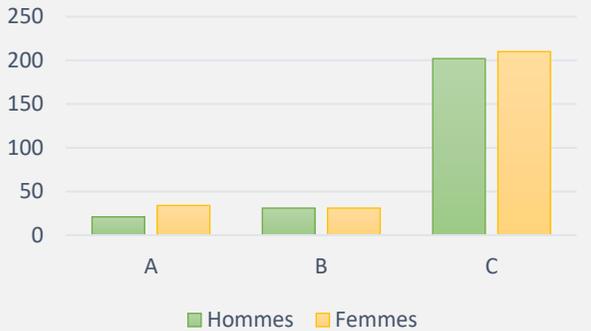
Le 25 novembre 2017, le président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». A la suite de cet engagement, un accord du 30 novembre 2018 est né relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ; il a pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables. Après 5 ans de mise en œuvre et en s'appuyant sur des actions effectivement réalisées ? le ministère de la transformation et de la fonction publique a réouvert des négociations en 2023 en vue de la conclusion d'un nouvel accord pour aller plus loin vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Le rapport qui suit est composé d'une première partie qui fait état de la politique de ressources humaines au travers des données commentées relatives à la place des femmes/hommes dans la collectivité, et d'une deuxième partie relative aux actions mises en œuvre sur son territoire dans le cadre de ses politiques publiques.

I. ETAT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

L'infographie suivante présente les chiffres clés de la Ville de Villefranche-sur-Saône à retenir concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données utilisées ont pour source principale le rapport social unique de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'année 2023. Certaines données ont pu être comparées avec les chiffres de la fonction publique qui sont issus des rapports annuels de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) sur l'état de la fonction publique et du dernier Panorama de l'Emploi Territorial.

Au 31 décembre 2023, les effectifs permanents de la Ville de Villefranche-sur-Saône s'élevaient à 516 agents : 277 femmes et 239 hommes (en 2022 : 279 femmes et 256 hommes).

Données 2024 (année 2023)	Données 2023 (année 2022)																															
<p>1. Parmi les agents de la collectivité :</p>  <p>54% sont des femmes, 46% sont des hommes</p>	 <p>52% sont des femmes, 48% sont des hommes</p>	<p>Les femmes représentent 61% des effectifs dans la fonction publique territoriale, 63% dans la fonction publique en général contre 46% des salariés du privé (source : rapport annuel de la DGAFP sur l'état de la fonction publique – édition 2022).</p> <p>A la Ville de Villefranche, l'écart est nettement inférieur à la moyenne nationale.</p>																														
<p>2. Répartition des femmes et des hommes par tranche d'âge dans la collectivité :</p>  <table border="1"> <caption>Répartition par tranche d'âge (Données 2024)</caption> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- de 30 ans</td> <td>~15</td> <td>~18</td> </tr> <tr> <td>30 à 39 ans</td> <td>~45</td> <td>~40</td> </tr> <tr> <td>40 à 49 ans</td> <td>~75</td> <td>~90</td> </tr> <tr> <td>50 ans et +</td> <td>~105</td> <td>~135</td> </tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Hommes	Femmes	- de 30 ans	~15	~18	30 à 39 ans	~45	~40	40 à 49 ans	~75	~90	50 ans et +	~105	~135	 <table border="1"> <caption>Répartition par tranche d'âge (Données 2023)</caption> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- de 30 ans</td> <td>~12</td> <td>~15</td> </tr> <tr> <td>30 à 39 ans</td> <td>~48</td> <td>~45</td> </tr> <tr> <td>40 à 49 ans</td> <td>~90</td> <td>~90</td> </tr> <tr> <td>50 ans et +</td> <td>~105</td> <td>~125</td> </tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Hommes	Femmes	- de 30 ans	~12	~15	30 à 39 ans	~48	~45	40 à 49 ans	~90	~90	50 ans et +	~105	~125	<p>La répartition des femmes et des hommes en fonction des âges est cohérente avec la répartition globale.</p>
Tranche d'âge	Hommes	Femmes																														
- de 30 ans	~15	~18																														
30 à 39 ans	~45	~40																														
40 à 49 ans	~75	~90																														
50 ans et +	~105	~135																														
Tranche d'âge	Hommes	Femmes																														
- de 30 ans	~12	~15																														
30 à 39 ans	~48	~45																														
40 à 49 ans	~90	~90																														
50 ans et +	~105	~125																														
<p>3. Répartition des femmes et des hommes par catégorie statutaire dans la collectivité :</p>  <table border="1"> <caption>Répartition par catégorie statutaire (Données 2024)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>~15</td> <td>~35</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>~25</td> <td>~30</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>~200</td> <td>~210</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes	Femmes	A	~15	~35	B	~25	~30	C	~200	~210	 <table border="1"> <caption>Répartition par catégorie statutaire (Données 2023)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>~20</td> <td>~35</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>~30</td> <td>~30</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>~200</td> <td>~210</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes	Femmes	A	~20	~35	B	~30	~30	C	~200	~210	<p>Le CODIR, occupé majoritairement par des femmes, crée l'écart significatif que l'on identifie parmi les cadres de catégorie A.</p>						
Catégorie	Hommes	Femmes																														
A	~15	~35																														
B	~25	~30																														
C	~200	~210																														
Catégorie	Hommes	Femmes																														
A	~20	~35																														
B	~30	~30																														
C	~200	~210																														

Données 2024 (année 2023)	Données 2023 (année 2022)																																																					
<p>4. Écart de salaire moyen mensuel (sur poste uniquement à temps complet) entre les femmes et les hommes dans la collectivité :</p> <div data-bbox="210 336 367 480" style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> </div> <p>Les femmes gagnent 0,9% de plus que les hommes (salaire moyen mensuel de 2409 € pour les femmes contre 2387 € pour les hommes)</p>	-	<p>Pour mesurer une éventuelle discrimination entre les hommes et les femmes, la comparaison entre les postes à temps complet nous semble plus pertinente. Si l'on faisait un simple comparatif entre agents hommes et agents femmes sans tenir compte du temps de travail, l'écart serait de 10% en faveur des hommes, les femmes occupant davantage des postes à temps partiel (voir point 5).</p>																																																				
<p>5. Écart de salaire brut moyen mensuel en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) :</p> <table border="1" data-bbox="277 592 1339 1286"> <thead> <tr> <th>Fonctionnaires</th> <th>Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)</th> <th>Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)</th> <th>Ecart (en %)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">FILIERE ADMINISTRATIVE</td> </tr> <tr> <td>Catégorie A</td> <td>57 789</td> <td>51 569</td> <td>10,76</td> </tr> <tr> <td>Catégorie B</td> <td>42 000</td> <td>37 971</td> <td>9,59</td> </tr> <tr> <td>Catégorie C</td> <td>27 497</td> <td>28 317</td> <td>-2,98</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">FILIERE TECHNIQUE</td> </tr> <tr> <td>Catégorie A</td> <td>64 711</td> <td>51 939</td> <td>19,74</td> </tr> <tr> <td>Catégorie B</td> <td>37 461</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Catégorie C</td> <td>29 303</td> <td>26 234</td> <td>10,47</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">FILIERE CULTURELLE</td> </tr> <tr> <td>Catégorie A</td> <td></td> <td>46 247</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Catégorie B</td> <td></td> <td>31 934</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Catégorie C</td> <td>26 701</td> <td>28 445</td> <td>-6,53</td> </tr> </tbody> </table>	Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)	FILIERE ADMINISTRATIVE				Catégorie A	57 789	51 569	10,76	Catégorie B	42 000	37 971	9,59	Catégorie C	27 497	28 317	-2,98	FILIERE TECHNIQUE				Catégorie A	64 711	51 939	19,74	Catégorie B	37 461			Catégorie C	29 303	26 234	10,47	FILIERE CULTURELLE				Catégorie A		46 247		Catégorie B		31 934		Catégorie C	26 701	28 445	-6,53		<p>Les données sont différentes du point précédent, le calcul n'est pas identique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le salaire pris en compte est global et annuel (salaire brut annuel + RIFSEEP + NBI + heures supplémentaires + primes) Prise en compte l'ensemble du temps de travail des agents, qu'ils soient sur un temps plein, un temps partiel ou un temps non complet <p>Les « cases non remplies » indiquent que nous n'avons pas d'agent dans ce cadre d'emploi. Exemple : pas de cadre B contractuel en filière animation.</p> <p>L'écart significatif en faveur des hommes en catégorie A – Filière technique s'explique par :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le peu d'agents concernés (3 hommes et 3 femmes) : pas de base significative pour élaborer des statistiques Parmi les hommes, il y a deux des 10 salaires les plus élevés de la Ville (un DGA / Un directeur avec plus de 25 ans d'ancienneté) L'une des femmes a été arrêtée pour maladie pendant 4 mois
Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)																																																			
FILIERE ADMINISTRATIVE																																																						
Catégorie A	57 789	51 569	10,76																																																			
Catégorie B	42 000	37 971	9,59																																																			
Catégorie C	27 497	28 317	-2,98																																																			
FILIERE TECHNIQUE																																																						
Catégorie A	64 711	51 939	19,74																																																			
Catégorie B	37 461																																																					
Catégorie C	29 303	26 234	10,47																																																			
FILIERE CULTURELLE																																																						
Catégorie A		46 247																																																				
Catégorie B		31 934																																																				
Catégorie C	26 701	28 445	-6,53																																																			

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE SPORTIVE			
Catégorie A			
Catégorie B	35 568	32 609	8,32
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE			
Catégorie A		37 206	
Catégorie B			
Catégorie C	27 785	26 705	3,89
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
Catégorie A		42 042	
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A	51 326		
Catégorie B	41 633		
Catégorie C	35 550	32 950	7,31
FILIERE ANIMATION			
Catégorie B	33 126	34 229	-3,33
Catégorie C	28 320	25 858	8,69

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Catégorie A	44 561	44 420	0,32
Catégorie B		32 100	
Catégorie C	24 200	23 698	2,07
FILIERE TECHNIQUE			
Catégorie A	53 603	44 296	17,36
Catégorie B	32 360	31 591	2,38
Catégorie C	25 416	24 149	4,99
FILIERE CULTURELLE			
Catégorie A			
Catégorie B		30 338	
Catégorie C	24 657	22 739	7,78
FILIERE SPORTIVE			
Catégorie A			
Catégorie B	26 307	27 350	-3,96
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C		24 377	
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C		28 088	

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ANIMATION			
Catégorie B			
Catégorie C	23 116	23 930	-3,52

6. Le total des 10 rémunérations les plus hautes s'élève à 642 552 € bruts annuels et se répartit comme suit :



6 femmes – 4 hommes



3 femmes – 7 hommes

On constate que la répartition femmes – hommes s'est inversée en 2023 ; ceci, dû principalement à des mouvements de personnel en faveur des femmes.

7. Le travail à temps partiel et incomplet concerne 34 agents dans la collectivité (soit 6.5%) et représente :



11% des femmes – 1,6% des hommes



14% des femmes – 1,5% des hommes

Le temps partiel et incomplet concerne 25% des agents de la fonction publique territoriale dont 33% de femmes et 11% d'hommes (source : rapport annuel de la DGAFP sur l'état de la fonction publique – édition 2022).

La Ville de Villefranche est une collectivité qui fonctionne avec moins de temps partiel que la moyenne des autres collectivités.

8. Les emplois d'encadrement supérieur et de direction de la collectivité (CODIR) :



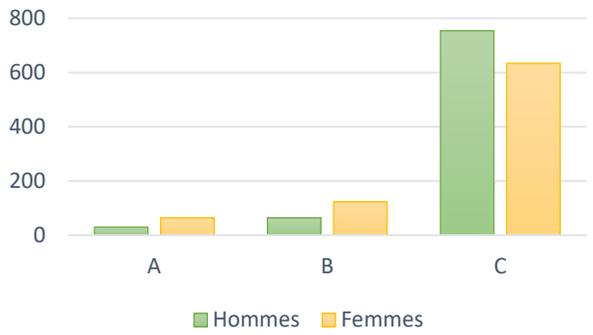
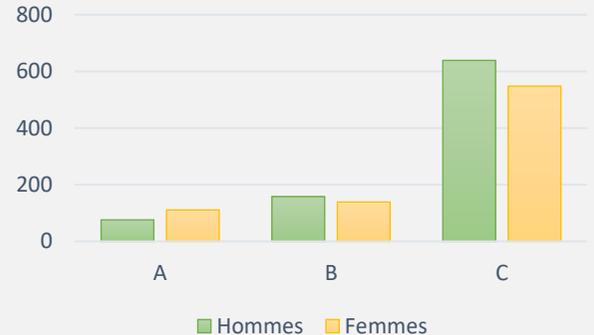
**11 femmes pour 7 hommes
Soit un taux de féminisation de 61%**



**10 femmes pour 11 hommes
Soit un taux de féminisation de 48%**

Les femmes représentent 67% de la catégorie A dont 43% des emplois supérieurs et de direction au sein de la fonction publique (source : rapport annuel de la DGAFP sur l'état de la fonction publique – édition 2022).

Données 2024 (année 2023)	Données 2023 (année 2022)	
<p>9. Les avancements de grades et les promotions internes ont concerné :</p>  <p>8,3% des femmes et 8,4% des hommes</p>	 <p>6,9% des femmes et 7,5% des hommes</p>	<p>Les avancements de grades ont concerné 22 femmes et 17 hommes. Les promotions internes quant à elles ont concerné 1 femme 3 hommes.</p>
<p>10. Les 3 congés parentaux pris ont concerné :</p>  <p>100% de femmes</p>	 <p>100% de femmes</p>	<p>Depuis la 1^{ère} publication du rapport de situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2019, aucun homme n'a jamais sollicité la prise d'un congé parental au sein de la collectivité.</p>
<p>11. Parmi les agents de la collectivité, les femmes représentent :</p>  <p>81% de la filière administrative 82% de la filière culturelle 100% de la filière médico-sociale</p>	 <p>77% de la filière administrative 81% de la filière culturelle 100% de la filière médico-sociale</p>	<p>Les chiffres du Panorama de l'Emploi Territorial 2022, publié par la FNCDG font ressortir les chiffres suivants concernant la représentativité des femmes dans les 3 filières :</p> <p>84% de la filière administrative 63% de la filière culturelle 95% de la filière médico-sociale</p>
<p>12. Parmi les agents de la collectivité, les hommes représentent :</p>  <p>70% de la filière sportive 76% de la filière technique 72% de la filière police municipale</p>	 <p>70% de la filière sportive 77% de la filière technique 82% de la filière police municipale</p>	<p>Les chiffres du Panorama de l'Emploi Territorial 2022, publié par la FNCDG font ressortir les chiffres suivants concernant la représentativité des hommes dans les 3 filières :</p> <p>72% de la filière sportive 58% de la filière technique 79% de la filière police municipale</p>

Données 2024 (année 2023)	Données 2023 (année 2022)																									
<p>13. Les départs en formation ont concerné :</p>  <p>200 femmes pour 159 hommes</p>	 <p>108 femmes pour 121 hommes</p>	<p>Il est observé un décalage entre le nombre de jours de formation suivis par les femmes qui est de 821 jours soit 49 % du total des jours de formation (1669) et leur poids dans l'effectif total (56 %).</p>																								
<p>14. La répartition entre femmes et hommes du nombre de jours de formation réalisés par catégorie statutaire est la suivante :</p>  <table border="1"> <caption>Données du graphique 14 (Données 2024)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Hommes (jours)</th> <th>Femmes (jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>~30</td> <td>~60</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>~60</td> <td>~120</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>~750</td> <td>~630</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)	A	~30	~60	B	~60	~120	C	~750	~630	 <table border="1"> <caption>Données du graphique 14 (Données 2023)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Hommes (jours)</th> <th>Femmes (jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>~80</td> <td>~110</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>~150</td> <td>~130</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>~650</td> <td>~550</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)	A	~80	~110	B	~150	~130	C	~650	~550	<p>Cela peut s'expliquer par le nombre de jours conséquents consacrés aux formations réglementaires des agents techniques de catégorie C, à prédominance masculine.</p>
Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)																								
A	~30	~60																								
B	~60	~120																								
C	~750	~630																								
Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)																								
A	~80	~110																								
B	~150	~130																								
C	~650	~550																								
<p>15. Parmi les agents de la collectivité en télétravail en 2023 :</p>  <p>82% sont des femmes</p>	 <p>77% sont des femmes</p>	<p>Ce résultat est cohérent avec la part des femmes présentes sur des postes de la filière administrative (81%), postes essentiellement concernés par cette nouvelle modalité de travail.</p>																								

Données 2024 (année 2023)	Données 2023 (année 2022)												
<p>16. Répartition par catégorie entre femmes et hommes qui télétravaillent :</p> <table border="1"> <caption>Données du graphique de répartition par catégorie</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>1</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>4</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>5</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes	Femmes	A	1	14	B	4	7	C	5	24	
Catégorie	Hommes	Femmes											
A	1	14											
B	4	7											
C	5	24											

Le Rapport social unique présenté chaque année en CST et présenté aux élus, contient les rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi du 26 janvier 1984) ainsi qu'un rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2002).

II. ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DU CONSEIL LOCAL DE SECURITE ET DE PREVENTION DE LA DELINQUANCE ET DE LA RADICLISATION

Dans le cadre du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance et de la radicalisation, deux événements importants ont été réalisés :

A. Journée Internationale des droits des femmes (8 mars)

Dans le cadre de la Journée Internationale des droits des femmes, la Ville de Villefranche-sur-Saône organise chaque année, en lien avec des partenaires, des événements promouvant la place de la femme dans la société.

- Dans le cadre de la cinquième édition « Biennale Pluri'Elles » (mois de mars), projections de 16 longs métrages et 6 courts métrages réalisés par des femmes ;
- Demi-journées autour de **plusieurs animations organisées par l'association Tandem** au sein de ses locaux.



B. Semaine du ruban blanc (20-25 novembre)

En 2023, la Ville de Villefranche-sur-Saône s'est de nouveau mobilisée autour de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des enfants.

La programmation événementielle de la Semaine du Ruban Blanc visait à sensibiliser le grand public, et plus particulièrement le jeune public, notamment celui des collèges, au travers d'actions variées et menées en partenariat avec de nombreux acteurs locaux :

- **Deux représentations du spectacle théâtral « Projet H, manuel de combat »**, de la compagnie « Le lien théâtre » à la salle de l'atelier pour 446 élèves le 21 novembre ;
- **Projection-débat autour du film « L'amour et les forêts » le 22 novembre** suivie d'un débat en présence de professionnels caladois ;
- **Rencontre** avec Nicolas RODIER, auteur du livre « Sale Bourge » à la médiathèque municipale Pierre-Mendès France le 25 novembre ;
- **Exposition** « Maux et mots des femmes » sur les grilles de la cité scolaire Claude Bernard ;
- **Actions multiples** du CIDFF (TANDEM) entre le 20 et le 24 novembre ;
- **Action portée par le Tribunal judiciaire** : accueil de lycéen du lycée Claude Bernard (section Humanités, littérature et philosophie) concernant la reconstitution d'un procès fictif, en lien avec les violences conjugales, le 21 novembre ;
- **Service de contrôle judiciaire et d'enquête portant le centre de prise en charge des auteurs de violences** : saynètes jouées par des artistes à l'attention des professionnels du secteur social autour de la thématique des violences conjugales le 23 novembre ;
- **Table ronde « Réagir face aux violences conjugales »** organisée par le Tribunal judiciaire pour les élus locaux de son ressort le 4 décembre ;
- **Sensibilisation** des collégiens de Faubert, Jean Moulin et Claude Bernard autour des thèmes Santé – Justice et Police ;
- **Campagne de sensibilisation** portée par le SYTRAL et les réseaux de transport relevant de l'autorité organisatrice concernant le harcèlement sexuel et sexiste.



C. Protocole de mise à abri et de prise en charge en cas d'extrême urgence des personnes victimes de violences intrafamiliales

Le 18 novembre 2019, la Ville de Villefranche-sur-Saône et ses partenaires ont signé un protocole de mise de mise à abri et de prise en charge en cas d'extrême urgence des femmes victimes de violences intrafamiliales.

Ce protocole vise à prendre en charge en extrême urgence, dans un lieu sécurisé et neutre, les femmes victimes de violences (et leurs enfants), lorsque la mise en œuvre des dispositifs de droit commun s'avère impossible, et ainsi prévenir une éventuelle récurrence de l'auteur en attendant l'activation de la procédure pénale. Il vise également à assurer une prise en charge en extrême urgence en concertation avec les différents services concernés sur le territoire et à assurer un accompagnement psychologique et social de la femme victime de violences.

En 2023, 7 femmes ont été accueillies et mises à l'abri sur une durée totale de 145 jours.