



Direction des Ressources Humaines

RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES – ANNÉE 2024

Le décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 (n°2024-801) introduit plusieurs nouveautés importantes pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Les principales nouveautés concernent :

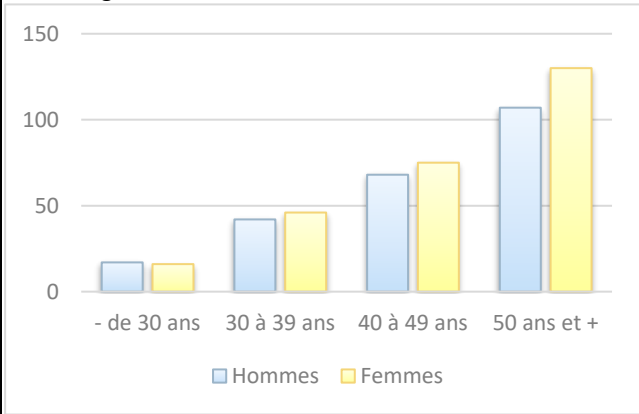
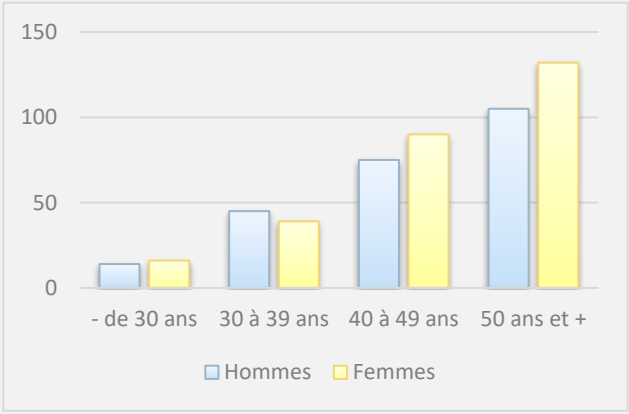
1. Les indicateurs de mesure : Le décret définit des indicateurs spécifiques pour mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs incluent l'écart global de rémunération pour les fonctionnaires et les agents contractuels, l'écart de taux de promotion de grade, et le nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant les plus hautes rémunérations. Le texte fixait un résultat d'au moins 75 points sur 100 sans toutefois en préciser le mode de calcul. Depuis début 2025, ce point a été précisé et la ville de Villefranche-Sur-Saône peut donc produire cette année ses résultats.
La publication des résultats : Les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être publiés chaque année sur le site internet de chaque employeur au plus tard le 30 septembre. Les objectifs de progression doivent être publiés au plus tard le 15 novembre si les cibles ne sont pas atteintes.
2. Les sanctions : Le décret prévoit des sanctions en cas de non-publication des résultats ou si les résultats sont inférieurs à une cible fixée par décret.

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.

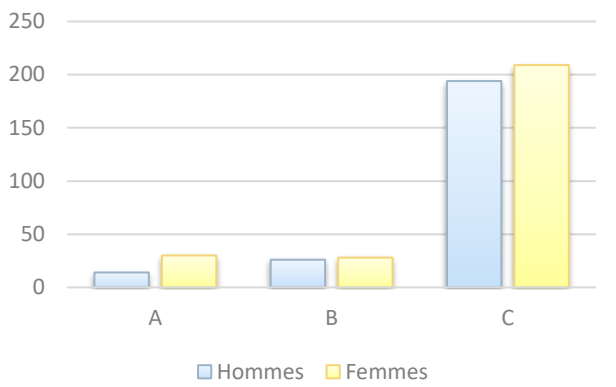
I. **ETAT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES**

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. 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 qui à ce jour, ne fournit que des données 2023.

Au 31 décembre 2024, les effectifs permanents de la Ville de Villefranche-sur-Saône s’élevaient à 501 agents : 267 femmes et 234 hommes (en 2023 : 277 femmes et 239 hommes).

Données 2025 (année 2024)	Données 2024 (année 2023)	
1. Parmi les agents de la collectivité :  53,3% sont des femmes, 46,7% sont des hommes	 54% sont des femmes, 46% sont des hommes	Les femmes représentent 61% des effectifs dans la fonction publique territoriale, 57% dans la fonction publique d’Etat contre 46% des salariés du privé. (source : Publication 2024 des index de l’égalité professionnelle des employeurs publics du ministère de la fonction publique). A la Ville de Villefranche, l’écart est nettement inférieur à la moyenne nationale.
2. Répartition des femmes et des hommes par tranche d’âge dans la collectivité : 		La répartition des femmes et des hommes en fonction des âges est cohérente avec la répartition globale.

3. Répartition des femmes et des hommes par catégorie statutaire dans la collectivité :



Catégorie	Hommes	Femmes
A	~15	~30
B	~25	~28
C	~195	~210

4. Écart de salaire moyen mensuel (sur poste **uniquement** à temps complet) entre les femmes et les hommes dans la collectivité :



Les femmes gagnent 3,5% de moins que les hommes (salaire moyen mensuel de 2 360 € pour les femmes contre 2 448 € pour les hommes)



Les femmes gagnent 0,9% de plus que les hommes (salaire moyen mensuel de 2409 € pour les femmes contre 2387 € pour les hommes)

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).

5. Écart de salaire brut moyen annuel en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) :

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Catégorie A	61 590	56 866	7,67
Catégorie B	42 081	39 928	5,12
Catégorie C	31 848	31 431	1,31
FILIERE TECHNIQUE			
Catégorie A	66 183	52 560	20,58
Catégorie B	40 097		
Catégorie C	31 943	28 293	11,43

Ecart significatifs :

- **Filière administrative – Catégorie A** : plus de femmes (13 contre 8 hommes). Ancienneté chez les hommes plus forte que chez les femmes dont un DG.
- **Filière technique – Catégorie A** – 3 hommes avec plus d'ancienneté et dont un DG versus 3 femmes plus jeunes que les hommes et arrivées plus récemment dans la collectivité.
- **Filière technique – Catégorie C** – 141 Hommes dont **26** agents de maîtrise C1 et **70%** en C3 versus 45 femmes dont **2** agents de maîtrise et dont **95%** en catégorie C3.

FILIERE CULTURELLE			
Catégorie A		47 478	
Catégorie B		33 879	
Catégorie C	29 607	31 181	-5,32
FILIERE SPORTIVE			
Catégorie A			
Catégorie B	37 849	35 021	7,47
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE			
Catégorie A		42 403	
Catégorie B			
Catégorie C	30 907	29 745	3,76
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
Catégorie A		45 273	
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A	54 295		
Catégorie B	43 284		
Catégorie C	38 309	35 978	6,08
FILIERE ANIMATION			
Catégorie B	35 078	36 885	-5,15
Catégorie C	31 785	29 208	8,11
TOTAL	34 363	32 608	5,11

- **Filière sportive – Catégorie B** – ETAPS avec plus d’ancienneté chez les hommes (3 hommes première classe et 1 femme première classe).

- **Filière police municipale – Catégorie C** – 7 femmes dont 3 brigadiers chefs et 15 hommes dont 10 brigadiers chefs. Le RI suivant le traitement indiciaire en police municipale, cela a également un impact sur leur salaire global.

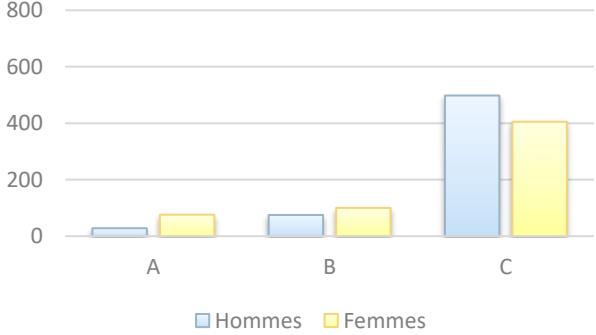
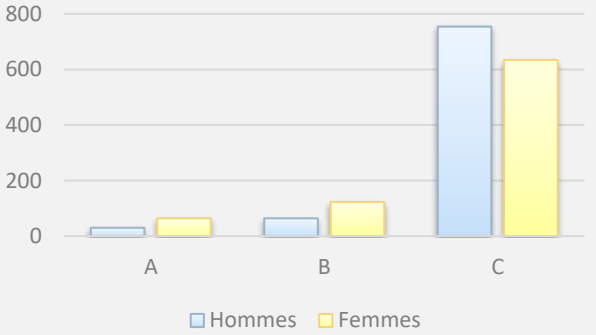
- **Filière Animation – Catégorie C** – 10 femmes (dont 8 sont adjoints d’animation avec salaire le plus bas des 3 grades) et 10 hommes (dont 3 hommes sont adjoints d’animation avec salaire le plus bas des 3 grades).

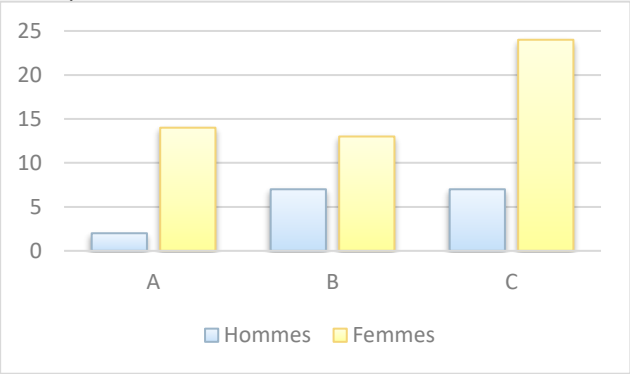
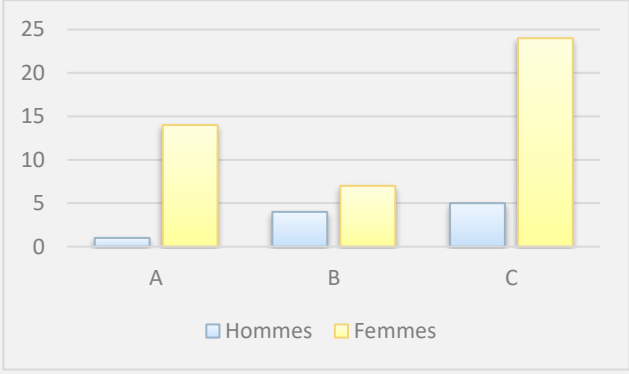
Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)	
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Catégorie A	46 068	45 983	0,18	
Catégorie B		29 377		
Catégorie C	25 804	26 490	-2,66	
FILIERE TECHNIQUE				
Catégorie A	52 100	52 591	-0,94	
Catégorie B	36 858			
Catégorie C	27 485	26 442	3,79	
FILIERE CULTURELLE				
Catégorie A				
Catégorie B		32 017		
Catégorie C		25 169		
FILIERE SPORTIVE				
Catégorie A				
Catégorie B	29 651	30 067	-1,4	
Catégorie C				
FILIERE SOCIALE				
Catégorie A		33 735		
Catégorie B				
Catégorie C		27 319		
FILIERE MEDICO-SOCIALE				
Catégorie A		40 368		
Catégorie B				
Catégorie C		27 775		

Contractuels sur emploi permanent		Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)	Filière Animation – Catégorie C – 2 agents sont concernés dont une femme en CDI et un homme en remplacement
FILIERE ANIMATION					
Catégorie B					
Catégorie C		23 200	26 957	-16,19	
TOTAL		32 919	32 132	2,39	

6. Le total des 10 rémunérations les plus hautes s’élève à 678 270 € bruts annuels et se répartit comme suit :	Le total des 10 rémunérations les plus hautes s’élève à 642 552 € bruts annuels et se répartit comme suit :	On constate que la répartition femmes – hommes s’est inversée dès 2023 ; ceci, dû principalement à des mouvements de personnel en faveur des femmes.
 6 femmes – 4 hommes	 6 femmes – 4 hommes	
7. Le travail à temps partiel et incomplet concerne 33 agents dans la collectivité (soit 6,5%) et représente :		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.
 9,7% des femmes – 3% des hommes	 11% des femmes – 1,6% des hommes	

Données 2025 (année 2024)	Données 2024 (année 2023)	
8. Les emplois d'encadrement supérieur et de direction de la collectivité (CODIR) :  11 femmes pour 6 hommes Soit un taux de féminisation de 64,7%	 11 femmes pour 7 hommes Soit un taux de féminisation de 61%	
9. Les avancements de grades et les promotions internes ont concerné :  7,8% des femmes et 9,8% des hommes	 8,3% des femmes et 8,4% des hommes	Les avancements de grades ont concerné 22 femmes et 17 hommes. Les promotions internes quant à elles ont concerné 1 femme et 3 hommes.
10. Les 4 congés parentaux pris ont concerné :  100% de femmes	 100% de femmes	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.
11. Parmi les agents de la collectivité, les femmes représentent :  80% de la filière administrative 85% de la filière culturelle 100% de la filière médico-sociale	 81% de la filière administrative 82% de la filière culturelle 100% de la filière médico-sociale	Les chiffres du Panorama de l'Emploi Territorial 2023, publié par la FNCDG font ressortir les chiffres suivants concernant la représentativité des femmes dans les 3 filières : 84% de la filière administrative 63% de la filière culturelle 95% de la filière médico-sociale

Données 2025 (année 2024)	Données 2024 (année 2023)																									
12. Parmi les agents de la collectivité, les hommes représentent :  70% de la filière sportive 76% de la filière technique 72% de la filière police municipale	 70% de la filière sportive 76% de la filière technique 72% de la filière police municipale	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 : 72% de la filière sportive 58% de la filière technique 79% de la filière police municipale																								
13. Les départs en formation ont concerné :  157 femmes pour 158 hommes	 200 femmes pour 159 hommes	Les formations obligatoires en 2024 ont été plus nombreuses et concernaient essentiellement des métiers dans lesquels le pourcentage d'hommes est plus important que le pourcentage de femmes (police municipale / habilitations électriques). Les formations suivies par les femmes représentent toutefois 821 jours soit 49 % du total des jours de formation (1669).																								
14. La répartition entre femmes et hommes du nombre de jours de formation réalisés par catégorie statutaire est la suivante :  <table border="1"> <caption>Données du graphique 14 (Données 2025)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Hommes (jours)</th> <th>Femmes (jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>~20</td> <td>~80</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>~80</td> <td>~100</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>~500</td> <td>~400</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)	A	~20	~80	B	~80	~100	C	~500	~400	 <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>~20</td> <td>~80</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>~80</td> <td>~120</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>~750</td> <td>~620</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)	A	~20	~80	B	~80	~120	C	~750	~620	Cela peut s'expliquer par le nombre de jours conséquents consacrés aux formations réglementaires des agents techniques de catégorie C, à prédominance masculine. Nous notons une augmentation du nombre de jours de formation par agent, qui passe de 2,2 jours en 2023 à 2,5 en 2024.
Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)																								
A	~20	~80																								
B	~80	~100																								
C	~500	~400																								
Catégorie	Hommes (jours)	Femmes (jours)																								
A	~20	~80																								
B	~80	~120																								
C	~750	~620																								

Données 2025 (année 2024)	Données 2024 (année 2023)																									
15. Parmi les agents de la collectivité en télétravail en 2024 :  76% sont des femmes	 82% sont des femmes	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.																								
16. Répartition par catégorie entre femmes et hommes qui télétravaillent :  <table border="1"><thead><tr><th>Catégorie</th><th>Hommes</th><th>Femmes</th></tr></thead><tbody><tr><td>A</td><td>2</td><td>14</td></tr><tr><td>B</td><td>7</td><td>13</td></tr><tr><td>C</td><td>7</td><td>24</td></tr></tbody></table>	Catégorie	Hommes	Femmes	A	2	14	B	7	13	C	7	24	 <table border="1"><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	D'avantage d'hommes ont toutefois télétravaillé en 2024 par rapport à 2023.
Catégorie	Hommes	Femmes																								
A	2	14																								
B	7	13																								
C	7	24																								
Catégorie	Hommes	Femmes																								
A	1	14																								
B	4	7																								
C	5	24																								

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

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 2024)

1 - Sortie du livret de la Ville concernant les rues caladoises portant des noms de femmes / présentation lors de la conférence de presse du 5 mars à 11 heures

2 - Tandem :

- Information / Rencontre avec l'équipe de TANDEM autour des évènements qui ont marqué l'évolution des droits des femmes
- Formation : Fédération France Victimes / TANDEM sur l'application Mémor de vie - Atelier de prise en main
- Forum France Travail / Rencontre de l'équipe TANDEM

3 - Exposition « Ombre et Lumière » au Tribunal Judiciaire de Villefranche-sur-Saône du 29 février au 5 avril 2024

4 – L'entrepreneuriat au féminin – Les clés de la réussite

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

En 2024, 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.

1 - Compagnie Debout du toit

Lecture théâtralisée sur le thème des violences faites aux femmes à partir du roman de Sandrine Colette *Ces orages-là* par Emmanuelle Della Schiava.

2 - Tribunal judiciaire

Escape Game « Derrière les portes closes » conçu pour sensibiliser aux violences conjugales ;

Une exposition par le lycée Claude Bernard du 25 au 29 novembre.

3 - Ateliers santé, police justice

Trois thèmes abordés : les violences sexistes, les discriminations et les risques sur les réseaux dans les collèges partenaires les 25, 28 et 29 novembre.

4 - Caisse d'allocations familiales

Expositions et documentations dans le hall d'entrée ;

Bibliographie d'ouvrages (enfants / adultes) par la médiathèque de Villefranche à l'accueil ;

Des ateliers sur le bien-être avec une socio-esthéticienne ;

Des temps d'échanges avec une art-thérapeute.

5 - 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 récidive 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 2024, 1 femme a été accueillie et mise à l'abri.