



# RAPP<sup>♀</sup>ORT

Égalité femmes-hommes  
2025



# EDITO

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes a été inscrite dans la Constitution en 1946. C'était une avancée importante dans notre pays, mais qui ne garantissait pas pour autant une égalité réelle. Ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes n'est ni une option ni un slogan : elle est un principe constitutionnel, un fondement de notre République et un enjeu majeur de société. Pourtant, malgré ce socle historique, force est de constater que l'égalité réelle peine encore à irriguer toutes les sphères de la vie quotidienne : la famille, le monde du travail, l'espace public, les interactions sociales.

La loi du 4 août 2014, promulguée sous la présidence de François Hollande, avait pour ambition de promouvoir une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Des progrès ont été réalisés, mais il reste encore du chemin à faire.

Notre ville s'est pleinement emparée du sujet qui constitue un des axes de notre Plan territorial de lutte contre les discriminations.

Alors qu'elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes ne s'engagent pas dans toutes les carrières professionnelles qui leur seraient accessibles, et accèdent encore de façon très minoritaire aux emplois de cadres dirigeants. De même, si le taux d'activité des femmes a pratiquement rattrapé celui des hommes, il baisse fortement en proportion du nombre d'enfants. On le voit, les stéréotypes perdurent. Les métiers restent genrés, et les tâches parentales le sont tout autant.

C'est évidemment par l'éducation, dès le plus jeune âge, que nous pouvons lutter contre ces stéréotypes qui ont la vie dure, et nous nous y employons. Les femmes sont également moins présentes que les hommes dans l'espace public. L'inégalité commence par les dénominations des espaces et équipements publics. Le genre et l'origine sociale déterminent fortement la pratique sportive, quantitativement, mais aussi dans le choix des disciplines.

En tant qu'employeur, nous avons à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services municipaux. Ce rapport annuel nous donne l'occasion de mesurer les effets de notre action

À Saint-André, le choix est d'agir avec détermination pour installer durablement une véritable culture de l'égalité. Les objectifs sont clairs : renforcer l'accès aux droits des femmes, sensibiliser l'ensemble de la population aux enjeux d'égalité, prévenir les violences sexuelles et sexistes, et lutter contre toutes les formes d'exclusion et de précarité qui touchent encore trop souvent les femmes. Cette mobilisation s'inscrit dans une démarche transversale, qui engage l'ensemble des services municipaux.

Un travail mis en oeuvre par l'implication forte des services qui jouent un rôle central en matière de prévention, d'accompagnement et de formation. La mise en place d'une cellule de signalement des situations de harcèlement sexiste et sexuel constitue à cet égard un outil essentiel pour protéger, écouter et agir sans délai.

Il s'agit également d'un engagement collectif qui repose sur le travail remarquable du tissu associatif. Par le sport, la santé, la culture et les loisirs, nos associations contribuent chaque jour à faire progresser la place des femmes dans la cité. Elles participent pleinement à cette responsabilité fondamentale : faire de l'égalité une réalité concrète et vécue.

Parce que l'égalité se construit aussi dans les symboles, la dénomination de squares, de jardins et d'un complexe sportif au nom de figures féminines fortes n'est pas un simple acte symbolique. À travers ces noms, nous transmettrons ainsi aux générations futures des modèles d'engagement, de courage et d'excellence.

L'année 2025 marque un cap, et les efforts se poursuivent. Notre objectif est de pouvoir obtenir la reconnaissance à travers le Label AFNOR qui vient saluer la cohérence et la qualité de cette démarche.

Parce que l'égalité ne se décrète pas : elle se construit, pas à pas, dans les décisions, dans les pratiques et dans les mentalités, je vous invite à prendre connaissance de ce rapport, à le feuilleter, l'utiliser.

Je conclurai en citant un homme politique qui nous a quitté et à qui sont rendus les honneurs ce jeudi 26 mars, Lionel Jospin, qui a dit un jour « la parité n'est pas une option, c'est une exigence démocratique ».

Joé BEDIER

Maire

# SOMMAIRE

Dans sa première partie vous trouverez :



## **Les actions de la Ville pour ses agents**

La seconde partie de ce rapport étant :



## **Les actions Egalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques**

Ce rapport est un outil précieux pour faire le point et nous aider à progresser sur ce terrain toutes et tous ensemble, pour aller plus loin, plus fort vers l'égalité. La vie, dans sa diversité et sa complexité, nous offre une multitude de leçons sur l'amour, le respect et l'égalité.



## **Annexe**

Délibération DCM250605\_010 « Motion appelant la mise en œuvre de la Loi sur les congés menstruels dans la fonction publique »

# EN INTERNE

## Les actions poursuivies



Notre dispositif de signalement

La Ville de Saint-André poursuit son engagement contre les harcèlements, discriminations et agissements sexistes par le biais du dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation. Ce dispositif est mis en place pour nos agents en partenariat avec le Centre de Gestion de la Réunion par convention signée courant d'année 2023.

Les objectifs de ce dispositif sont :

- Rompre l'isolement des victimes présumées et des témoins
- Recueillir les alertes à travers une écoute bienveillante et sécurisée
- Orienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement
- Faire cesser les situations préoccupantes et prendre des mesures

Les signalements en 2025 : ils ont été au nombre de 3 et concernent trois agentes, au motif retenu par la cellule de signalement « harcèlement moral » ; aucun des trois n'a fait l'objet d'une demande complémentaire d'enquête administrative. Deux de ces trois signalements sont issus de procédures contentieuses établies par les agentes concernées envers l'autorité territoriale ; quant au troisième signalement, il fait l'objet d'échanges avec la personne concernée.

Les mesures formulées aux agents « victimes présumées » :

- possibilité de solliciter, autant que de besoin, les services de médecine du travail et/ou des entretiens individuels avec des psychologues du travail ;
- possibilité également demander à bénéficier de la protection fonctionnelle ; encouragement à étudier toutes les possibilités de mobilité.

Chaque situation est étudiée, et fait l'objet du traitement approprié (médiation, aménagement de service, si nécessaire : rappel à l'ordre, procédure disciplinaire, mais aussi d'une évolution des procédures : réorganisation, clarification des règles).

## L'état des lieux

Avant d'analyser la réalité chiffrée de notre collectivité, il est primordial de mettre en lumière l'acte politique fort pris lors du conseil municipal du 5 juin 2025. Par cette délibération, notre municipalité affirme sa volonté d'être aux avant-postes du progrès social en appelant de ses vœux la mise en œuvre du congé menstruel. Cet engagement traduit notre détermination à briser les tabous et à adapter nos modes de travail aux réalités vécues par les femmes. Dès que le cadre légal le permettra, nous déploierons ce dispositif protecteur, convaincus que la justice sociale passe par des aménagements concrets et un soutien indéfectible à nos agentes.



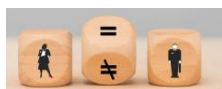
### Structure des effectifs

Au sein de la Ville de Saint-André la parité est globalement respectée avec une légère prédominance féminine : les femmes représentent 51.37 % des effectifs permanents. Bien que ce taux de féminisation soit stable depuis 2021, il demeure en deçà de la moyenne nationale des collectivités territoriales, établie à 61 % (données DGCL 2023)

catégorie	répartition 31.12.2025			répartition 31.12.2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	40	29	69	41	25	66
B	46	47	93	49	50	99
C	665	638	1303	661	666	1327
	751	714	1465	751	741	1492



Taux de féminisation : 51.263 %



### Analyse par catégorie socio professionnelle (données 2025)

L'examen de la répartition par cadre d'emplois souligne une féminisation plus marquée aux deux extrémités de la hiérarchie :

#### Catégorie A

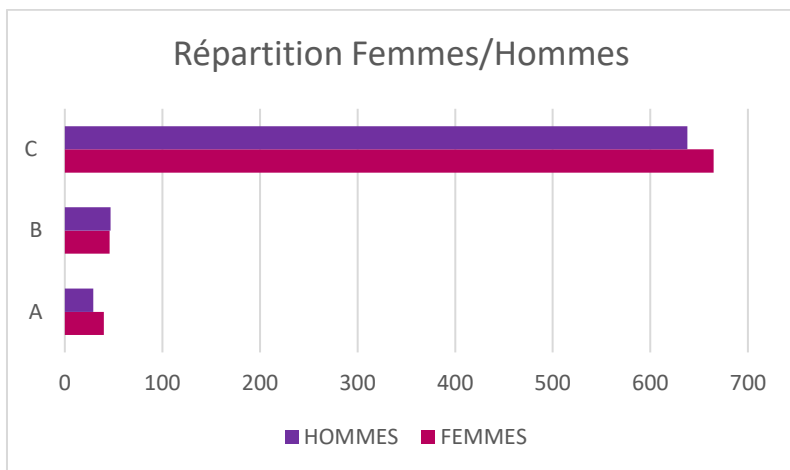
Une représentation féminine forte avec **57.97 %** (40 femmes sur 69 agents), confirmant l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur.

#### Catégorie B

Une parité quasi parfaite avec **49,5 %** de femmes (46 femmes sur 93 agents)

#### Catégorie C

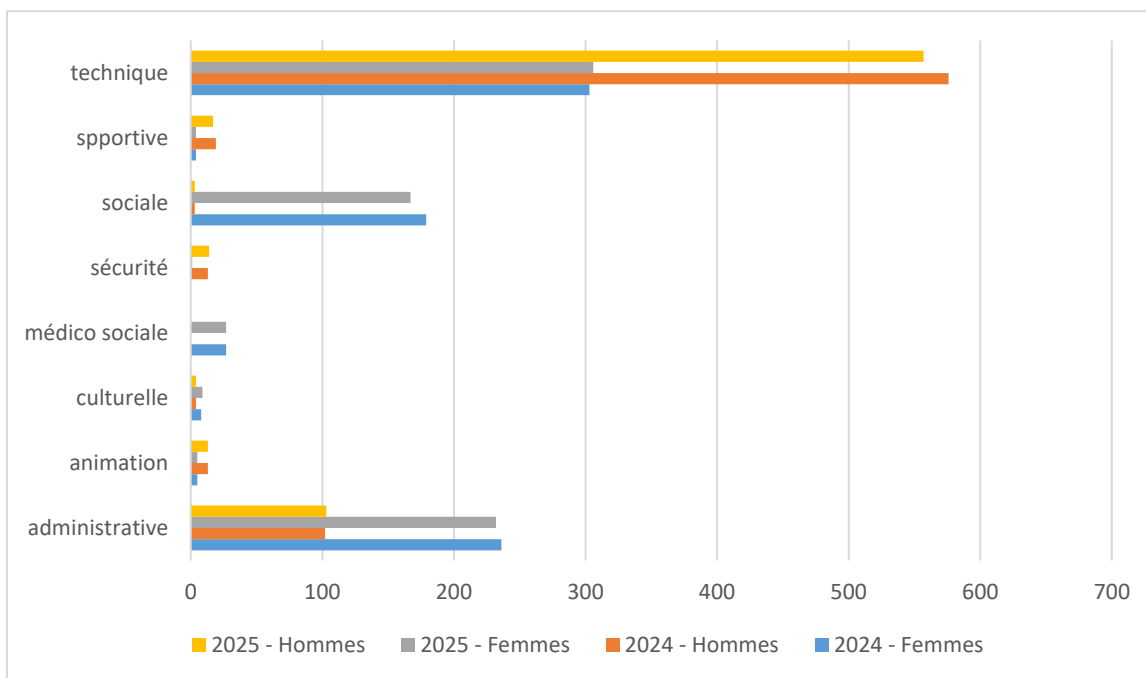
Une légère majorité féminine de **51 %** (665 femmes sur 1303 agents) ce secteur concentrant le plus gros volume d'effectifs de la commune.



En étudiant ce simple comparatif, on note que le taux de féminisation est relativement stable (51,263 %), restant dans la moyenne locale (57 %) et inférieure à la moyenne nationale (61 %)

Certaines filières sont plus féminisées que d'autres avec :

- Une exclusivité féminine chez les assistantes maternelles et au sein des filières médico-sociale et sociale de la Ville
- Une représentation majoritaire des femmes dans les filières suivantes : administrative, culturelle
- A contrario, les filières les plus masculinisées sont les filières police municipale, sportive, technique





## C'était comment avant ?

Année	Hommes	Femmes
2014	43,677%	56,323%
2015	45,228%	54,772%
2016	45,966%	54,034%
2017	48,324%	51,676%
2018	48,049%	51,951%
2019	47,890%	52,110%
2020	47,888%	52,112%
2021	47,668%	52,332%
2022	47,698%	52,302%
2023	47,708%	52,292%
2024	47,320%	52,680%
2025	51,263%	48,737%



## L'évolution de la répartition par genre des emplois fonctionnels

	2023 (4 postes pourvus / 5)	2024 (5 postes pourvus)	2025 (5 postes pourvus)
Femmes	25 %	40 %	40 %
Hommes	75 %	60 %	60 %
Total	100 %	100 %	100 %



## L'évolution de la rémunération de manière genrée

### Ecart de salaire entre les femmes et les hommes : où en sommes-nous ?

🔍 Chaque année, l'Insee publie une mise à jour des données sur les inégalités salariales entre femmes et hommes.

Voici les principaux enseignements de l'étude parue :


📊 En 2024, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22 % à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par un volume de travail annuel plus faible : les femmes sont moins souvent en emploi sur l'année et plus fréquemment à temps partiel. Cependant, même à temps de travail identique, l'écart persiste : le salaire moyen des femmes en équivalent temps plein (EQTP) est inférieur de 14 % à celui des hommes.

📉 Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial ont diminué d'un tiers. Cette évolution résulte à la fois de la réduction des écarts de volume de travail et de celle des écarts de salaire en EQTP.

👤 Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes se creusent avec l'âge : l'écart de salaire net en EQTP est de 3,2 % chez les moins de 25 ans, mais atteint 24,1 % chez les 60 ans ou plus.

🏢 La répartition inégale des femmes et des hommes selon les métiers contribue également aux écarts de salaire. En effet, les femmes sont moins présentes dans certains secteurs et accèdent plus

difficilement aux postes les mieux rémunérés. Ainsi, la part de femmes diminue le long de l'échelle salariale : en 2024, elles représentent 42 % des postes salariés du privé mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés. Pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en EQTP se réduit à 3,6 %.

 La situation familiale est un facteur déterminant puisque l'écart de revenu salarial est 2 fois plus élevé pour les parents (30 %) que pour les femmes et les hommes sans enfant (14 %). Par ailleurs, pour les personnes ayant 3 enfants ou plus, cet écart s'élève à 41 %.

## FOCUS 2025

*Les données qui suivent concernent les rémunérations brutes, hors charges patronales*

### Rémunération annuelle brute selon le genre

	F	M	Total général
Montant	19 620 183,09	20 976 754,71	40 596 937,80

### Rémunération moyenne mensuelle par genre

	F	M	Total général
Montant	2 065,72	2 458,02	2 251,38

### Montant annuel brut du traitement indiciaire selon le genre

	F	M	Total général
Montant	15 316 112,88	15 538 164,68	30 854 277,56

### Montant moyen brut du traitement indiciaire selon le genre

	F	M	Total général
Montant	1 612,56	1 820,74	1 711,08

### La répartition du Régime Indemnitaire

#### Montant annuel brut de l'IFSE selon le genre

	F	M	Total général
Montant	2 089 244,65	2 157 120,53	4 246 365,18

#### Montant moyen mensuel de l'IFSE par genre

	F	M	Total général
Montant	237,85	259,11	248,19

Moyenne de SALAIRE BRUT	Montant			
	Année	Hommes	Femmes	Total général moyenné
	2023	2 335,65	2 005,48	2 163,75
	2024	2 429,60	2 047,21	2 218,67
	2025	2 458,02	2 065,72	2 251,38

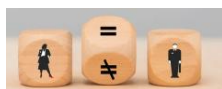
Moyenne de TRAITEMENT INDICIAIRE	Montant			
	Année	Hommes	Femmes	Total général
	2023	1 770,44	1 619,35	1 691,77
	2024	1 848,19	1 677,82	1 758,95
	2025	1 820,74	1 612,56	1 711,08

Le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes, en moyenne de 15,96 % sur les trois dernières années

Le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes, en moyenne, de 18,04 % sur les trois dernières années

Moyenne de l' IFSE Année	Montant Hommes	Femmes	Total général
2023	221,12	201,92	211,21
2024	245,65	226,71	235,86
2025	259,11	237,85	248,19

Les hommes ont un régime indemnitaire supérieur en moyenne de 8,4 % par rapport à celui des femmes



### L'accompagnement de la parentalité tout au long de la carrière

#### Agents absents par genre et par catégorie

	F	H	Total général
A	1		1
B	4		4
C	12	13	25
Total général	17	13	30

#### Nombre de jours d'absence par genre et par catégorie

	F	H	Total général
A	112		112
B	412		412
C	1 493	247	1 740
Total général	2 017	247	2 264

#### Nombre de jours d'absence par type

Maternité	1 934
Congé paternité pour 1 enfant	200
Congé paternité Plus d'un enfant	47
Etat pathologique postnatal plein trait.	70
Etat pathologique prénatal plein trait.	13
Total général	2 264



## **Le recrutement – L'emploi**

L'ensemble des conditions d'accès à l'emploi, en particulier en matière de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères objectifs, transparents et non discriminatoires. La collectivité veille à garantir l'égal accès aux emplois et à favoriser la mixité des métiers et des équipes, à tous les niveaux hiérarchiques, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, plusieurs mesures sont mises en œuvre :

- une vigilance particulière est portée à la rédaction et au contenu des offres d'emploi, afin d'exclure toute formulation susceptible d'introduire une discrimination ;
- les intitulés de postes font l'objet d'une rédaction en écriture inclusive, garantissant leur accessibilité à l'ensemble des candidats ;
- la présentation de l'organigramme intègre également cette exigence ;
- les profils de poste sont définis sur la base de critères objectifs, en lien avec les compétences et aptitudes nécessaires à l'exercice des missions, indépendamment de toute considération liée au genre ;
- la mixité au sein des équipes et des métiers est encouragée, dans la mesure du possible.

Dans cette perspective, la collectivité s'attache à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ses effectifs. Elle veille notamment à favoriser l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins (tels que les fonctions techniques, l'urbanisme ou la surveillance de la voie publique), ainsi que l'accès des hommes aux métiers majoritairement féminisés (notamment dans les filières administrative, sociale, éducative ou de la petite enfance).

Néanmoins, il est constaté que certaines filières demeurent marquées par une répartition genrée des effectifs. Cette situation peut s'expliquer, notamment, par les conditions d'exercice des missions ou par des facteurs socioculturels liés à la persistance de stéréotypes de genre.

Ces constats sont pris en compte dans le cadre du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au sein duquel des mesures spécifiques sont définies afin de promouvoir la mixité des métiers et de faire évoluer les pratiques de recrutement.



## **L'accompagnement de nos agentes**

A l'occasion d'octobre rose, et notamment du salon qui s'est tenu au Parc Le Colosse nous avons maintenu le dispositif d'absence exceptionnelle de 2 heures, les agentes ont répondu en nombre à cette proposition et ont pu ainsi se rendre sur cette manifestation primordiale pour le mieux-être.

## & dans les politiques publiques ....

L'objectif de ce second volet est d'amener à produire un diagnostic annuel sur les politiques publiques menées sur le territoire en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les collectivités territoriales doivent identifier et rassembler les données quantitatives et qualitatives existantes, et au besoin, créer de nouveaux outils en définissant elles-mêmes un certain nombre d'indicateurs.



### Les actions menées au travers des politiques de proximité

Les politiques de proximité visent à réduire les inégalités et à promouvoir des opportunités égales pour tous. Cela s'est traduit en 2024, par la mise en place d'actions de promotion de la place de la femme et à encourager des pratiques plus inclusives. Les axes forts de l'action municipale a été la sensibilisation et éducation :

- Les opérations villes vie vacances qui touchent plus de 350 adolescents de la Commune de Saint André : ont permis aux jeunes de débattre autour des questions d'égalité entre les sexes en lien avec le projet pédagogique sur les stéréotypes de genre et la lutte contre les violences.

Il est à rappeler que les femmes du territoire manifestent un intérêt à participer aux travaux et sont très actives.

La stratégie de lutte contre la délinquance pose la mise en place d'actions de lutte contre les violences intrafamiliales. Saint André est classé 3ème des communes qui comptabilisent le plus grand nombre de victimes de violences intra familiales. A cet effet, des travaux ont permis :

- La mise en place de cellules d'écoute ou de numéros d'urgence pour soutenir les victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles.
- L'Organisation de campagnes de sensibilisation pour dénoncer les violences de genre, souvent en partenariat avec des associations locales ou des services publics.
- La création de lieux d'accueil et de refuge pour les femmes et hommes victimes de violences.

De manière complémentaire l'accès aux soins et à la santé reste central au contrat local de santé signé en décembre 2024.

- **Le Centre Social de Bras des Chevrettes**

### **1. Politiques Sociales**

*Focus : L'équilibre vie pro/vie perso et le soutien aux agents.*

En 2025, un agent (femme) du Centre Social de Bras des Chevrettes a bénéficié d'un aménagement de poste à 80%.

### **2. Actions de Prévention et d'Accompagnement des Publics**

*Focus : Le rôle du CCAS.*

- Accès aux droits : Soutien aux permanences d'associations spécialisées (ex: CIDFF) dans les structures de proximité (Maisons de quartier, CCAS).

Le projet social du Centre social de Bras des Chevrettes a défini un axe prioritaire, intitulé "Accueil / Accès aux droits". Dans ce cadre, le Centre Social accompagne la population dans leur démarche et propose un espace accueil et d'écoute. En 2025, le Centre Social a accompagné 839 personnes vers l'accès aux droits.

### **3. Initiatives de Sensibilisation et de Promotion de l'Égalité**

*Focus : Changer les mentalités et cultiver la culture de l'égalité.*

- Communication institutionnelle : Utilisation systématique de la communication inclusive et parité dans les visuels. Pas encore systématique pour l'ensemble de l'équipe.
- Événements clés : Programmation culturelle dédiée autour du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (Lutte contre les violences faites aux femmes).
  - Journée internationale des droits des femmes : programmation perturbée suite au cyclone Garance. Le 07 mars : débat animé par l'ARPS en faveur d'un groupe de 15 préadolescents sur le thème de l'égalité homme / femme.
  - Orange Day : action réalisée le 06 novembre : débat sur le thème de la santé de la femme co-animé avec une habitante, suivi d'un temps de convivialité. Cette action a touché 15 personnes dont 13 femmes et 2 hommes.
- Sport et Culture : mise en avant d'artistes ou de sportives femmes dans la programmation de manifestations/activités. Mise en avant de la sportive Jessy FERRERE dans le cadre d'un échange sur la pratique du sport de haut niveau entre cette dernière et 16 enfants de Bras des Chevrettes.

- **Le Centre Social Fayard – Chemin du Centre**

### **1. Politiques Sociales**

*Focus : L'équilibre vie pro/vie perso et le soutien aux agents.*

- Organisation du travail : Mise en avant du télétravail ou de la flexibilité des horaires pour faciliter la gestion de la parentalité (qui impacte statistiquement plus les femmes).
- Action Sociale : Participation de la ville aux frais de garde d'enfants (crèches, centres de loisirs) ou chèques CESU pour les agents.
- Santé au travail : Prise en compte de la santé spécifique aux femmes (ex: autorisations d'absence pour examens médicaux liés à la grossesse ...).

- Rémunération : Analyse de la suppression des écarts de régime indemnitaire (RIFSEEP) entre les filières très féminisées et les autres.

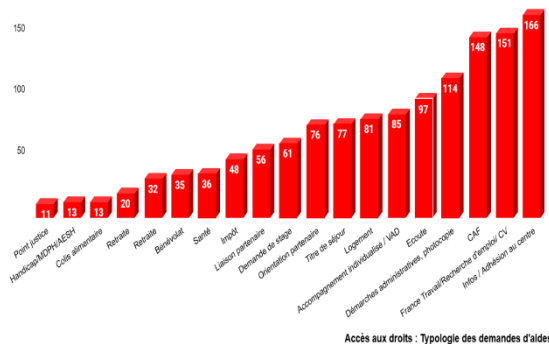
## 2. Actions de Prévention et d'Accompagnement des Publics

*Focus : Le rôle du CCAS.*

- Accès aux droits : Soutien aux permanences d'associations spécialisées (ex: CIDFF) dans les structures de proximité (CCAS, Maisons de quartier).
  - 1320 personnes ont été en lien avec le Centre Social pour des démarches d'accès aux droits/insertion professionnelle
  - 151 personnes ont fréquenté le Centre Social pour des démarches liées à la recherche d'emploi (orientation, aide à la rédaction de cv, etc).
  - 374 accueils téléphoniques et 2161 accueils physiques au Centre

Les demandes relevant de ces typologies ont été traitées :

- ✓ L'orientation des personnes vers les services adaptés et compétents ;
- ✓ L'instruction des dossiers ;
- ✓ L'accompagnement personnalisé ;
- ✓ L'inscription à une action ou une activité du centre.



- ✓ Lutte contre les violences : Création ou financement de places d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences et formation des agents d'accueil pour mieux les orienter.

➔ Plusieurs actions menées en faveur des violences

- Conférence d'une conseillère conjugale en faveur des habitants du quartier pour sensibiliser sur les différents types de violence + Débat.
- Orange Day : sensibilisation sur les violences conjugales avec intervention conseillère conjugale, humoriste-comédien, chanteurs (chanson sur les violences faites aux femmes) à Fayard + Action sur le Centre-ville en collaboration avec la Ville.
- Café des parents (collectif) et accompagnement personnalisé (individuel) sur la thématique violence

### 3. Initiatives de Sensibilisation et de Promotion de l'Égalité

*Focus : Changer les mentalités et cultiver la culture de l'égalité.*

- Communication institutionnelle : Utilisation systématique de la communication inclusive et parité dans les visuels.
- Événements clés : Programmation culturelle dédiée autour du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (Lutte contre les violences faites aux femmes).
  - En raison du cyclone Garance, nous n'avons pas organisé la journée internationale des droits des femmes en 2025. En revanche, nous l'avons mise en œuvre les années précédentes (2022, 2023, 2024) → Stand bien-être (onglerie, réflexologie plantaire, massage, coiffure), défilé des différentes cultures avec vêtements traditionnels, témoignages de femmes inspirantes, causerie fanm d'avant et d'aujourd'hui, zumba, initiation self défense. Partenariat divers avec spécialiste en soin/beauté, association violence, centre de formation etc...)
  - Orange Day : Scénettes sur les violences conjugales avec habitants / associations, initiation self défense, conférence débat avec conseillère conjugale, associations violence faites aux femmes, journaliste, interview
- Sport et Culture : mise en avant d'artistes ou de sportives femmes dans la programmation de manifestations/activités.
  - Activités sportives tous les lundis avec les services des sports (que des femmes qui participent)
  - Gym douce et adapté tous les jeudis en faveur des seniors (gente féminine majoritaire)



#### La direction de la communication

Les outils de communication accompagnent les engagements de la Ville concernant l'égalité femmes-hommes en interne comme en externe et s'inscrivent dans une démarche de communication non sexiste. Des campagnes de communication spécifiques accompagnent chaque année les grandes dates relatives aux luttes pour l'égalité et contre les violences sexistes : Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars), Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25 novembre).

Un focus promotion de l'accès des femmes à des soins de santé adaptés, notamment en matière de contraception, de suivi de grossesse, et de prévention des cancers féminins a été réalisé dans le cadre de la campagne de lutte contre le cancer du sein, ou de l'opération octobre rose, **la ville a initié le mois rose** et est venue soutenir en moyens logistiques et de communication le Réseau Odysea.

## CONCLUSIONS & PERSPECTIVES

L'analyse des données relatives à l'année 2025 met en évidence une situation globalement stable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

La féminisation des effectifs demeure importante et constante dans le temps, en cohérence avec les caractéristiques de la fonction publique territoriale.

La répartition femmes-hommes par filière reste marquée par des équilibres professionnels installés, avec des filières historiquement féminisées et d'autres encore majoritairement masculines, sans évolution significative sur la période observée.

L'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement demeure un point d'attention. Les données montrent une présence significative des femmes au sein des fonctions managériales, avec une situation globalement stable. Ces éléments traduisent les effets des politiques menées, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les actions en faveur d'une mixité renforcée à l'ensemble des niveaux de responsabilité.

En matière de formation, l'année 2025 confirme un accès globalement équilibré des agentes et des agents aux dispositifs de développement des compétences, contribuant à l'égalité des parcours professionnels.

Les données relatives aux absences et à l'organisation du temps de travail mettent en évidence des écarts entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le type d'absence auquel font face les agents selon leur sexe. Cela pourrait donc orienter les actions déployées au sein de la collectivité, notamment en termes de prévention des risques professionnels.

Enfin, l'analyse des éléments de rémunération, et notamment du salaire brut moyen, souligne l'existence d'écarts qui s'expliquent principalement par la structure des emplois de la collectivité, par la féminisation ou non de certaines filières des emplois, l'accès aux postes à responsabilités mais également par l'existence d'une inégalité en matière de temps de travail entre les femmes et les hommes. Ces éléments confirment l'importance de poursuivre le suivi des politiques de rémunération dans une logique d'égalité professionnelle.

L'égalité Hommes-Femmes est le grand défi de notre siècle. Ce rapport souligne que si les lois évoluent, les mentalités doivent encore suivre.

Passer de la vigilance à l'action est une responsabilité collective. En faisant de l'équité un socle de notre culture commune, nous ne faisons pas seulement progresser les droits des femmes, nous élevons le standard de dignité de toute notre organisation.