

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



ÉGALITÉ
FEMME-HOMME

Edition 2025

Introduction

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code Général des collectivités territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil Municipal.

En application de l'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire doit présenter dans les communes de plus de 20 000 habitants « préalablement aux débats sur le projet de budget », et à compter du 1^{er} janvier 2016, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La Ville de Bruay-La-Buissière souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeuse.

Le présent rapport annuel va permettre de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration Bruaysienne. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les grandes données nationales propres à la fonction publique et ses composantes (État, hospitalière et territoriale), propose quinze indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, formations, handicap, prévention, rémunération, ...) et présente les premières actions mises en œuvre par la collectivité.

Sur plusieurs années, il deviendra un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

Envoyé en préfecture le 26/03/2026

Reçu en préfecture le 26/03/2026

Publié le 27/03/2026

ID : 062-216201780-20260321-CM210326DELIB51-DE



1.1 L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf

1.2 Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- renforcer l'égalité professionnelle,
- prévenir toute discrimination,
- favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-03-30/>

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article qui affirme les objectifs du plan d'action pluriannuelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

↻ évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

↻ garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

↻ favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

↻ prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068/

1.3 Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Publics concernés : ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Objet : plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Notice : le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

2. Données locales : Ville de Bruay-La-Buissière

Envoyé en préfecture le 26/03/2026

Reçu en préfecture le 26/03/2026

Publié le 27/03/2026

ID : 062-216201780-20260321-CM210326DELIB51-DE

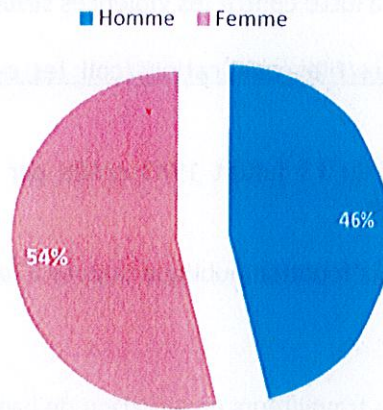


2.1 Les effectifs

2.1.1 Répartition des agents Femmes et Hommes occupants un emploi permanent :

Au 31 décembre 2025, la Ville de Bruay-La-Buissière compte 307.02 ETP (équivalent temps plein). Ils se composent de 187 femmes et 160 hommes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS



La répartition globale des effectifs par sexe est stable (2023 : 204 F / 163 H - 2024 : 196 F / 165 H).

Parmi ces agents, nous pouvons retrouver des titulaires et des contractuels. Pour 2025, la ville de Bruay-La-Buissière compte 7 agents contractuels sur des emplois permanents, soit 4 hommes et 3 femmes.

2.1.2 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31 décembre 2025, par statut, cadres d'emplois, sexe et grade de détachement :

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale					
	Attachés		Ingénieur Principal		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs						
Directrice Générale ou Directeur Général des services	1					
Directrice Générale Adjointe ou Directeur Général Adjoint des services						
Emplois fonctionnels techniques						
Directrice ou Directeur des services techniques			1			
Total des emplois fonctionnels	1	0	1	0	0	0

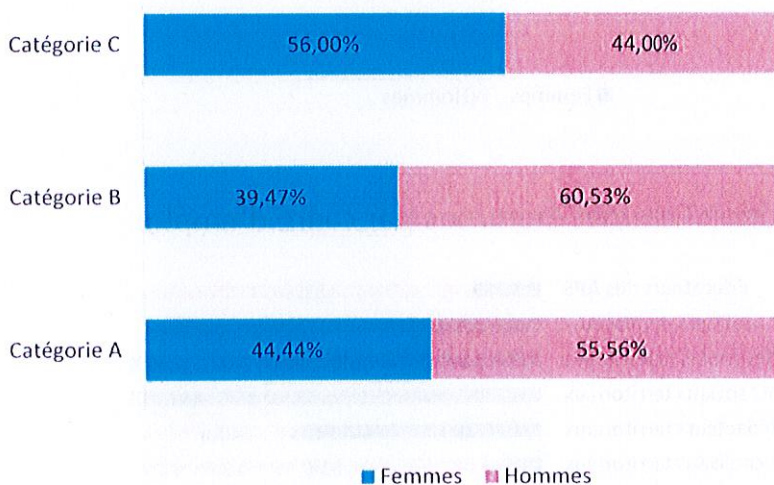
En 2025, la direction de la Ville de Bruay-La-Buissière comptait 2 hommes, nommés, par voie de détachement, sur des emplois fonctionnels.

2.1.3 Nombre d'agents occupant un emploi permanent, par catégorie :

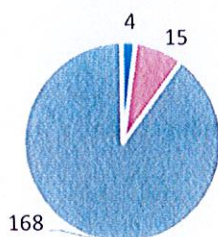
☞ Catégorie A : la part des femmes se porte à 44,40 %, soit 4 agentes, contre 55,56 % pour les hommes, soit 5 agents.

☞ Catégorie B : la part des femmes est de 39,47 % et celle des hommes de 60,53 %, ce qui représente 15 femmes et 23 hommes.

☞ Catégorie C : la part des femmes est de 56,00 %, soit 168 agentes, et de 44,00 % pour les hommes, soit 132 agents.

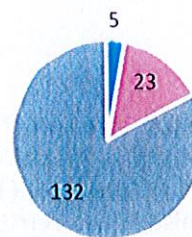


Répartition des femmes par catégorie



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Répartition des hommes par catégorie



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

2.1.4 Nombre d'agents occupant un emploi permanent, par filière

Envoyé en préfecture le 26/03/2026

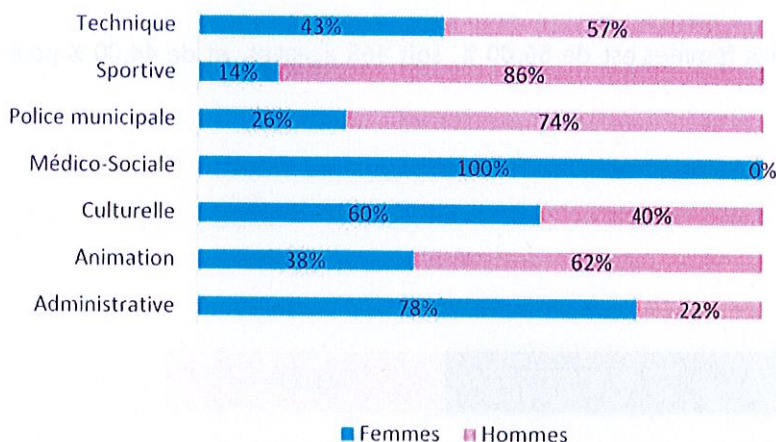
Reçu en préfecture le 26/03/2026

Publié le 27/03/2026

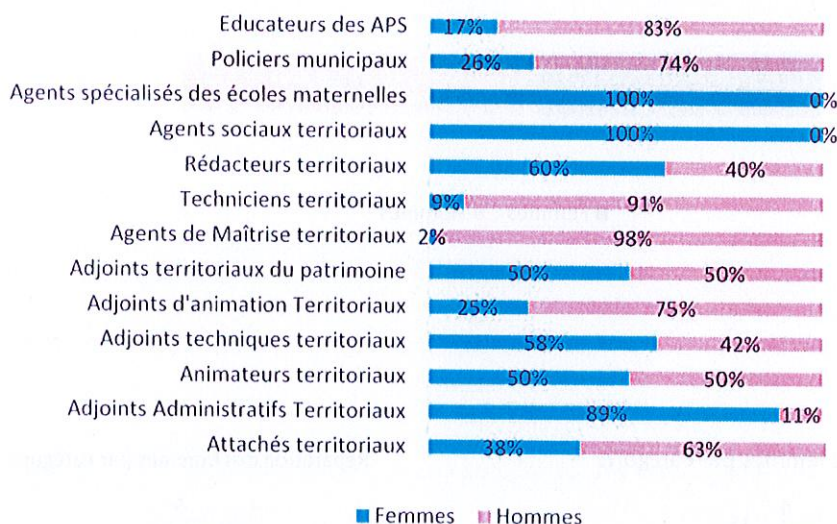
ID : 062-216201780-20260321-CM210326DELIB51-DE

Nous pouvons remarquer que les femmes sont majoritairement représentées au sein de la collectivité notamment dans la filière Médico-Sociale avec un taux unanimement féminin et dans la filière administrative où les postes sont occupés par 79 % de femmes.

Répartition Femmes-Hommes par filière



Répartition Femmes-Hommes par cadre d'emploi



Au vu des données, ci-dessus, il ressort que les cadres d'emplois les plus féminisés sont :

- Les Agentes Territoriales Spécialisées des Ecoles Maternelles (100%),
- Les Agentes Sociales Territoriales (100%),
- Les Adjointes Administratives Territoriales (89%),
- Les Rédactrices Territoriales (60%).

A contrario, les cadres d'emplois les plus masculinisés sont :

- Les Agents de Maîtrise Territoriaux (98%),
- Les Techniciens Territoriaux (91%),
- Les Educateurs Territoriaux des APS (83%),
- Les Agents de Police Municipale (74%).

Certains cadres d'emplois tels que cadres de santé, Opérateurs des APS, Ingénieurs, Assistants d'enseignement artistique et Assistant de conservation du patrimoine ne sont pas représentatifs étant donné qu'ils ne sont représentés que par 1 agent.

2.1.5 Répartition des fonctionnaires occupant un emploi permanent selon leur temps de travail

	Temps complet		Temps non complet		Temps partiel	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	158	65%	0	0%	2	15%
Femmes	86	35%	90	100%	11	85%
Total	244	70%	90	26%	13	4%

Les données ci-dessus montre que la majeure partie des agent(e)s de la collectivité travaille à temps complet. Le temps non complet, quant à lui, est uniquement occupé par des femmes. Le temps partiel, au 31 décembre 2025, a été accordé de droit à 1 agente de catégorie B et le temps partiel sur demande à 10 femmes de catégorie C et 2 hommes (1 catégorie C, 1 catégorie B).

2.1.6 Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31 décembre 2025

La Ville de Bruay-La-Buissière compte, au 31.12.2025, 7 contractuel(le)s sur des emplois permanents réparti(es) de la façon suivante, 3 femmes et 4 hommes.

Le passage de 2 contractuels en 2024 à 7 contractuels en 2025 se justifie par le recrutement (CDD) de 2 hommes au sein des services techniques mais également par l'arrivée de 3 agents en Contrat à Durée Indéterminée suite au passage du Cinéma les Etoiles en Service Public Administratif.

2.1.7 Entrées et sorties au cours de l'année 2025

Nature	Femmes	Hommes
Entrées		
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires	3	4
Nominations par voie de mutation	2	4
Reprise du personnel du Cinéma les Etoiles	2	1
Recrutement en qualité de contractuel		2
Sorties		
Décès	0	1
Démissions	0	2
Mutations	2	6
Mises à la retraite	9	6
Fin de disponibilité et Radiation	0	1
Licenciement	0	1
Rupture conventionnelle	1	0
Intégration suite détachement	0	1

2.1.8 Avancements et promotions dans l'année 2025

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Femmes	Hommes
- Avancement d'échelon	66	45
- Avancement de grade	5	4
Nombre de fonctionnaire ayant connu au cours de l'année un changement de grade à la suite d'une	Femmes	Hommes
- Promotion interne au choix	1	0
- Réussite à un examen professionnel de promotion interne	0	0
- Réussite à un concours	0	0

2.1.9 Autres situations relatives à la carrière

Envoyé en préfecture le 26/03/2026

Reçu en préfecture le 26/03/2026

Publié le 27/03/2026

ID : 062-216201780-20260321-CM210326DELIB51-DE



Situations administratives	Femmes	Hommes
Titularisations	0	0
Prolongations de stage	0	0
Positions statutaires	Femmes	Hommes
Renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	2	0
Nouvelles demandes de disponibilité pour convenance personnelle	1	0
Détachement dans une autre collectivité ou administration	1	0

2.1.10 Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31.12.2024

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuel sur emploi permanent	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	0	0
B	1	2	0	0
C	23	6	0	0

Emplois non permanents	Contractuel(le)s sur emploi non permanent			
	Total		Dont apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	0	0	0	0

2.1.11 Modalité d'organisation du temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuel(le)s sur emploi permanent au 31.12.2025		
	Femmes	Hommes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	90	143	233
Cycle mensuel			
Cycle saisonnier			
Cycle annuel	97	17	114
Autre cycle			
Total de tous les cycles	187	160	347

L'augmentation des hommes travaillant sur un cycle annuel se justifie avec l'annualisation des projectionnistes au cinéma ainsi que le changement de service d'agents.

2.1.12 Contraintes particulières concernant le temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuel(le)s sur emploi permanent au 31.12.2025		
	Femmes	Hommes	Total
Horaires décalés	15	6	21
Travail de nuit	0	0	0
Travail le week-end	4	11	15
Travail de nuit + week-end	3	9	12

Depuis le 1^{er} janvier 2022, a été mise en application la loi des 1 607 heures pour les agent(e)s à temps complet, soit 35 heures semaines.

Ces agents à 35h travaillent donc 37 heures par semaine afin de bénéficier de 5 semaines de congés ainsi que des ARTT en fonction du cycle que chaque agent a choisi, soit 10 jours pour les agents ayant choisi le cycle de 4.5 jours, soit 12 jours pour les agents ayant choisi le cycle de 5 jours.

Ces 2 cycles ont été proposés à l'ensemble du personnel communal afin de laisser à chacun une demie journée de repos hebdomadaire.

2.1.13 Nombre d'actes de violences physique et de signalement sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel de l'année 2024

Au cours de l'année écoulée, il n'a pas été constaté ni déclaré, au sein de la Ville de Bruay-La-Buissière, d'actes de violences ou de harcèlement de tout type.

3. Plan d'action 2025

Un plan d'action a été décliné depuis plusieurs années afin de mieux intégrer et de promouvoir l'égalité homme-femme.

Ce plan avait été décliné en plusieurs objectifs ci-dessous. Il s'agit de faire un point sur les actions et priorités mises en œuvre.

⇒ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif n° 1 :	Mettre en place un observatoire des rémunérations
Actions	✓ Développer des indicateurs de suivi des rémunérations pour identifier les causes de disparités éventuelles sur le plan de la rémunération

Cet objectif reste à accomplir sur 2025.

Objectif n° 2 :	Garantir l'équité dans la gestion des rémunérations entre les femmes et les hommes
Actions	✓ Garantir la mise en œuvre d'un régime indemnitaire identique à chaque agent(e) ✓ Veiller à l'équilibre des déroulements de carrière entre les femmes et les hommes au sein d'un grade équivalent

Compte-tenu des actions mises en œuvre sur 2024, un plus grand recrutement d'agents masculins a été opéré et ces recrutements et intégrations se sont effectués sans se soucier de la notion de genre aussi bien dans le processus de recrutement que dans la fixation de la rémunération.

Le résultat de la campagne d'avancement et de promotion interne a fait ressortir :

- Un avancement de grade pour 4 femmes contre 5 hommes

⇒ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

Objectif n° 3 :	Mettre en place des sessions pour sensibiliser sur le sujet de l'égalité femme-homme ainsi que des conférences ou temps d'échanges sur les enjeux de la mixité.
Actions	✓ Identifier un partenaire externe pour porter une communication sur le sujet de l'égalité femme-homme auprès de l'encadrement puis de l'ensemble du personnel.

Cet objectif reste à accomplir sur 2025. Cette démarche est à repenser par rapport aux capacités budgétaires de la Collectivité.

Objectif n° 4 :	Atténuer l'impact du genre dans les supports de communication
Actions	✓ Systématiser et généraliser le recours à la féminisation des postes et des emplois dans les fiches de poste, les délibérations et autres rapports. ✓ Garantir une communication non stéréotypée.

Les communications assurées respectent le cadre réglementaire et sont éditées en respectant le recours à la féminisation.

⇒ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Objectif n° 5 :	Intégrer la notion de parentalité dans la gestion des effectifs
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier les contraintes liées à la parentalité en tenant compte de l'âge des enfants et y apporter des solutions tout en garantissant la qualité et la continuité du service rendu aux usagers.

Dans la mesure du possible, les agent(e)s sont associé(e)s à la mise en place des organisations et des horaires de travail pour veiller à concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle. Les demandes de temps partiel sont étudiées avec la plus grande bienveillance lorsqu'il s'agit de demandes de temps partiel sur autorisation.

Objectif n° 6 :	Identifier les freins à une articulation sereine entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour identifier les freins et les solutions permettant de les lever. ✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.

Cet objectif reste à accomplir sur 2025.

Objectif n° 7 :	Mettre en œuvre la possibilité de recourir au télétravail en période d'activité classique
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour définir le cadre du télétravail. ✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.

La charte télétravail a été adoptée en 2025 lors de sa présentation en C.S.T..

⇒ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Objectif n° 8 :	Lutter contre toutes formes de discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer une campagne de communication en interne sur le sujet

Objectif n° 9 :	Sensibiliser les agents sur les différentes situations
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborer un mode opératoire à destination de l'ensemble du personnel pour lui permettre de réagir lorsque qu'il a connaissance de faits dont seraient victime un/une collègue.

Objectif n° 10 :	Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance
Actions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier, informer, organiser la prise en charge et orienter les agents victimes de violence (partenaires et professionnels spécialisés dans la gestion de cette problématique)

Une réponse globale est en train d'être apportée par la municipalité à ces trois objectifs avec la mise en place de la Cellule de Veille Sociale.

Ce projet est déjà à l'étude avec les partenaires sociaux en Comité Social Territorial.

La Mairie de Bruay-la-Buissière propose la mise en place d'une Cellule de Veille Sociale qui a pour mission, en lien avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de définir une politique globale et d'uniformiser les pratiques en matière de prévention des risques psychosociaux.

Il s'agit également afin de fournir aux différents acteurs impliqués le cadre nécessaire à la prévention des risques psychosociaux. La cellule de veille transmettra éventuellement à la FSSCT un bilan annuel, lequel permettra à la fois un suivi des risques psychosociaux, mais également la définition d'une politique de prévention adaptée aux situations et aux risques identifiés au niveau local.