

RAPPORT

DE SITUATION COMPARÉE F/H

MONTPELLIER MÉDITERRANÉE MÉTROPOLE

2024

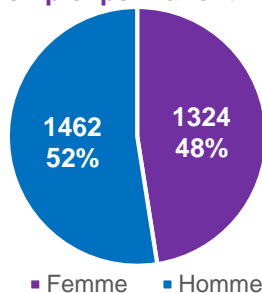
Depuis 2016, les collectivités territoriales doivent présenter devant le Comité Social Territorial, dans le cadre du Rapport Social Unique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport de situation comparée (RSC) s'appuie sur 27 indicateurs extraits du Rapport Social Unique (RSU) communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013. Le RSC permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et d'ouvrir le dialogue sur l'élaboration d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

EFFECTIFS

EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT (AU 31/12/2024)

→ Répartition F/H des agents sur emploi permanent



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023


Légère augmentation de la part des femmes dans les effectifs. Elles représentent 48% des effectifs en 2024 contre 47% en 2023.

→ Evolution de la répartition F/H des agents sur emploi permanent

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	53.1%	53%	53%	54%	53%	52%
Femmes	46.9%	47%	47%	46%	47%	48%

→ Répartition F/H par statut des agents sur emploi permanent

	Femmes		Hommes	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Fonctionnaires	1140	47,19%	1276	52,81%
Contractuels poste permanent	130	50,19%	129	49,81%
Contractuels remplaçant	54	50,00%	54	50,00%
Total emploi permanent	1324	47,57%	1459	52,43%

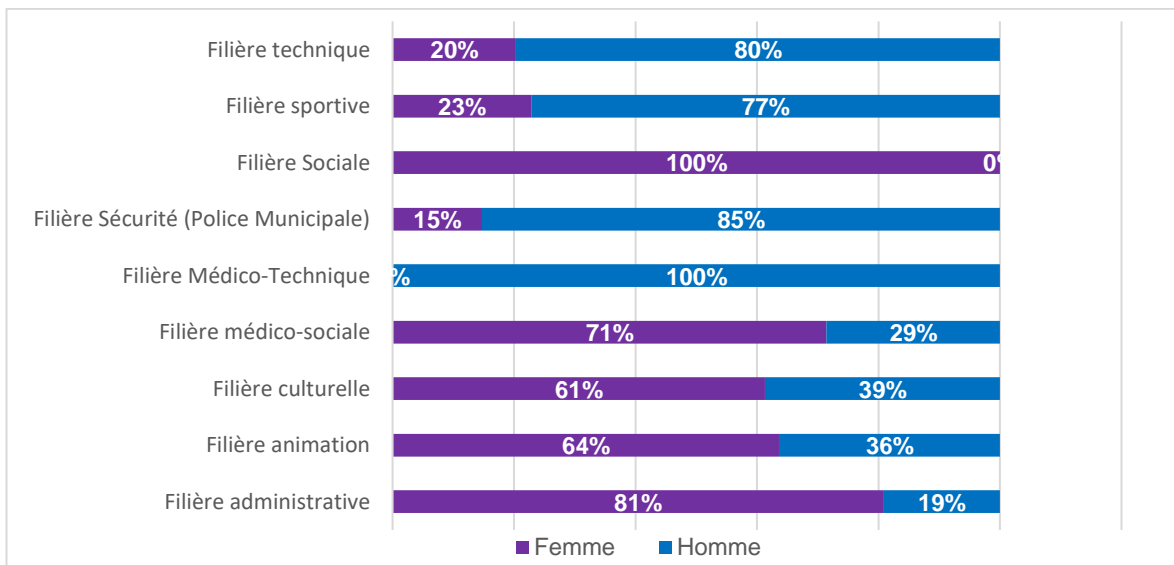
 - Globalement les femmes sont un peu moins représentées dans les effectifs que les hommes.

- Les hommes sont surreprésentés parmi les contractuels de catégorie B (comme en 2023) et C.

→ Répartition F/H des agents contractuels sur emploi permanent

	Femmes		Hommes	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
CONT – Article L.352-4	1	25,00%	3	75,00%
CONT - Catégorie A	70	53,8%	60	46,2%
CONT- Catégorie B	18	38,3%	29	61,7%
CONT- Catégorie C		0,0%	5	100,0%
CONT - CDI	31	62,0%	19	38,0%

→ Répartition F/H par filière des agents sur emploi permanent



Les femmes sont surreprésentées dans les filières :

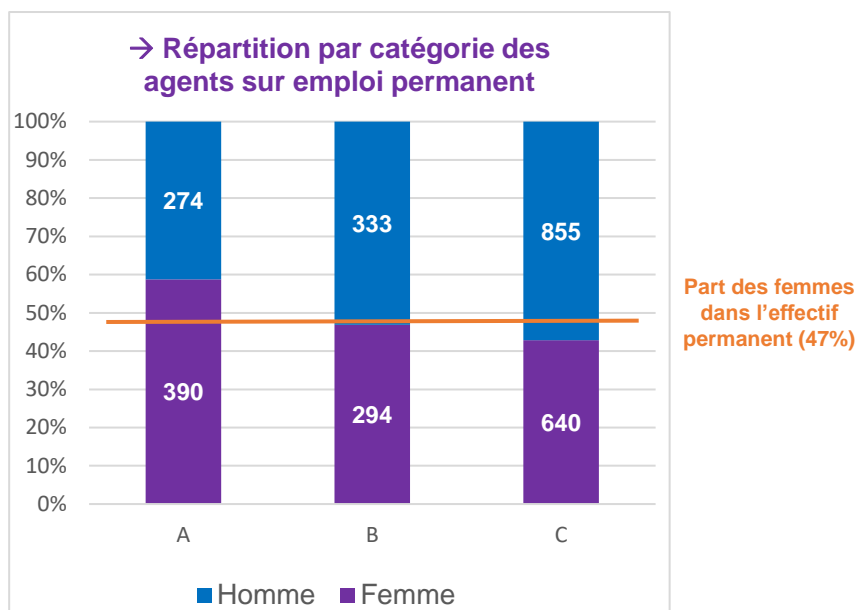
- **Sociale** (100 % de l'effectif de la filière)
- **Administrative** (81% de l'effectif de la filière).
- **Animation** (64 % de l'effectif de la filière)
- **Culturelle** (61% de l'effectif de la filière)

Les hommes sont surreprésentés dans les filières :

- **Filière médico technique** (100 % de l'effectif de la filière).
- **Sécurité** (85 % de l'effectif de la filière).
- **Technique** (80 % de l'effectif de la filière).
- **Sportive** (77 % de l'effectif de la filière).

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

La représentation des genres dans les filières reste globalement identique depuis 2021. Les répartitions par sexe et par filière sont stables par rapport à 2023. La représentation des femmes dans la catégorie A reste inchangée (47% en 2023).



→ Répartition F/H des emplois non-permanents par Pôle

	Femmes		Hommes		TOTAL	
DGS/PSPORT	27		55		82	29,39%
DGS/PCP	46		27		73	26,16%
DGS/PDCE	2		28		30	10,75%
DGS/PBP2A	13		12		25	8,96%
DGS/PMG	2		7		9	3,23%
AUTRES PÔLES	29		31		60	21,5%
Total général	119	42,7%	160	57,3%	279	100,00%

Au 31/12/2024

→ 7 agents sont affectés sur un **emploi fonctionnel** dans la collectivité répartis comme suit :

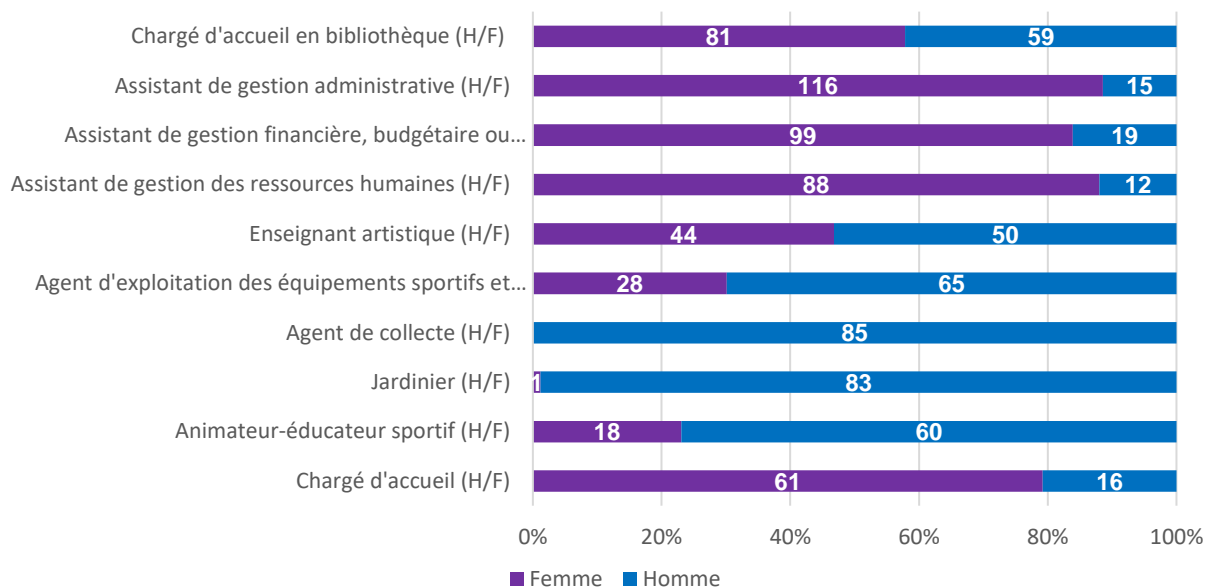


- 4 hommes dont 1 fonctionnaire et 3 contractuels
- 3 femmes fonctionnaires

→ 119 femmes et 160 hommes sont affectés sur **emploi non permanent**, soit **43 % de femmes et 57 % d'hommes**. Les hommes sont donc surreprésentés dans les emplois non permanents.

→ **56% des emplois non-permanents** sont affectés aux Pôles Culture et Patrimoine et Sport.

→ Répartition F/H des 10 métiers les plus représentés



→ Des métiers genrés

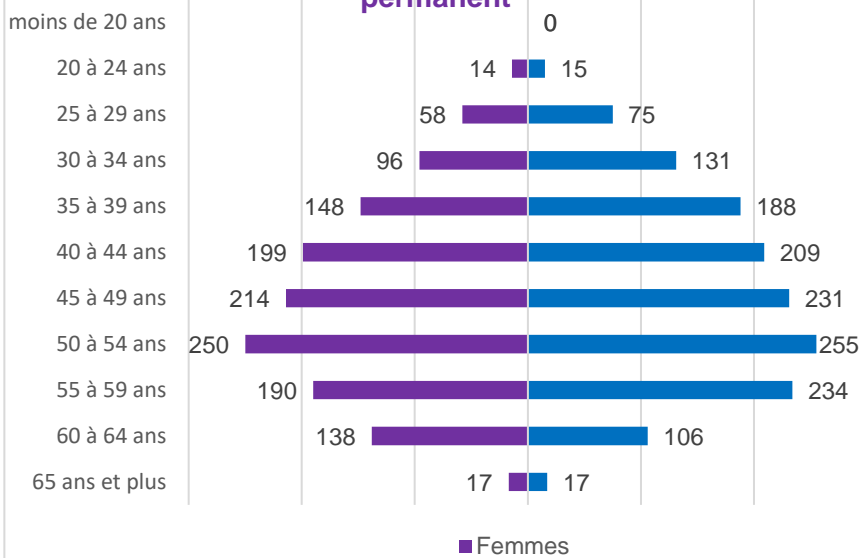
Jardinier
 Agent de collecte
 Animateur éducateur sportif
 Agent d'exploitation des équipements sportifs
 Agent d'exploitation des équipements sportifs
 Agent d'exploitation des équipements sportifs

Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
 Assistant de gestion des ressources humaines
 Assistant de gestion administrative
 Chargé d'accueil en bibliothèque
 Chargé d'accueil

Seul le métier d'enseignant artistique est relativement équilibré en terme d'effectifs F/H.

PYRAMIDE DES ÂGES

→ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



→ Âge moyen des agents permanents dans la collectivité

- 47,6 ans pour les femmes
- 46,7 ans pour les hommes
- 47,1 ans tous sexes confondus

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

Légère augmentation de la moyenne d'âge des femmes

2023 : 47,1 ans. 2024 : 47,6 ans

Légère augmentation de la moyenne d'âge des hommes

2023 : 46,4 ans 2024 : 46,7 ans

→ Evolution de la moyenne d'âge des agents sur emploi permanent

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	45,2 ans	45,8 ans	45,8 ans	46,6 ans	46,4 ans	46,7 ans
Femmes	45,8 ans	46,2 ans	46,5 ans	47,3 ans	47,1 ans	47,6 ans
Moyenne globale	45,5 ans	45,9 ans	46,1 ans	46,9 ans	46,7 ans	47,1 ans

→ Moyenne d'âge des femmes et hommes de la collectivité par statut

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,9	47,8	48,3
Contractuels sur emploi permanent	39,3	39,4	39,3
Contractuels sur emploi non permanent	31,5	31,9	31,7



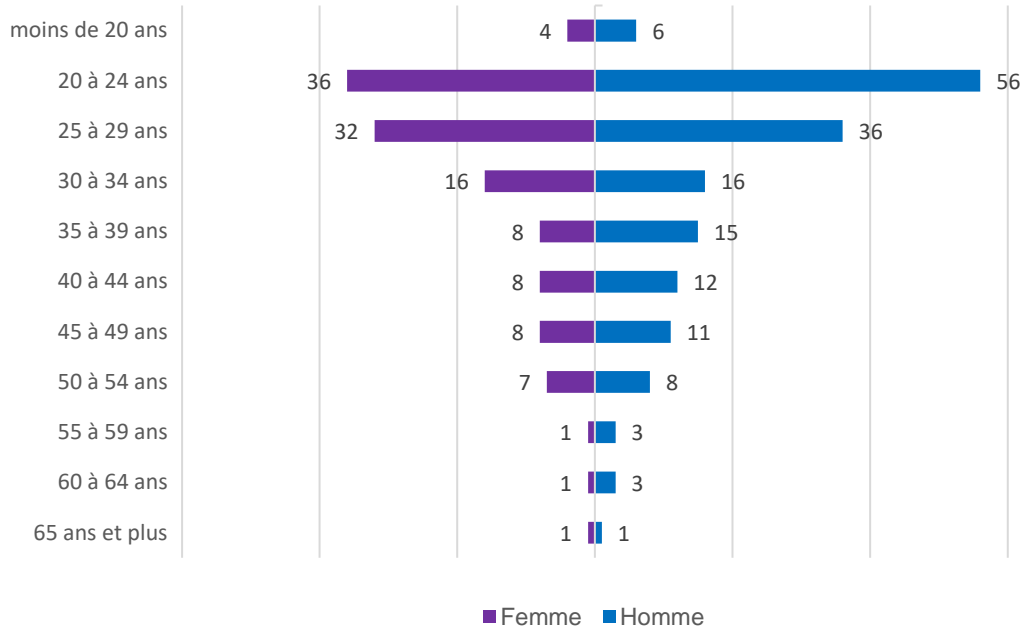
Au 31/12/2024

Les fonctionnaires sont les plus âgés.

Les femmes et les hommes se situent majoritairement dans la tranche d'âge 50-54 ans.

Les contractuels sur emploi non permanent ont une moyenne d'âge de 31,7 ans contre 48,3 ans pour les fonctionnaires (+ 16,6 ans).

→ Pyramide des âges des agents sur emploi non permanents



ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Répartition en ETPR en 2024

	Femmes		Hommes		TOTAL
Fonctionnaires	1074,5	46,4%	1239,5	53,6%	2314,0
Contractuels permanents	171,7	49,7%	173,9	50,3%	345,6
Contractuels non permanents	85,6	40,4%	126,1	59,6%	211,7
Total	1331,8	46,4%	1539,6	53,6%	2871,4

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

- **Hausse globale du nombre d'ETPR à +122,7 (+68,9 femmes et +53,8 hommes) soit une évolution de +4,5%**
- Hausse d'ETPR parmi les fonctionnaires : +58,3 femmes (+5,7%) et +46,6 hommes (+3,9%)
- Hausse d'ETPR parmi les contractuels permanents : +17,8 femmes (+11,6%) et +3,8 hommes (+2,2%)
- ETPR parmi les contractuels non permanents : -7,2 femmes (-7,8%) et +3,3 hommes (+2,7%).

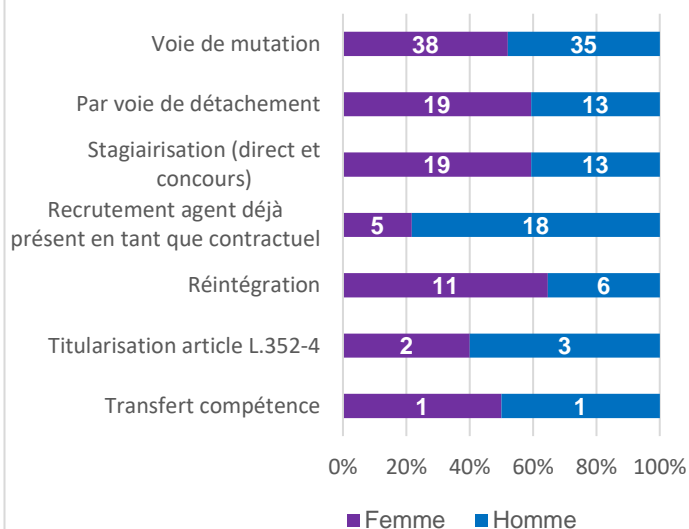
MOUVEMENTS

ARRIVÉES

→ Arrivées d'agents fonctionnaires en 2024

- 95 femmes (52%)
- 89 hommes (48%)

→ Motifs d'arrivées des agents fonctionnaires

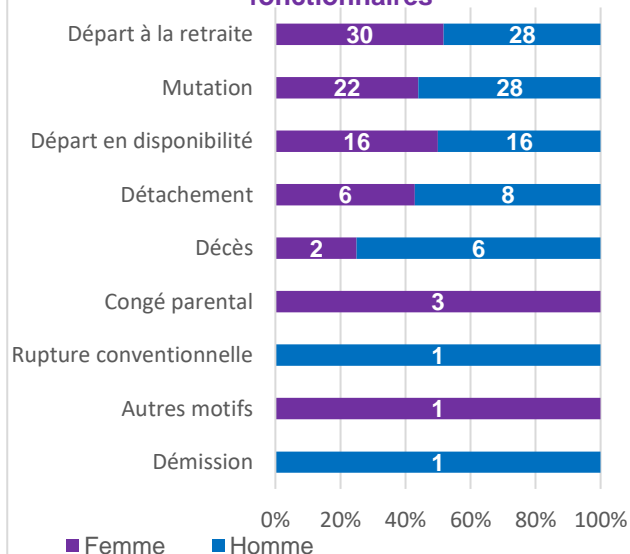


DÉPARTS

→ Départs d'agents fonctionnaires en 2024

- 80 femmes (48%)
- 88 hommes (52%)

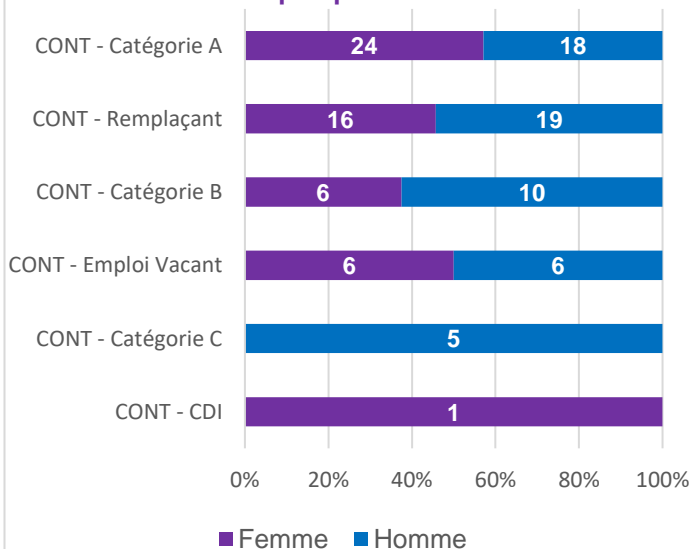
→ Motifs de départs des fonctionnaires



→ Arrivées d'agents contractuels permanents en 2024

- 53 femmes (48%)
- 58 hommes (52%)

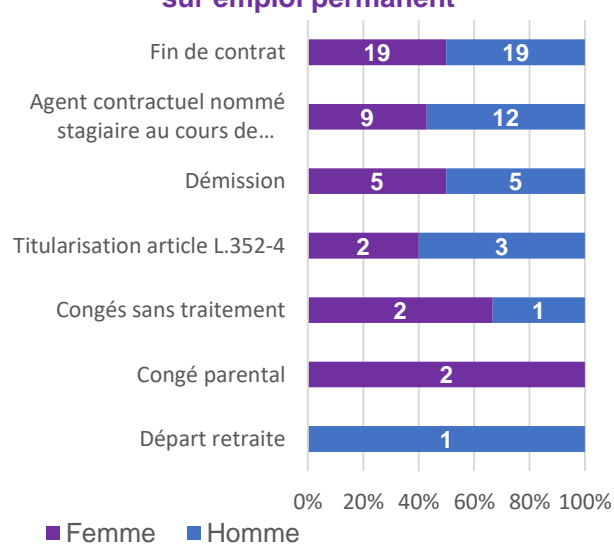
→ Motifs d'arrivées des contractuels sur emploi permanent



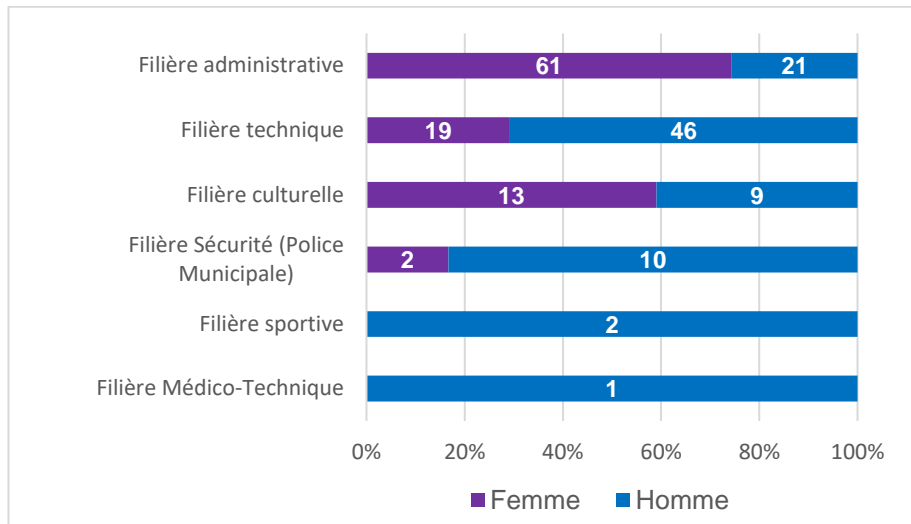
→ Départs d'agents contractuels permanents en 2024

- 39 femmes (49%)
- 41 hommes (51%)

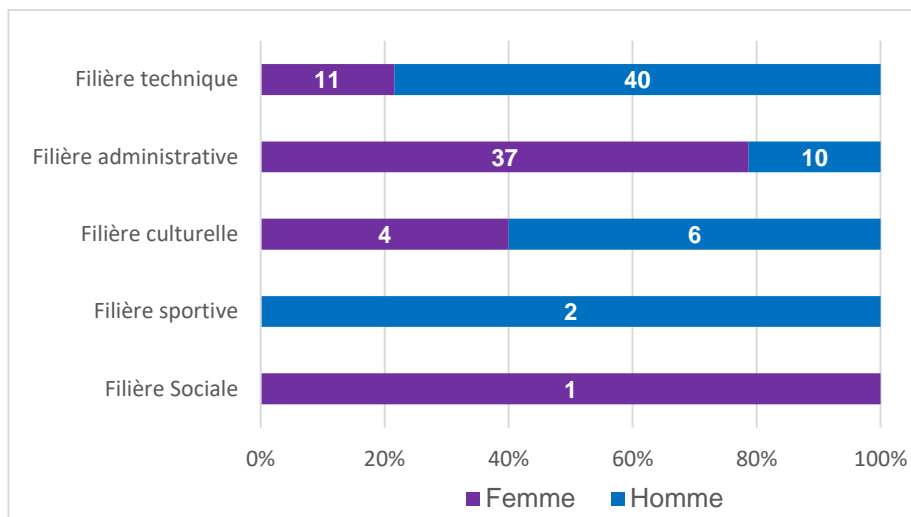
→ Motifs départs des contractuels sur emploi permanent



→ Répartition F/H des filières des fonctionnaires arrivés en 2024



→ Répartition F/H des filières des contractuels sur emploi permanent arrivés en 2024



Au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires, le principal motif d'arrivée concerne les recrutements par voie de mutation: 73 agents (38 de femmes pour 35 hommes).

Pour les fonctionnaires, le principal motif de départ est la retraite (puis la mutation).

Parmi les motifs de départs pour les agents contractuels, les fins de contrats sont équilibrées entre les hommes et les femmes, et les nominations comme stagiaires sont plus nombreuses chez les hommes.

5 femmes (3 fonctionnaires et 2 contractuelles) et aucun homme, ont pris des congés parentaux.

- Comme en 2023, les agents arrivent principalement dans les filières administratives et techniques.

Comme en 2023, les femmes arrivent majoritairement dans la filière administrative tandis que les hommes arrivent majoritairement dans la filière technique.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

AVANCEMENT DE GRADE

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2024

- 86 femmes (51%) vs 75 (52%) en 2023.
- 83 hommes (49%) vs 68 (48%) en 2023.

→ Part des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade

Femmes		Hommes	
Ratio Promu/Promouvable	Ratio Promu/Effectif	Ratio Promu/Promouvable	Ratio Promu/Effectif
37,2%	7,5%	30,2%	6,5%

PROMOTION INTERNE

→ Agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2024

- 20 femmes (48%) vs 6 (16%) femmes en 2023.
- 22 hommes (52%) vs 31 (84%) hommes en 2023.

→ Répartition F/H par type de promotion interne

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Part F/H	Nombre	Part F/H
Au choix	6	46%	7	54%
Examen professionnel	1	17%	5	83%
Concours	13	57%	10	43%
Total promus	20	48%	22	52%

Les avancements de grade de 2024 sont en hausse par rapport à 2023 (+ 11 femmes et + 15 hommes), ce qui est représentatif de la répartition sur l'effectif global.

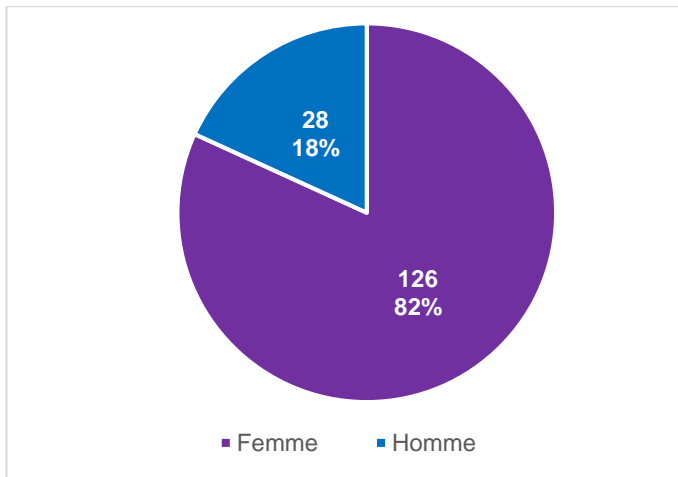


Les promotions internes sont en hausse, et contrairement à 2023, où les hommes étaient largement surreprésentés dans les promotions internes (84%), en 2024 les promotions internes sont totalement en adéquation avec la répartition H/F de l'effectif global (48% de femmes et 52 % d'hommes).

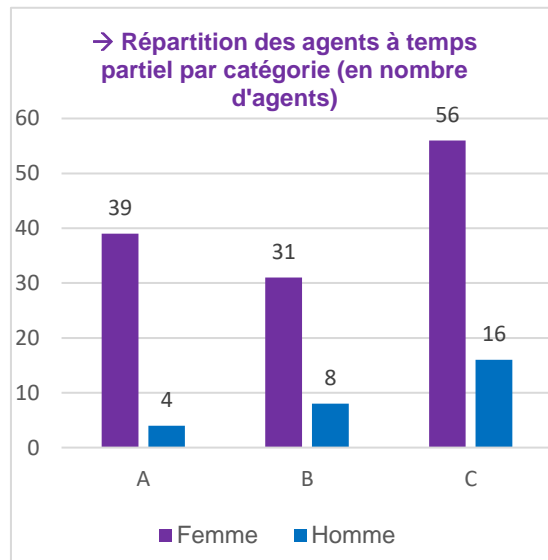
TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



Nombre d'agents permanents F/H à temps partiel / Nombre d'agents permanents à temps partiel



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023



Baisse du taux d'agents à temps partiel sur emploi permanent

Femmes : 2023 : 11,3% 2024 : 9,5% soit - 1,8 pt

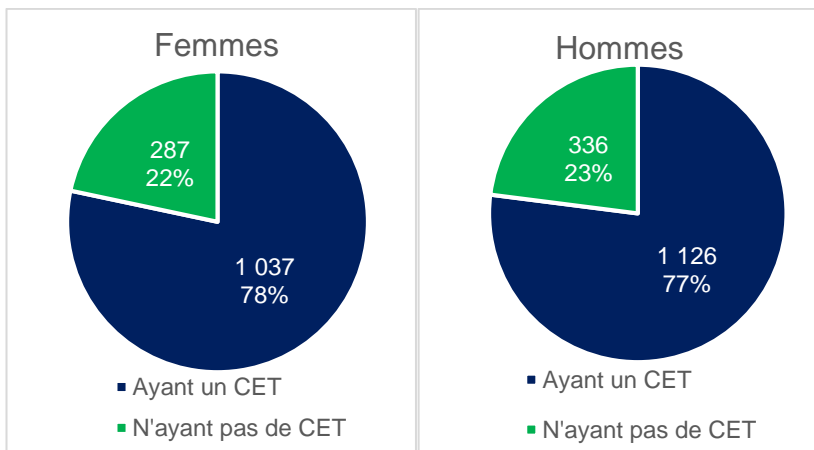
Hommes : 2023 : 1,9% 2024 : 2,1% soit + 0,2pt.

Toujours une nette surreprésentation des femmes dans les effectifs à temps partiel (82%) malgré une légère baisse.



COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un CET



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 18,3 jours pour les femmes (vs 8 jours en 2023)
- 23,5 jours pour les hommes (vs 9 jours en 2023)

2163 agents ont un CET :

- 48% de femmes
- 52% d'hommes

La répartition F/H des agents ayant un CET est conforme à la répartition des effectifs



→ Nombre de jours utilisés par type de consommation

(Cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

En 2024	Nombre de jours utilisés sous forme de congés		Nombre de jours indemnisés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	375	547	1 686	1 371
Catégorie B	569	235	1 538	724
Catégorie C	766	845	3 475	1 724
Toutes catégories	1 710	1 627	6 699	3 819

Les hommes ont utilisé leur CET à :

- **29,9%** sous la forme de congés (12% en 2023)
- **70,1%** sous la forme d'une indemnisation (88% en 2023)

Les femmes ont utilisé leur CET à :

- **20,3%** sous la forme de congés (21% en 2023)
- **79,7%** sous la forme d'une indemnisation (79% en 2023).

Les femmes représentent **51,2 %** de la consommation du CET en congés et **63.7%** en indemnisation.

ABSENCES

→ Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,71% 5,30% en 2023	4,27% 5,18% en 2023
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,16% 6,95% en 2023	6,15% 7,09% en 2023
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	7,91% 7,83% en 2023	7,11% 7,66% en 2023

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents au 31/12/2022 x 365)

→ Nombre de jours d'absence

→ Absences pour tout motif médical par agent permanent

En moyenne, ont été pris :

- **22,5 jours** d'absence par les femmes vs 25,4 jours en 2023
- **22,4 jours** d'absence par les hommes 25,9 jours en 2023

→ Absence pour autorisation spéciale d'absence

+ 20% de jours d'ASA par rapport à 2023

En moyenne, ont été pris :

- **4,2 jours** d'absence par les femmes (3,6 en 2023)
 - **3 jours** d'absence par les hommes (2,5 en 2023)
- 63% des jours d'ASA (6233 jrs) sont liés aux formations** (vs 59% pour 4941,5 en 2023)

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

Baisse du nombre moyen de jours pour motif médical :

Femmes : **-3,4 jours**

Hommes : **-3,5 jours**

- Le taux d'absentéisme global est très légèrement à la hausse pour les femmes et. très légèrement à la baisse pour les hommes

→ Part des agents sur emploi permanent absents au moins une fois

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	40%	34%
Accidents de service	2%	7%
Accidents de trajet	2%	2%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	3%	2%
Maternité, paternité adoption	2,2%	3%
Autorisation spéciale d'absence	59% 69,3% en 2023	75% 51,4% en 2023

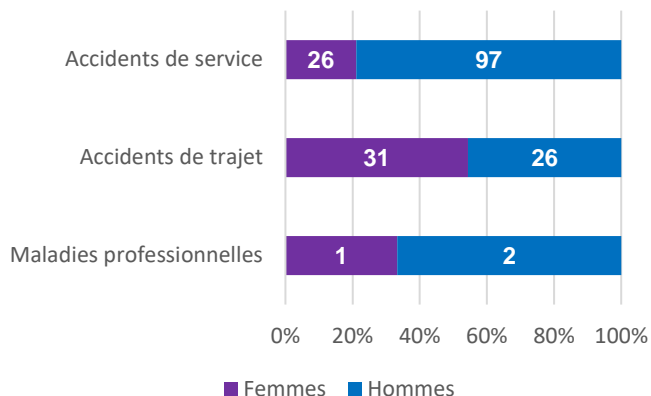
Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents

→ Congé paternité

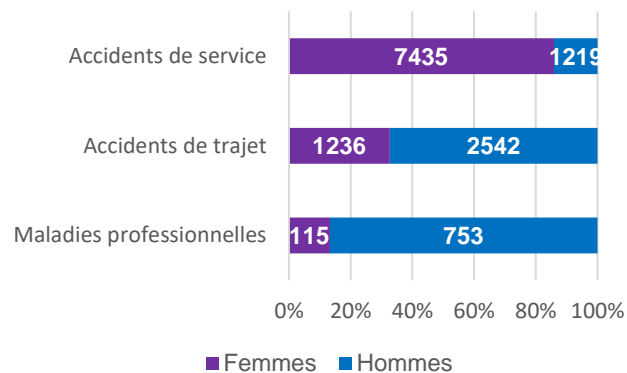
43 hommes ont pris un congé paternité en 2024 (forte hausse par rapport à 2023 : **+15**)

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

→ Nombre d'accidents ou de maladies professionnelles reconnus en 2024



→ Nombre de jours d'absences en 2024 (dus à des accidents ou maladies professionnelles survenus dans l'année ou précédemment)



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

Le nombre d'accidents de service est plutôt stable (-4 par rapport à 2023).

En revanche, forte augmentation du nombre de jours d'absences :

- Accidents de service : **+3 375 jours**. La proportion des femmes a également fortement augmenté car elles représentent **86% des jours d'arrêt** (vs 10% en 2023)
- Maladies professionnelles : **+868 jours** (vs 0 en 2023). Les hommes représentent **87%** des jours d'absence pour maladies professionnelles

RÉMUNÉRATION

→ Écarts des rémunérations F/H des fonctionnaires par filière et catégorie

FONCTIONNAIRES	Salaire brut moyen (ETPR)	Salaire brut moyen des hommes (En ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (En ETPR)	Ecart (en %)	Dont primes et indemnités moyennes des hommes (en ETPR)	Dont primes et indemnités moyennes des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	38 165 €	44 335 €	36 845 €	17%	13 744 €	10 690 €	22%
Catégorie A	53 248 €	56 002 €	52 018 €	7%	18 864 €	17 325 €	8%
Catégorie B	36 576 €	37 676 €	36 360 €	3%	10 766 €	10 892 €	-1%
Catégorie C	31 365 €	31 821 €	31 306 €	2%	8 271 €	8 172 €	1%
FILIÈRE TECHNIQUE	37 892 €	37 018 €	41 740 €	-13%	10 715 €	12 797 €	-19%
Catégorie A	59 305 €	61 092 €	57 091 €	7%	21 589 €	19 343 €	10%
Catégorie B	40 443 €	40 942 €	38 700 €	5%	12 855 €	12 369 €	4%
Catégorie C	32 857 €	33 003 €	31 798 €	4%	8 814 €	8 130 €	8%
FILIÈRE CULTURELLE	41 982 €		40 931 €			9 548 €	
Catégorie A	69 693 €	78 480 €	64 717 €	18%	10 768 €	13 574 €	-26%
Catégorie B	39 686 €	41 634 €	39 047 €	6%	9 135 €	9 712 €	-6%
Catégorie C	30 172 €	30 257 €	30 112 €	0%	7 102 €	7 263 €	-2%
FILIÈRE SPORTIVE	37 158 €	37 188 €	37 065 €	0%	11 091 €	11 355 €	-2%
Catégorie A	47 516 €	47 232 €	47 799 €	-1%	16 389 €	13 589 €	17%
Catégorie B	36 959 €	37 105 €	36 496 €	2%	11 074 €	11 237 €	-1%
Catégorie C	33 861 €	33 861 €			8 335 €		
FILIÈRE SOCIALE	42 947 €		42 947 €			12 536 €	
Catégorie A	42 947 €		42 947 €			12 536 €	
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	42 907 €	58 607 €	37 657 €	36%	14 689 €	11 455 €	22%
Catégorie A	44 787 €	58 607 €	37 877 €	35%	14 689 €	12 262 €	17%
Catégorie B	37 212 €		37 212 €			9 824 €	
FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE	86 225 €	86 225 €			37 988 €		
Catégorie A	86 225 €	86 225 €			37 988 €		
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	39 314 €	39 944 €	35 903 €	10%	11 800 €	10 214 €	13%
Catégorie A	43 792 €	43 792 €			16 028 €		
Catégorie B	55 515 €	55 515 €			19 566 €		
Catégorie C	38 076 €	38 518 €	35 903 €	7%	11 062 €	10 214 €	8%
FILIÈRE ANIMATION	30 704 €	30 238 €	30 951 €	-2%	8 160 €	8 588 €	-5%
Catégorie B	36 233 €	37 213 €	35 979 €	3%	10 049 €	10 589 €	-5%
Catégorie C	28 717 €	28 937 €	28 573 €	1%	7 808 €	7 642 €	2%
Moyenne globale	36 678 €	38 399 €	38 415 €	-0,04%	10 918 €	10 915 €	0,03%

Filières et catégories dans lesquelles la rémunération est plus élevée pour les hommes

Filières et catégories dans lesquelles la rémunération est plus élevée pour les femmes

Ecart = rémunération des hommes par rapport à celle des femmes

Ecart par catégorie	
Catégorie A	+ 10,4%
Catégorie B	+5,9%
Catégorie C	+5%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes. Les écarts de rémunération sont à la hausse :

- Catégorie A : 10,4% (10.1% en 2023)
- Catégorie B : 5,9% (4.6% en 2023)
- Catégorie C : 5 % (2.9 % en 2023)

→ Écarts des rémunérations F/H des contractuels sur emploi permanent par filière et catégorie

CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS	Salaire brut moyen (ETPR)	Salaire brut moyen des hommes (En ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (En ETPR)	Ecart (en %)	Dont primes et indemnités moyennes des hommes (en ETPR)	Dont primes et indemnités moyennes des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	39 605 €	44 685 €	37 156 €	16,85%	15 796 €	11 748 €	25,62%
Catégorie A	43 999 €	50 021 €	40 847 €	18,34%	18 305 €	13 510 €	26,20%
Catégorie B	31 180 €	31 451 €	31 034 €	1,32%	9 760 €	9 188 €	5,87%
Catégorie C	27 631 €	27 079 €	27 730 €	-2,40%	6 618 €	6 675 €	-0,87%
FILIÈRE TECHNIQUE	39 509 €	39 537 €	39 445 €	0,23%	13 278 €	13 624 €	-2,60%
Catégorie A	46 594 €	47 755 €	44 773 €	6,24%	17 869 €	16 042 €	10,22%
Catégorie B	36 188 €	37 736 €	32 217 €	14,63%	12 309 €	10 667 €	13,34%
Catégorie C	29 310 €	29 255 €	29 610 €	-1,22%	7 490 €	8 347 €	-11,43%
FILIÈRE CULTURELLE	30 870 €	32 569 €	29 751 €	8,65%	7 028 €	7 445 €	-5,94%
Catégorie A	44 834 €	46 421 €	43 497 €	6,30%	10 127 €	11 069 €	-9,30%
Catégorie B	35 274 €	38 231 €	32 794 €	14,22%	7 579 €	8 920 €	-17,68%
Catégorie C	27 429 €	27 447 €	27 419 €	0,10%	6 336 €	6 543 €	-3,26%
FILIÈRE SPORTIVE	30 845 €	30 912 €	30 517 €	1,28%	9 835 €	9 611 €	2,28%
Catégorie B	30 845 €	30 912 €	30 517 €	1,28%	9 835 €	9 611 €	2,28%
FILIÈRE SOCIALE	36 468 €		36 468 €			10 882 €	
Catégorie A	36 468 €		36 468 €			10 882 €	
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	71 126 €	125 648 €	40 836 €	67,50%	31 475 €	11 592 €	63,17%
Catégorie A	71 126 €	125 648 €	40 836 €	67,50%	31 475 €	11 592 €	63,17%
Moyenne globale	36 576 €	40 130 €	36 478 €	9,10%	13 171 €	11 476 €	12,86%

Filières et catégories dans lesquelles la rémunération est plus élevée pour les hommes

Filières et catégories dans lesquelles la rémunération est plus élevée pour les femmes

Ecart = rémunération des hommes par rapport à celle des femmes

Ecart par catégorie	
Catégorie A	+ 16%
Catégorie B	+11%
Catégorie C	+2,9%

→ Evolution de l'écart de rémunération globale F/H

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A	+12.3%	+8.9%	+10.5%	+9.2%	+10.1%	+ 10.4%
B	+3.4%	+6.1%	+5.3%	+3.9%	+4.6%	+5.9%
C	+2.8%	+3.4%	+3.4%	+3.3%	+2.9%	+5%
Fonctionnaires	+0.92%	+0.5%	-0.4%	-1.3%	-0.1%	-0.04%
Contractuels sur emploi permanent	-0.09%	-0.3%	+2.6%	+3.1%	+5.7%	+9.1%

→ Evolution de l'écart de rémunération F/H liée aux primes et Indemnités

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires	NC	+8.7%	+ 5.1%	+0.7%	+0.8%	+0.03%
Contractuels sur emploi permanent	NC	+0.5%	+6.5%	+9.4%	+6.5%	+12.86%



Pour les Fonctionnaires :

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération légèrement supérieure à celle des hommes (+16 euros/ + 0.04%).

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lié aux régimes indemnitaires a baissé depuis 2020 passant de +8.7% à +0,03%. Ces chiffres montrent l'impact de la mise en œuvre du RIFSSEP au 1^{er} juillet 2022.

Dans la filière Technique, l'écart de rémunération entre les sexes s'explique par le fait que les hommes sont en majorité en catégorie C et les femmes, sont en majorité en catégorie A et B.

Pour les Contractuels sur emploi permanent :

Les hommes continuent, depuis 2021, à percevoir une rémunération supérieure à celle des femmes (+9.1%). L'écart de rémunération entre les régimes indemnitaires des femmes et des hommes est supérieur pour les hommes (+ 12.86%), cet écart s'explique par le surnombre d'hommes en catégorie A dans la filière technique,

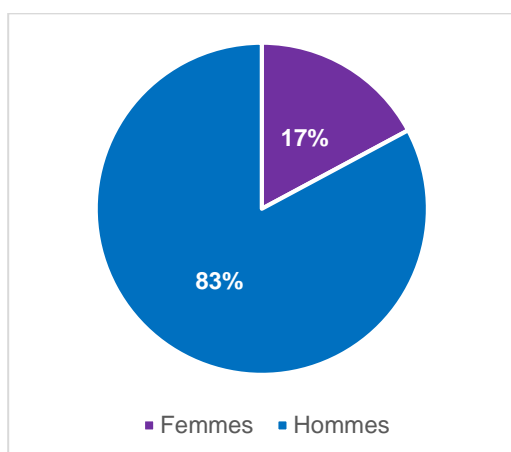
→ Répartition des 10 plus hautes rémunérations :

7 hommes et 3 femmes constituent les 10 plus hautes rémunérations de la Métropole

→ Evolution de la répartition F/H des 10 plus hautes rémunérations

	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	20%	20%	50%	40%	30%
Hommes	80%	80%	50%	60%	70%

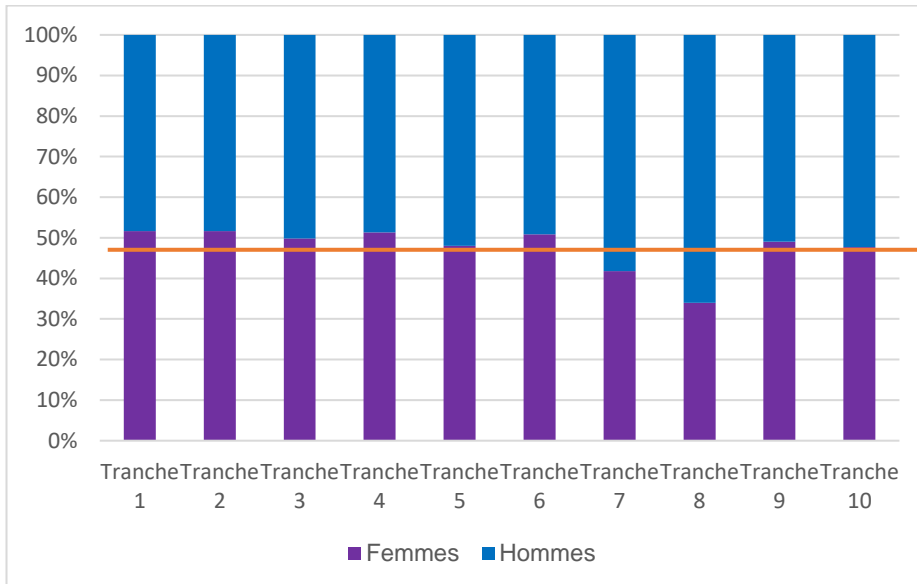
→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



Par rapport à 2023 : très légère baisse du pourcentage de femmes (18 % en 2023) ayant effectué des heures supplémentaires

→ Répartition F/H par décile des agents permanents

La population des agents sur emploi permanent a été triée par ordre croissant de rémunération au regard du **salaire total brut** perçu en 2024 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en **tranches de 10%**. En 2022, chaque tranche représente ainsi **303** agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2024.



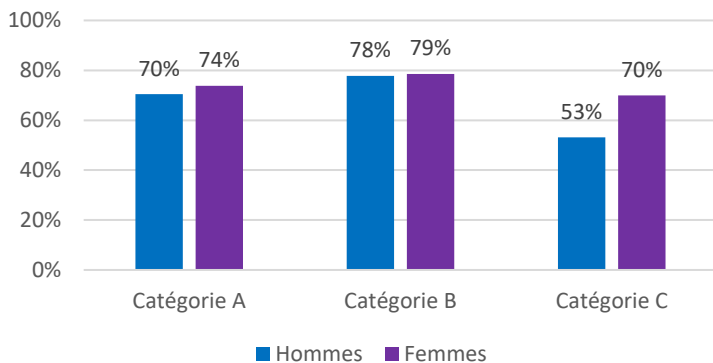
Part des femmes dans l'effectif permanent (46%)



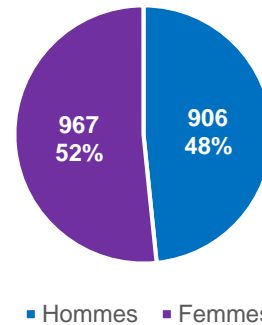
Les hommes sont surreprésentés dans les tranches 7 et 8. Il y a un meilleur équilibre F/H dans la tranche 10 par rapport à l'année passée.

FORMATION

→ Part des agents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024 (par catégorie et par sexe)

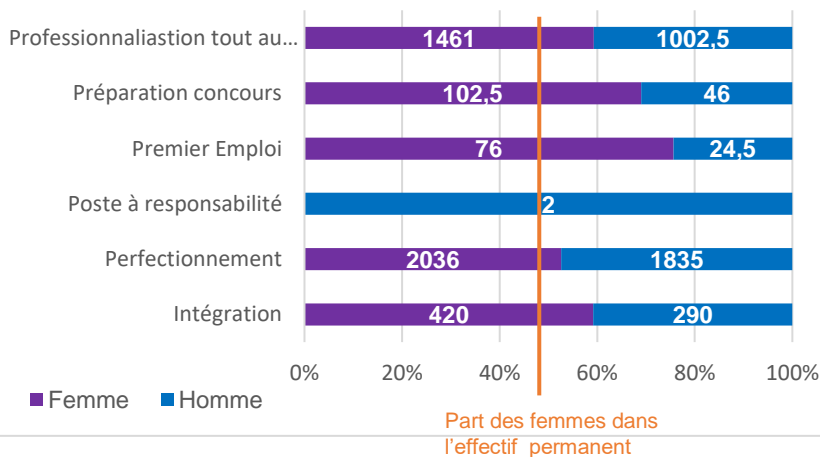


→ Répartition F/H des agents permanents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

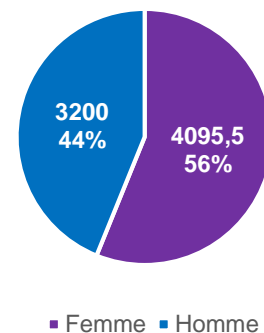


Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents F/H présents au 31/12/2024

→ Nombre de jours de formation suivies par type de formation



→ Répartition F/H du nombre de jours de formations suivies



Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents présents au 31/12/2022

→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

- **3,1 jours** pour les femmes
- **2,2 jours** pour les hommes

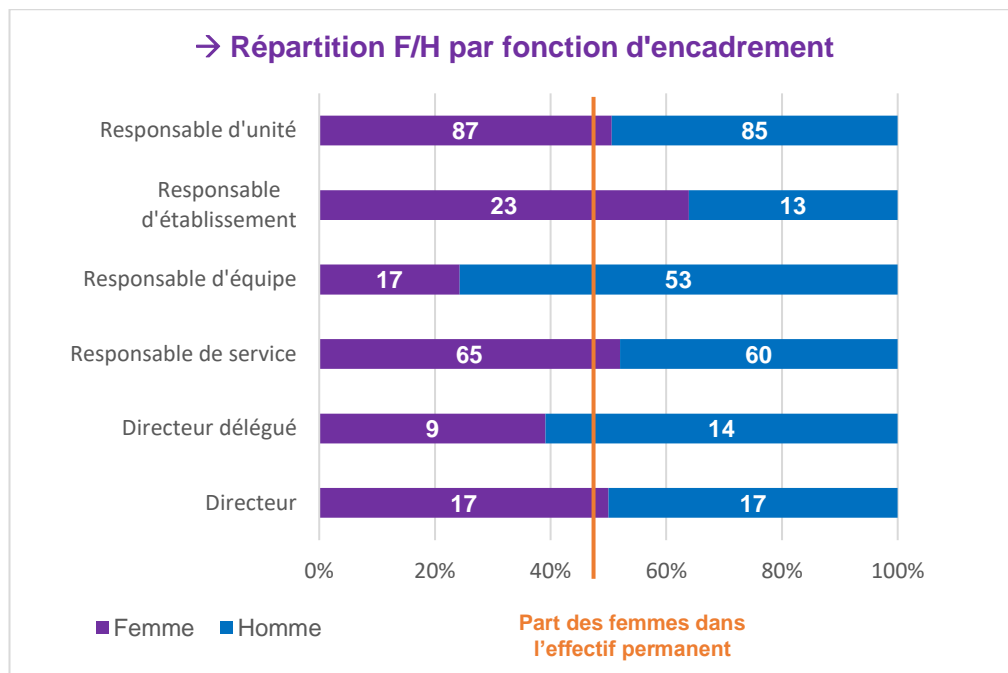


73% de l'effectif des femmes et **62%** de l'effectif des hommes ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024.

Les femmes partent plus en formation (48% de l'effectif et **56% du nombre de jours de formation** en 2024)

- Les femmes partent plus en formation pour une préparation au concours que les hommes, ainsi que les formations de professionnalisation tout au long de la carrière et premier emploi.

INDICATEURS COMPLEMENTAIRES (HORS RSU)



RÉALISATION

Les données utilisées dans ce rapport de situation comparée F/H sont extraites du Rapport Social Unique 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble de la situation comparée femmes/hommes de la collectivité.

Le RSC est produit par le Pôle Ressources Humaines de Montpellier Méditerranée Métropole.
Document mis à jour le 23/10/2024