

# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

VILLE DE MONTPELLIER

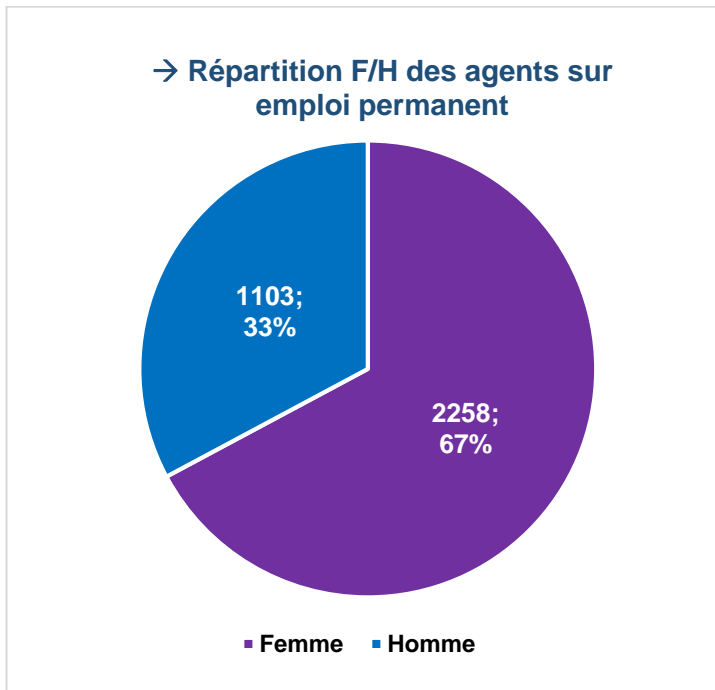
**2024**

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)



**ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023**  
 La répartition femmes/hommes en 2024 est identique à 2023 et relativement stable depuis 2019, avec une légère hausse de la part des femmes dans les effectifs. Les effectifs sont stables par rapport à 2023

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hommes</b>	36%	36%	35%	33%	33%	33%
<b>Femmes</b>	64%	64%	65%	67%	67%	67%

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

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Fonctionnaires	1856	65%	999	35%
Contractuels poste permanent	121	77%	37	23%
Contractuels remplaçant	281	81%	67	19%
<b>Total emploi permanent</b>	<b>2258</b>	<b>67%</b>	<b>1103</b>	<b>33%</b>



Effectifs sur emploi permanent stable par rapport à 2023

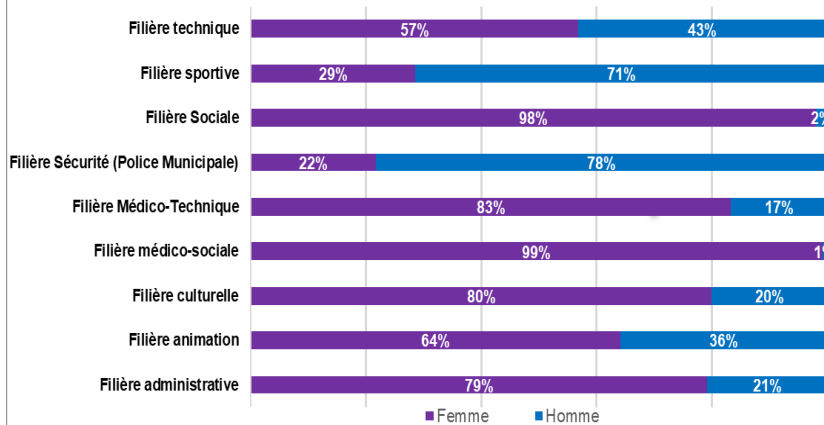
Les femmes sont surreprésentées parmi les contractuels permanents hors CDI ainsi que parmi les fonctionnaires (65%).

Il y a une augmentation globale des agents recrutés sur la base de l'article L.352-4 CGFP (il en avait 2 en 2022 et 7 en 2023)

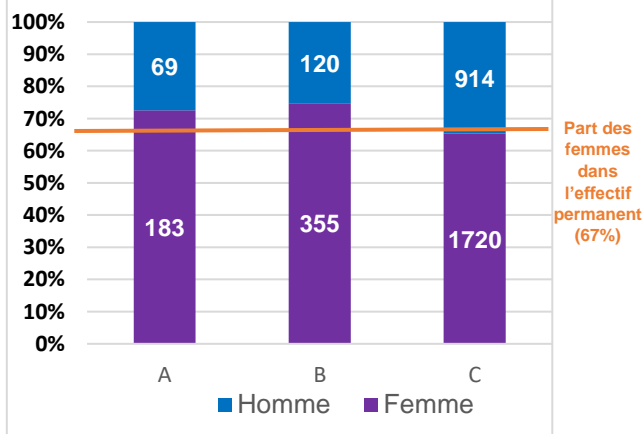
## → Répartition F/H des contractuels sur poste permanent

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
CONT - Catégorie A	29	81%	7	19%
CONT – Catégorie B	39	83%	8	17
CONT – Catégorie C	18	95%	1	5%
CONT - CDI	13	46%	15	54%
CONT – Article L352-4	5	71%	2	29%

### → Répartition par filière des agents sur emploi permanent



### → Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



Les femmes sont surreprésentées dans les filières

- Médico-sociale (99%)
- Sociale (98%)
- Culturelle (80%)
- Administrative (79%)

Les hommes sont surreprésentés dans les filières

- Sécurité (78%)
- Sportive (71%)

## ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

La surreprésentation des femmes dans les filières Médico-Sociale, Sociale, Culturelle et Administrative est stable.

La part de femmes redescend très légèrement dans la filière sportive, on passe de 26% en 2022 à 32% en 2023, à 29% en 2024.

La surreprésentation des hommes dans les filières Sécurité est stable et dans la filière sportive également (74% d'hommes en 2022, pour 68% en 2023, 71% en 2024).

Pour la filière médico-sociale, la proportion de femmes reste de 99%.

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

	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
DGS/PEDUC	352		91		443	73,22%
DGS/PPE	36				36	5,95%
DGS/PSTP	15		18		33	5,45%
DGS/PBP2A	12		18		30	4,96%
DGS/PSOLIDARITES	10		8		18	2,98%
AUTRES PÔLES	22		23		45	7,3%
<b>Total général</b>	<b>447</b>	<b>73,88%</b>	<b>158</b>	<b>26,12%</b>	<b>605</b>	<b>100,00%</b>

### Au 31/12/2024

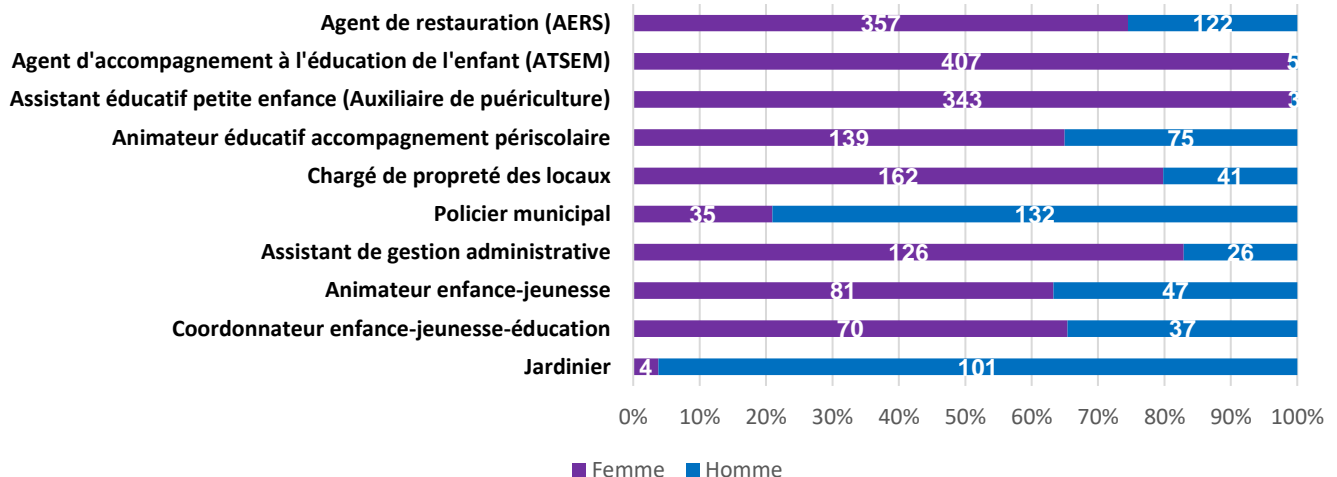
→ 2 agents sont affectés sur un **emploi fonctionnel** dans la collectivité. Ces 2 agents sont des femmes fonctionnaires.

#### → Pour les emplois non permanents :

- **605** agents sont affectés sur un emploi non permanent, il y a une hausse d'agents non permanents par rapport à 2023, on passe de 585 agents en 2023 à 605 (+ 20).
- Surreprésentation des femmes dans ces emplois : **73.88%** de femmes et **26.12%** d'hommes.
- **73.22 % (contre 79,5% en 2023)** de ces emplois concernent le pôle Education. Il y a une baisse du poids de ce pôle dans les effectifs non permanents.

*Nota : la direction de l'Education compte, tous emplois confondus, 81% de femmes*

## → Répartition F/H des 10 métiers les plus représentés



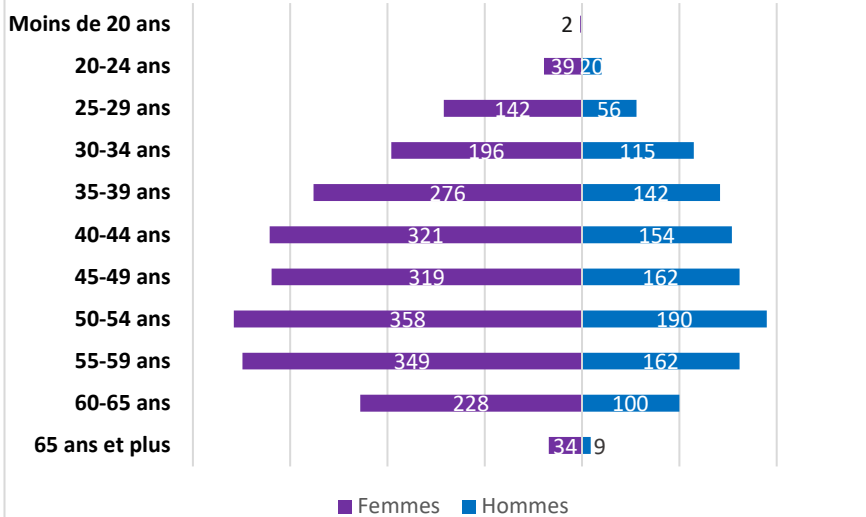
## → Des métiers perçus comme genrés

Policier municipal  
Jardinier

Chargé d'accueil  
Assistant de gestion administrative  
Chargé de propreté des locaux  
ATSEM  
Assistant éducatif petite enfance  
Agent d'entretien et de restauration scolaire

# PYRAMIDE DES ÂGES

## → Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



## → Âge moyen des agents permanents dans la collectivité

- 46,9 ans pour les femmes
- 46,3 ans pour les hommes
- 46,7 ans tous sexes confondus

## ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

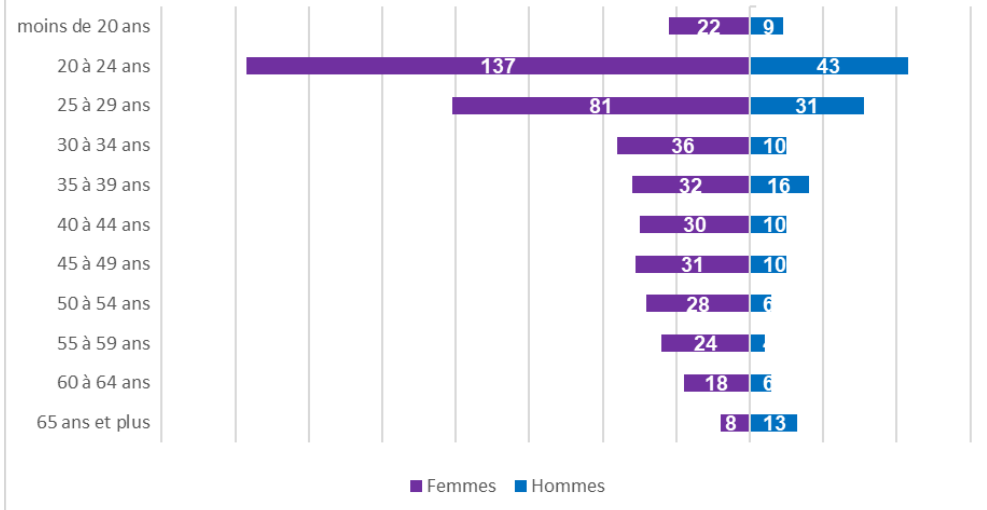
Légère hausse annuelle de la moyenne d'âge des effectifs depuis 2019 (+0,7 ans en 5 ans).

- Très légère hausse de la moyenne d'âge des femmes : +0,2 ans
- Stabilité de la moyenne d'âge des hommes

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hommes</b>	45,5 ans	45,6 ans	45,4 ans	46 ans	46,3 ans	46,3 ans
<b>Femmes</b>	46,3 ans	46,6 ans	45,9 ans	46,4 ans	46,7 ans	46,9 ans
<b>Moyenne globale</b>	46 ans	46,3 ans	45,7 ans	46,8 ans	46,6 ans	46,7 ans

## → Pyramide des âges des agents sur emploi non permanents



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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,7	47,4	48,3
Contractuels sur emploi permanent	38,2	38,5	38,2
Contractuels sur emploi non permanent	34,3	35,5	34,6



**Au 31/12/2024**

Les données sont stables par rapport à 2023, avec une légère hausse d'âges de toutes les catégories. La tranche d'âge des 50-54 ans est la plus représentée, mais les 55-59 sont en seconde position, ce qui nécessite une attention particulière sur la gestion des agents à partir de 50 ans et la répercussion des départs à la retraite sur les effectifs.

Les fonctionnaires sont les plus âgés. Les contractuels sur emploi permanent ont une moyenne d'âge de 38,2 ans contre 48.3 ans pour les fonctionnaires (+10.1 ans).

## ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Nombre d'agents en ETPR en 2024

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1786,0	64,4%	986,2	35,6%
Contractuels permanents	370,3	80,5%	89,8	19,5%
Contractuels non permanents	195,8	71,8%	76,8	28,2%
Total	2352,1	67,1%	1152,8	32,9%

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

- **Baisse globale du nombre d'ETPR à - 179,7 (- 106,9 femmes et -78,8 hommes) soit - 4,8%**
- Baisse d'ETPR parmi les fonctionnaires : - 45,6 femmes (-2,5%) et - 39,6 hommes (-3,9%)
- Baisse d'ETPR parmi les contractuels permanents : -43,4 femmes (-10,5%) et -23,5 hommes (-20,7%)
- Baisse d'ETPR parmi les contractuels non-permanents : -17,9 femmes (-8,4%) et -9,7 hommes (-11,2%)

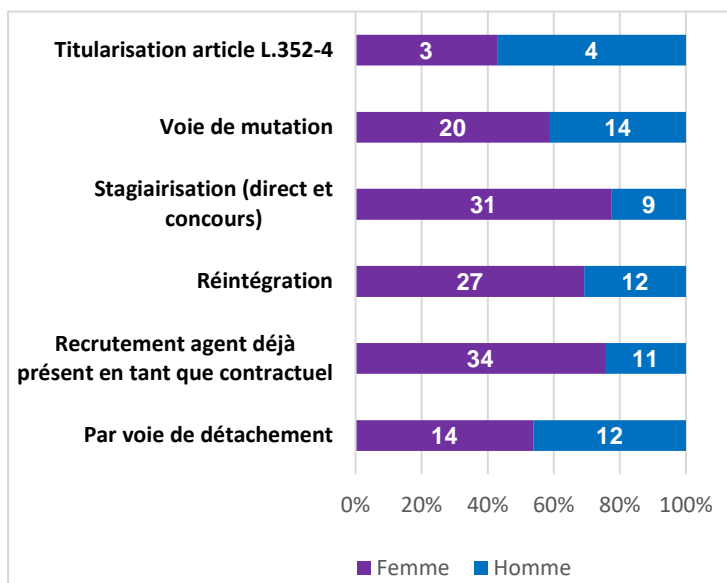
# MOUVEMENTS

## ARRIVÉES

### → Arrivées d'agents fonctionnaires en 2024

- 129 femmes
- 62 hommes

### → Modes d'arrivée des agents fonctionnaire (en nombre d'agents)

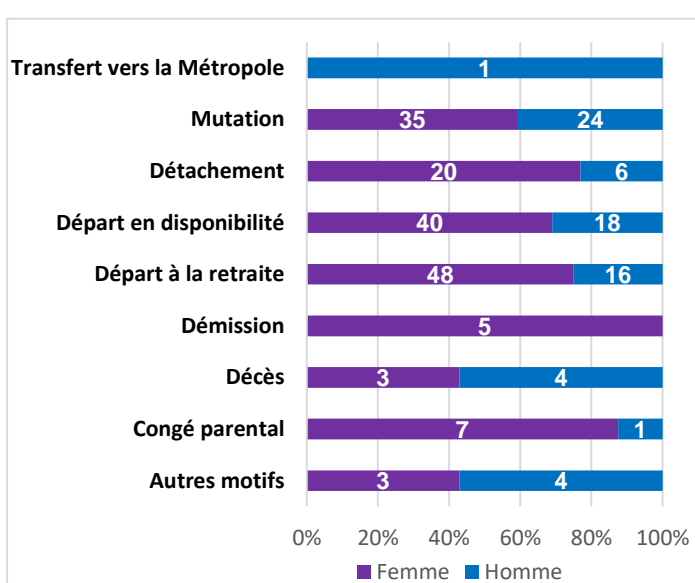


## DÉPARTS

### → Départs d'agents fonctionnaires en 2024

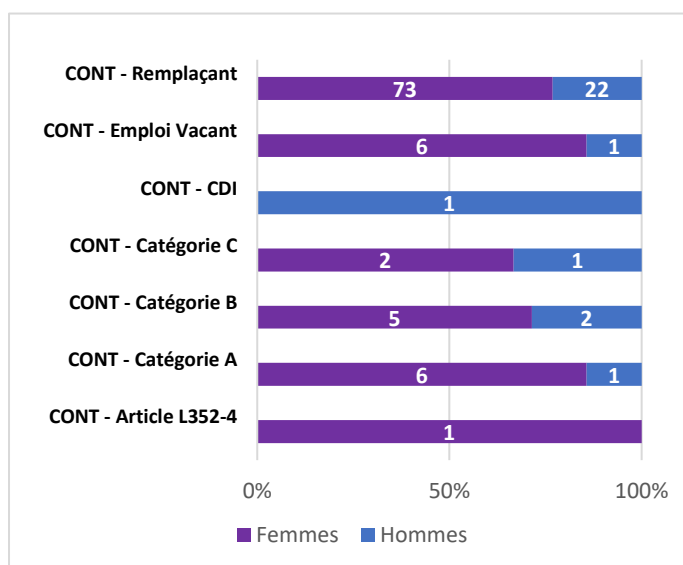
- 161 femmes
- 74 hommes

### → Motifs de départ d'agents fonctionnaires (en nombre d'agents)



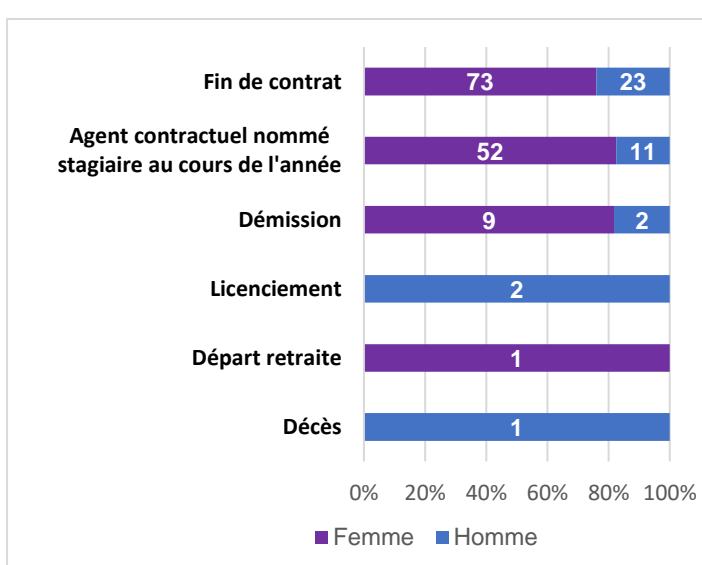
### → Arrivées d'agents contractuels permanents en 2024

- 161 femmes
- 44 hommes

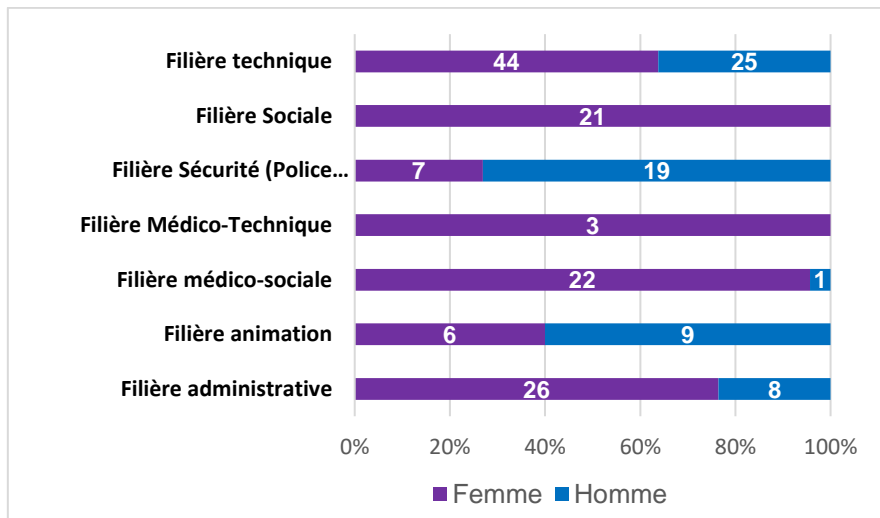


### → Départs d'agents contractuels sur emploi permanent en 2024

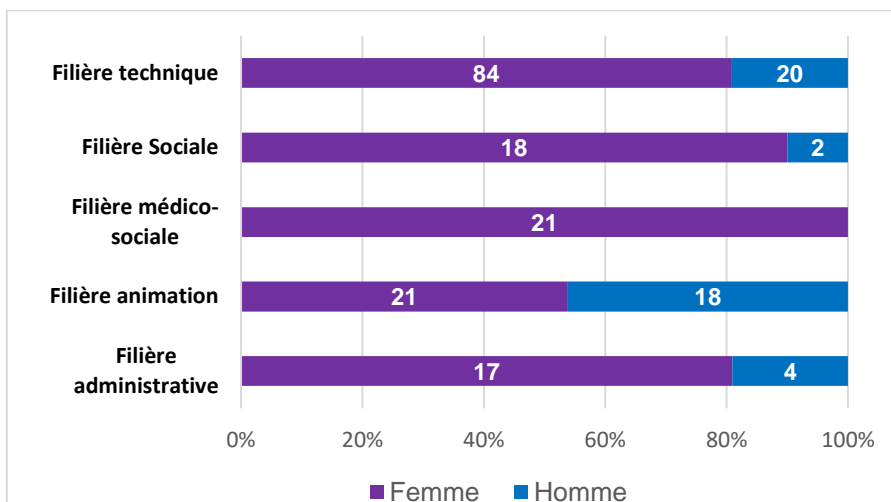
- 135 femmes
- 39 hommes



→ Principales filières concernées par l'arrivée des agents fonctionnaires (en nombre d'agents)



→ Principales filières concernées par l'arrivée d'agents contractuels sur emploi permanent (en nombre d'agents)



- La majorité des arrivées des fonctionnaires dans la collectivité sont des stagiarisations (direct et concours) d'agents contractuels déjà présents en tant que contractuels dont 75.55 % sont des femmes.
- Concernant les arrivées des contractuels permanents ce sont principalement des remplacements dont 78.54% sont des femmes.

Cette surreprésentation des femmes, dans les deux cas, s'explique par le fait que 81% des contractuels sont des femmes et que les pôles ayant le plus de contractuels sont les pôles enfance et éducation, dont la représentation féminine est majoritaire.

- Le trois motifs de départ majeurs en 2024 pour les fonctionnaires sont, les départs à la retraite (75% de femmes pour une proportion de 65% de femmes fonctionnaires et 67 % sur emploi permanents), la disponibilité et la mutation. Il convient de noter 5 démissions (100% de femmes), item qui n'apparaissait pas en 2024.

- Pour les contractuels, les principaux motifs de départ sont les fins de contrat et la stagiarisation.

# ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

## AVANCEMENT DE GRADE

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

- 131 femmes (65%) vs 160 (66%) en 2023
- 71 hommes (35%) vs 83 (34%) 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
38,7%	7,05%	36,6%	7,02%

## PROMOTION INTERNE

### → Agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2023

- 20 femmes (69%) vs 47 (64%) en 2023
- 9 hommes (31%) vs 26 (36%) en 2023

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Part F/H	Nombre	Part F/H
Au choix	2	50%	2	50%
Examen professionnel	4	67%	2	33%
Concours	14	74%	5	26%
Total promus	20	69%	9	31%

Les avancements de grade de 2024 sont conformes à la représentativité F/H dans la collectivité. On note une baisse du nombre d'avancement de grade pour les femmes et les hommes par rapport à l'année 2023.



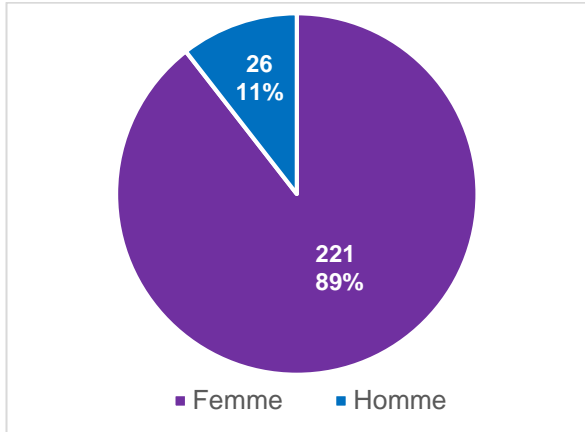
Il y a une nette augmentation des promotions internes tout sexe confondus depuis 2021. En 2023, 74 agents ont bénéficié d'une promotion interne, la part de femmes et d'hommes est conforme à leur répartition au sein de la ville. A titre de comparaison, en 2022 31 agents tout sexe confondus en avaient bénéficiés, et les femmes étaient sous-représentées par rapport à leur répartition au sein de la collectivité.

En 2024, il convient de noter un recul des promotions internes par rapport à 2023..

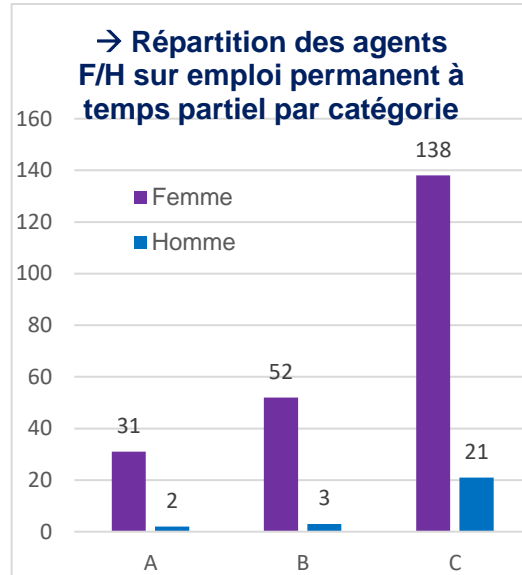
# TEMPS DE TRAVAIL

## 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

Légère hausse du taux d'agents à temps partiel sur emploi permanent.

Femmes : **2024 : 9.8 %**    2023 : 9 %    soit + 0,8 pt

Hommes : **2024 : 2.4%**    2023 : 2 %    soit + 0,4 pt

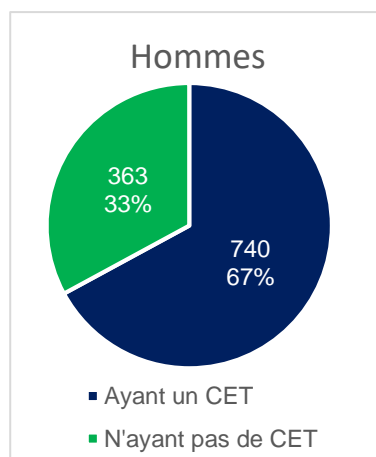
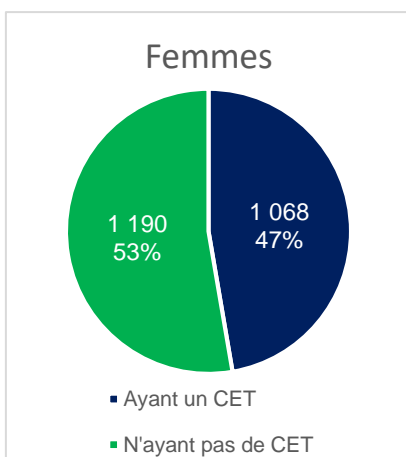


Nette surreprésentation des femmes dans les effectifs à temps partiel (89%), stabilité par rapport à 2023. On retrouve le taux de 2019, alors qu'il avait augmenté depuis.

Parmi les effectifs, un peu moins d'une femme sur 10 est à temps partiel (9.7%).

## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

### → Proportion d'agents ayant un Compte Epargne Temps (CET) en 2024\*



### → Moyenne des jours accumulés sur le CET

- **19,7 jours** pour les femmes (vs 17,8 en 2023)
- **23,2 jours** pour les hommes (vs 24,2 en 2023)

1808 agents ont un CET (vs 1868 en 2023) :

- 59% de femmes (vs 60% en 2023)
- 41% d'hommes (vs 40% en 2023)

Par rapport à la répartition F/H, les hommes sont plus nombreux à détenir un CET et davantage qu'en 2023.



Nombre d'agents F/H ayant un CET / Nombre d'agents F/H permanents

\*Rappel de l'augmentation du plafond à 70 jours dans le cadre des JO de 2024

## → 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
<b>Catégorie A</b>	231	73	318	576
<b>Catégorie B</b>	331	332	331	124
<b>Catégorie C</b>	1 093	1 566	716	972
<b>Toutes catégories</b>	<b>1 655</b>	<b>1 971</b>	<b>1 365</b>	<b>1 672</b>

Les hommes ont utilisé leur CET à :

- **54%** sous la forme de congés (vs 3% en 2023 et 27% en 2022)
- **46%** sous la forme d'une indemnisation (vs 97% en 2023 et 73% en 2022)

Les femmes ont utilisé leur CET à :

- **55%** sous la forme de congés (vs 7% en 2023 et 45% en 2022)
- **45%** sous la forme d'une indemnisation (vs 93% en 2023 et 55% en 2022)



La proportion de jours accumulés sur le CET en 2024 est plus importante qu'en 2023 pour les femmes, mais toujours inférieure à celle des hommes.

La consommation des jours sous forme de congés est nettement supérieure à la consommation sous forme d'indemnisation en 2024.

On note une nette augmentation du nombre de jours utilisés sous forme de congés par rapport à 2023.

Cela peut s'expliquer, d'une part, du fait notamment de la réforme des retraites en 2023, où les agents ont pu poser plus de jours sur leur CET afin de pouvoir partir plus tôt à la retraite et éviter un allongement de leur temps de travail du fait de la réforme.

Et cela peut également s'expliquer, d'autre part, par l'inflation, le pouvoir d'achat des agents ayant diminué, on peut émettre l'hypothèse qu'ils ont choisi d'utiliser des jours de congés sous forme de rémunération.

# ABSENCES

## → Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,57% (7,43% en 2023)	6,68% (6,94% en 2023)
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,83% (11,09% en 2023)	8,86% (9,18% en 2023)
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	13% (12,09% en 2023)	9,37% (9,65% en 2023)

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

## → Nombre de jours d'absence

### → Absences pour tout motif médical par agent permanent

- **43,2 jours** d'absence par les femmes (vs 40,5 jours en 2023)
- **32,2 jours** d'absence par les hommes (33,5 jours en 2023)

### → Absences moyennes pour autorisation spéciale d'absence

- **1,7 jours** d'absence par les femmes
- **1,2 jours** d'absence par les hommes

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

Evolution du nombre moyen de jours pour motif médical :

Femmes : **+2,7 jours**

Hommes : **-1,3 jours**

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

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	63%	47%
Accidents de service	7%	9%
Accidents de trajet	2%	2%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	6%	3%
Maternité, paternité ou adoption	4%	3%
Autorisation spéciale d'absence	42%	35%

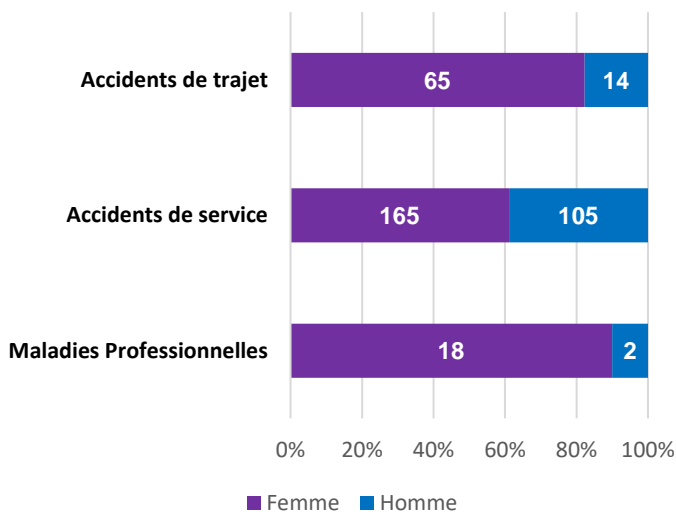
Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents permanents au 31/12/2024

### → Congé paternité

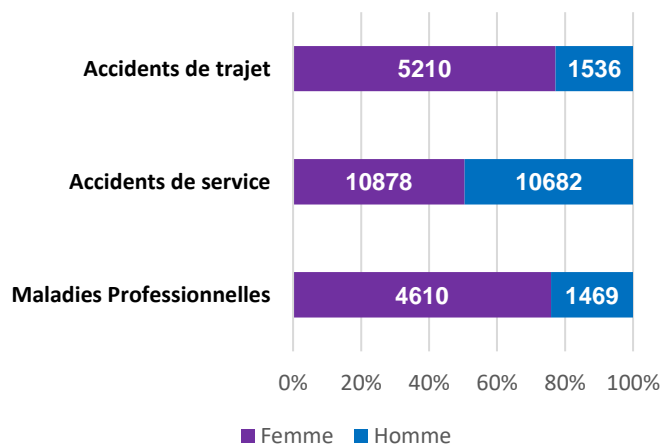
**33** hommes ont pris un congé paternité en 2024 (évolution en légère hausse par rapport à 2023 : **+ 2 agents**)

## 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

**Les femmes représentent 61% des accidents de service (165) et 50% des jours d'arrêt pour accident de service.**

Par rapport à 2023 :

- le nombre d'accident de service est en légère baisse pour les femmes (-7) et pour les hommes (-15)
- **Forte augmentation du nombre de jours** d'absences pour les accidents de service : +10% pour les femmes / +36% pour les hommes

**Les femmes sont surreprésentées pour les accidents de trajets, elles représentent 82% des accidents de trajet (65) et 77% des jours d'arrêt.**

**Le nombre de maladies professionnelles** reconnues en 2024 est de 20. Il a plus que doublé par rapport à 2023 (8) pour les femmes, et est resté stable pour les hommes. Les femmes représentent 90 % du nombre de maladies professionnelle et 76% des jours d'arrêt.

**Forte augmentation du nombre de jours** d'absences pour les femmes **+228%** et baisse de **-54%** pour les hommes

# RÉMUNÉRATION

## → Écarts des rémunération femmes/hommes 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 %)
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>	<b>36 961 €</b>	<b>42 955 €</b>	<b>35 430 €</b>	<b>18%</b>	<b>13 566 €</b>	<b>9 950 €</b>	<b>27%</b>
Catégorie A	54 194 €	53 865 €	54 473 €	-1%	18 974 €	19 156 €	-1%
Catégorie B	36 921 €	35 916 €	37 266 €	-4%	10 537 €	10 876 €	-3%
Catégorie C	31 573 €	32 083 €	31 507 €	2%	7 987 €	8 047 €	-1%
<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>	<b>31 835 €</b>	<b>33 287 €</b>	<b>30 474 €</b>	<b>8%</b>	<b>8 886 €</b>	<b>8 191 €</b>	<b>8%</b>
Catégorie A	57 799 €	58 185 €	57 496 €	1%	20 507 €	20 326 €	1%
Catégorie B	40 442 €	40 754 €	39 161 €	4%	12 579 €	13 114 €	-4%
Catégorie C	31 074 €	32 429 €	29 858 €	8%	8 473 €	7 900 €	7%
<b>FILIÈRE CULTURELLE</b>	<b>33 239 €</b>		<b>33 239 €</b>			<b>10 743 €</b>	
Catégorie C	33 239 €		33 239 €			10 743 €	
<b>FILIÈRE SPORTIVE</b>	<b>39 456 €</b>	<b>40 222 €</b>	<b>37 504 €</b>	<b>7%</b>	<b>10 272 €</b>	<b>10 198 €</b>	<b>1%</b>
Catégorie B	40 979 €	42 156 €	38 510 €	9%	10 895 €	10 486 €	4%
Catégorie C	35 498 €	36 096 €	32 672 €	9%	8 940 €	8 817 €	1%
<b>FILIÈRE SOCIALE</b>	<b>32 782 €</b>	<b>37 892 €</b>	<b>32 702 €</b>	<b>14%</b>	<b>10 380 €</b>	<b>8 591 €</b>	<b>17%</b>
Catégorie A	42 053 €	44 587 €	41 918 €	6%	13 857 €	12 927 €	7%
Catégorie C	31 359 €	32 733 €	31 345 €	4%	7 702 €	7 953 €	-3%
<b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>	<b>36 814 €</b>	<b>33 837 €</b>	<b>36 832 €</b>	<b>-9%</b>	<b>11 590 €</b>	<b>11 403 €</b>	<b>2%</b>
Catégorie A	49 867 €					14 557 €	
Catégorie B	34 189 €	33 837 €	34 191 €	-1%	11 590 €	10 764 €	7%
<b>FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE</b>	<b>63 703 €</b>	<b>73 814 €</b>	<b>49 247 €</b>	<b>33%</b>	<b>33 210 €</b>	<b>18 583 €</b>	<b>44%</b>
Catégorie A	63 703 €	73 814 €	49 247 €	33%	33 210 €	18 583 €	44%
<b>FILIÈRE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>42 095 €</b>	<b>42 609 €</b>	<b>40 229 €</b>	<b>6%</b>	<b>11 539 €</b>	<b>11 058 €</b>	<b>4%</b>
Catégorie A	55 543 €	55 543 €			19 002 €		
Catégorie B	52 062 €	53 583 €	45 825 €	14%	16 125 €	15 654 €	3%
Catégorie C	41 209 €	41 575 €	39 922 €	4%	11 054 €	10 805 €	2%
<b>FILIÈRE ANIMATION</b>	<b>30 433 €</b>	<b>30 542 €</b>	<b>30 374 €</b>	<b>1%</b>	<b>8 571 €</b>	<b>8 644 €</b>	<b>-1%</b>
Catégorie B	34 090 €	34 295 €	33 997 €	1%	10 445 €	10 348 €	1%
Catégorie C	29 286 €	29 519 €	29 155 €	1%	8 060 €	8 070 €	0%
<b>Moyenne globale</b>	<b>33 648 €</b>	<b>35 303 €</b>	<b>32 735 €</b>	<b>7%</b>	<b>9 701 €</b>	<b>9 078 €</b>	<b>6%</b>

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

Écart = rémunération des hommes par rapport à celle des femmes

Ecart par catégorie	
Catégorie A	+9,7% (+23% en 2023)
Catégorie B	+11,6% (-7% en 2023)
Catégorie C	8,5% (+5% en 2023)

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2023

Les hommes perçoivent une rémunération moyenne supérieure de **7%** légèrement supérieure à 2023 (+6%) pour la rémunération brute. L'écart de rémunération liée aux primes baisse pour la deuxième année consécutive, passant de **7% à 6%, toujours en faveur des hommes.**

- Pour le salaire brut moyen, l'écart le plus important en faveur des femmes est pour la filière culturelle. L'écart le plus important en faveur des hommes sont pour la filière sociale et médico-technique.
  - La moyenne des primes a légèrement augmenté pour les deux sexes (hommes 2023 : 9529€ et 2024 : 9701€ et femmes 2023 : 8851 € et 9078 € en 2024).
- L'écart de prime le plus important en faveur des femmes est pour la filière sportive, puis la filière culturelle. L'écart de prime le plus important en faveur des hommes est pour la filière sociale, l'écart se creusant sur la catégorie C, puis administrative (l'écart se creusant sur la catégorie A).

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 %)
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>	<b>34 348 €</b>	<b>39 597 €</b>	<b>32 599 €</b>	<b>18%</b>	<b>12 750 €</b>	<b>9 386 €</b>	<b>26%</b>
Catégorie A	42 048 €	47 101 €	39 571 €	16%	16 886 €	13 169 €	22%
Catégorie B	32 749 €	35 002 €	31 538 €	10%	9 601 €	9 230 €	4%
Catégorie C	27 727 €	27 058 €	27 828 €	-3%	6 572 €	6 658 €	-1%
<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>	<b>28 410 €</b>	<b>30 169 €</b>	<b>28 027 €</b>	<b>7%</b>	<b>8 113 €</b>	<b>7 407 €</b>	<b>9%</b>
Catégorie A	45 053 €	48 431 €	41 332 €	15%	14 482 €	15 234 €	-5%
Catégorie B	33 855 €	33 994 €	33 723 €	1%	10 434 €	11 252 €	-8%
Catégorie C	27 829 €	28 526 €	27 702 €	3%	7 341 €	7 196 €	2%
<b>FILIÈRE CULTURELLE</b>	<b>31 570 €</b>	<b>35 547 €</b>	<b>29 581 €</b>	<b>17%</b>	<b>13 260 €</b>	<b>8 545 €</b>	<b>36%</b>
Catégorie C	31 570 €	35 547 €	29 581 €	17%	13 260 €	8 545 €	36%
<b>FILIÈRE SPORTIVE</b>	<b>29 924 €</b>	<b>29 815 €</b>	<b>30 021 €</b>	<b>-1%</b>	<b>8 104 €</b>	<b>8 380 €</b>	<b>-3%</b>
Catégorie B	29 924 €	29 815 €	30 021 €	-1%	8 104 €	8 380 €	-3%
<b>FILIÈRE SOCIALE</b>	<b>29 868 €</b>	<b>31 660 €</b>	<b>29 803 €</b>	<b>6%</b>	<b>9 935 €</b>	<b>8 454 €</b>	<b>15%</b>
Catégorie A	33 101 €	34 811 €	32 987 €	5%	11 495 €	10 693 €	7%
Catégorie C	28 326 €	27 397 €	28 347 €	-3%	7 825 €	7 430 €	5%
<b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>	<b>31 800 €</b>	<b>32 670 €</b>	<b>31 787 €</b>	<b>3%</b>	<b>10 067 €</b>	<b>10 220 €</b>	<b>-2%</b>
Catégorie A	39 138 €		39 138 €			12 806 €	
Catégorie B	30 391 €	32 670 €	30 348 €	7%	10 067 €	9 714 €	4%
<b>FILIÈRE ANIMATION</b>	<b>28 859 €</b>	<b>29 069 €</b>	<b>28 716 €</b>	<b>1%</b>	<b>8 319 €</b>	<b>8 236 €</b>	<b>1%</b>
Catégorie B	30 289 €	30 711 €	29 966 €	2%	10 016 €	9 789 €	2%
Catégorie C	27 552 €	27 348 €	27 676 €	-1%	6 539 €	6 943 €	-6%
<b>Moyenne globale</b>	<b>29 692 €</b>	<b>31 548 €</b>	<b>29 338 €</b>	<b>7%</b>	<b>9 078 €</b>	<b>8 196 €</b>	<b>10%</b>

*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*

*Écart = rémunération des hommes par rapport à celle des femmes*

Ecart par catégorie	
Catégorie A	+19,9%
Catégorie B	+4,6%
Catégorie C	+1,6%

## → Evolution de l'écart de Rémunération global hommes/femmes Fonctionnaires

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A	+ 16.6%	+17.7%	+15.6%	+10.6%	+ 23%	+9.7%
B	+9.6%	+9.4%	+9.7%	+12.4%	-7%	+11.6%
C	+9.3%	+7.9%	+8.2%	+8.7%	+5%	+8.5%
<b>Global fonctionnaires</b>	<b>+10.15%</b>	<b>+8.8%</b>	<b>+8.9%</b>	<b>+ 7.6%</b>	<b>+ 6%</b>	<b>+ 7%</b>
<b>Global contractuel</b>	<b>+15.64%</b>	<b>+13.2%</b>	<b>+11.7%</b>	<b>+5.8%</b>	<b>+7%</b>	<b>+ 7%</b>

## → Evolution de l'écart de Rémunération liée aux primes et Indemnités

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Global Fonctionnaires</b>	NC	<b>+21.7%</b>	<b>+24.8%</b>	<b>+14.2%</b>	<b>+7%</b>	<b>+6%</b>
<b>Global contractuel</b>	NC	<b>+27.3%</b>	<b>+27.5%</b>	<b>+11.7%</b>	<b>+12%</b>	<b>+10%</b>



\* Le salaire brut rend compte du « *total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires incluant l'ensemble des primes liées aux fonctions ou à la situation de l'agent ainsi que les heures supplémentaires et complémentaires.* »

### Pour les Fonctionnaires :

Les hommes perçoivent en moyenne une rémunération supérieure à celle des femmes de 7%, soit une baisse continue depuis 2021, avec une légère remontée en 2024.

L'écart de primes et régime indemnitaire entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un effort très conséquent passant depuis 2020, passant de 21.7% à 6%.

L'écart de rémunération est en baisse et cela est d'autant plus visible sur la partie primes et régime indemnitaire ; c'est l'illustration de la politique RH menée avec le réajustement du RIFSEEP et du RIFSEEP 2.

### Pour les Contractuels sur emploi permanent :

**Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes (+6%) soit une légère baisse par rapport à 2023.**

L'écart concernant les primes et régimes indemnitaires des femmes et des hommes est en baisse par rapport à 2023, les hommes perçoivent en moyenne des primes et régimes indemnitaires supérieur de 10% contre 12% en 2023.

L'écart persistant sur les rémunérations, malgré des baisses peut s'expliquer par le fait que ce sont majoritairement les hommes qui réalisent des heures supplémentaires et rémunèrent leurs jours du compte épargne temps.

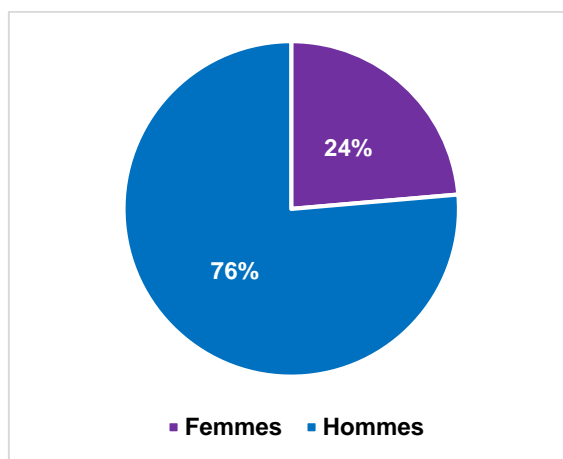
→ Répartition F/H des 10 plus hautes rémunérations

5 femmes et 5 hommes font partie des 10 plus hautes rémunérations de la Ville en 2024.

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

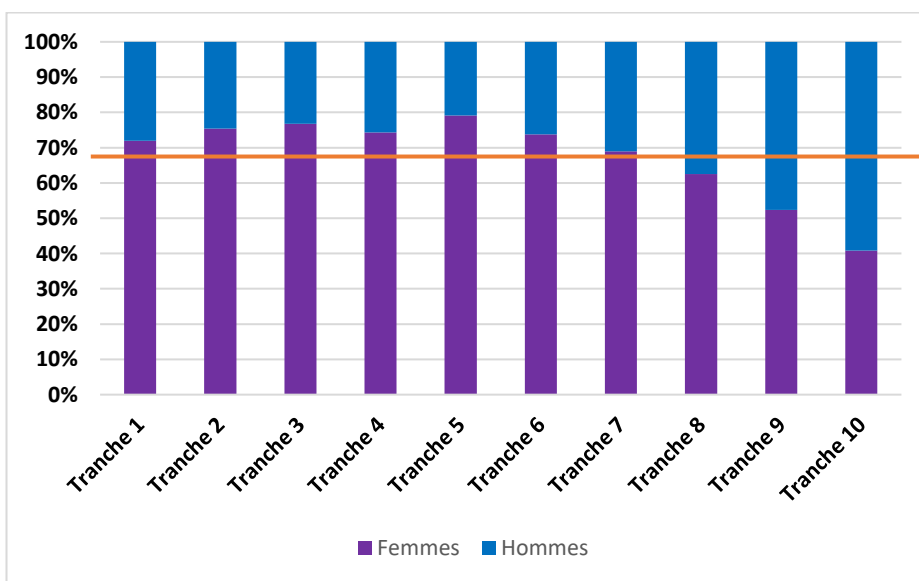
	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	20%	30%	50%	40%	50%
Hommes	80%	70%	50%	60%	50%

→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



→ → Répartitions F/H par déciles de la rémunération annuelle des agents

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 2024, chaque tranche représente ainsi 375 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2024.



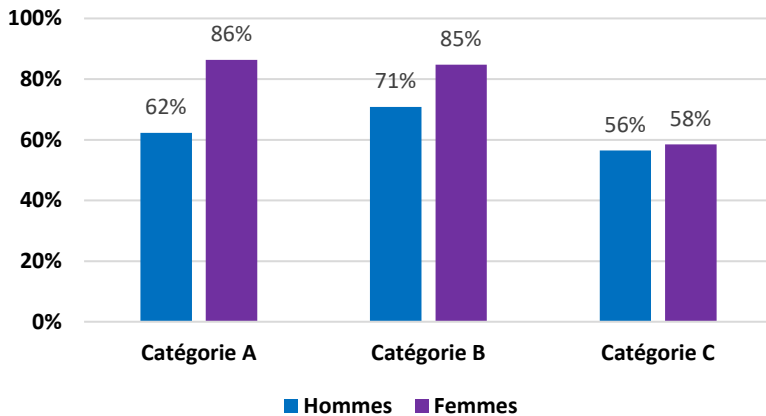
Part des femmes dans l'effectif permanent (67%)



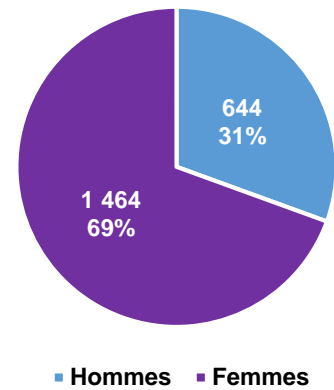
La rémunération des femmes se retrouve inférieure à leur part dans l'effectif à partir de la 8<sup>ème</sup> tranche de salaire.

# FORMATION

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

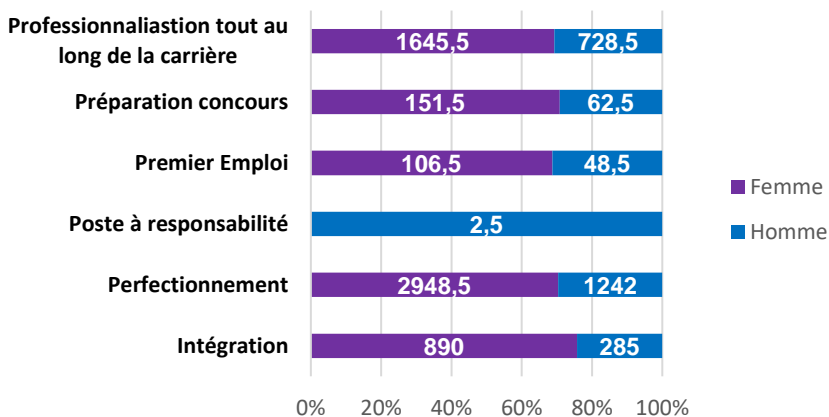


→ Répartition F/H des agents permanents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

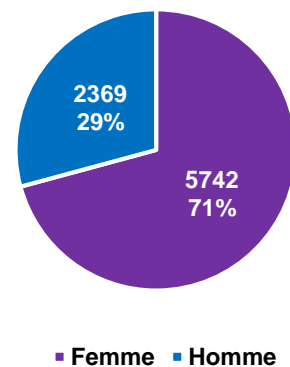


Nombre d'agents F/H de la catégorie ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents F/H par catégorie présents au 31/12/2024

→ Nombre de jours de formation suivies par type de formation



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



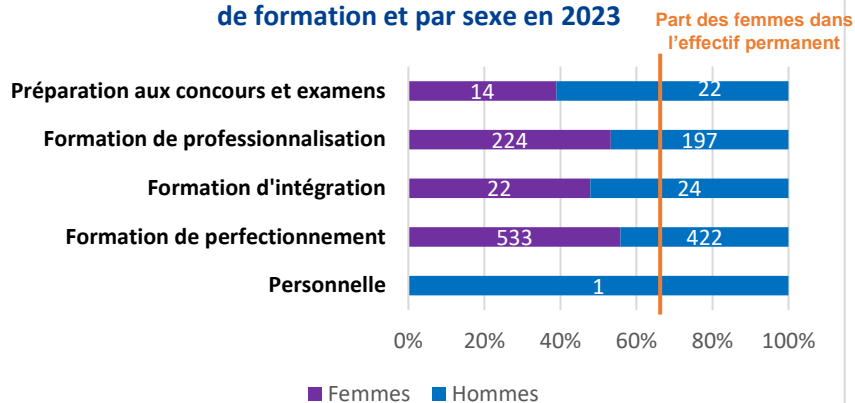
Les femmes représentent **69% des effectifs** partant en formation et **71% du nombre de jours de formation**. Ce qui correspond à l'effectif global de la collectivité. Par ailleurs, le nombre de jours de formation par agent est supérieur pour les femmes.

Le nombre de jour de formation est en augmentation par rapport à 2023 pour les deux sexes.

→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

- **2,5 jours** pour les femmes (pour 2,1 jours en 2023)
- **2,1 jours** pour les hommes (pour 1,7 jour en 2023)

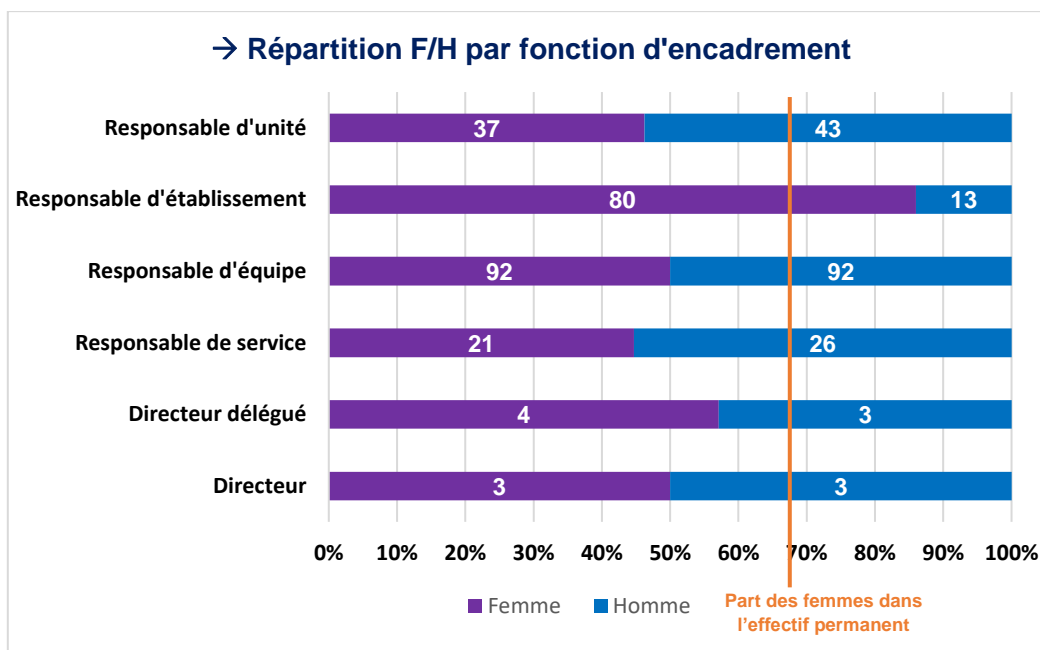
### → Nombre de journées de formation suivies par type de formation et par sexe en 2023



En moyenne, les femmes partent plus longtemps en formation.

## INDICATEURS COMPLEMENTAIRES (HORS RSU)

### → Répartition F/H par fonction d'encadrement



## RÉALISATION

Les données utilisées dans ce rapport de situation comparée F/H sont extraites du Rapport Social Unique 2024 transmis en 2025 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 27/11/2025.