

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

VILLE DE MONTPELLIER

2022

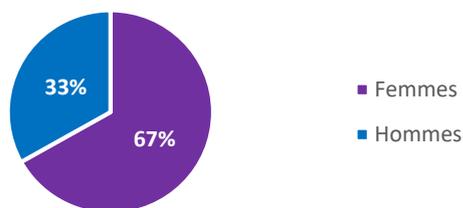
Depuis 2016, les collectivités territoriales doivent présenter devant le Comité Social Territorial, dans le cadre du Rapport Social Unique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 31/12/2022)

→ Répartition F/H des agents sur emploi permanent



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



On note une diminution du nombre d'hommes par rapport à 2021 (-2%) accentuant la surreprésentation des femmes au sein des effectifs municipaux

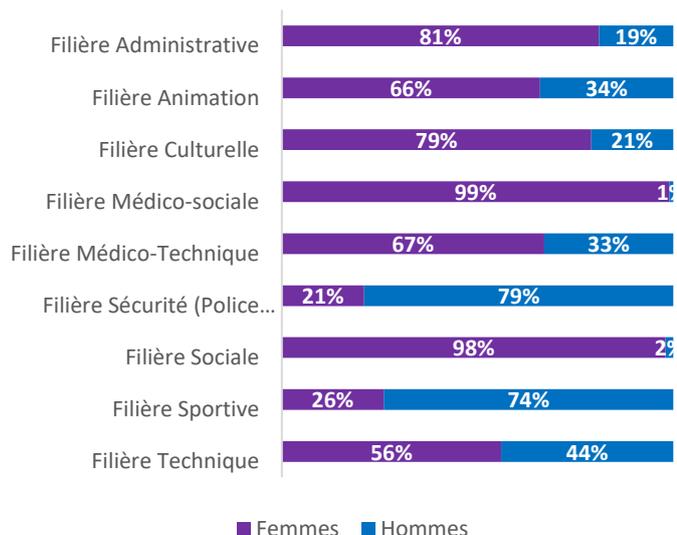
→ Répartition F/H par statut des agents sur emploi permanent

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1962	64%	1 082	36%
CONT - Remplaçant	440	81%	101	19%
CONT - Emploi Vacant	16	57%	12	43%
CONT - Catégorie A	16	80%	4	20%
CONT - Catégorie B	10	59%	7	41%
CONT - Catégorie C	0	0%	1	100%
CONT - CDI	17	57%	13	43%
CONT - Article L352-4	1	50%	1	50%
Total emploi permanent	2462	67%	1221	33%

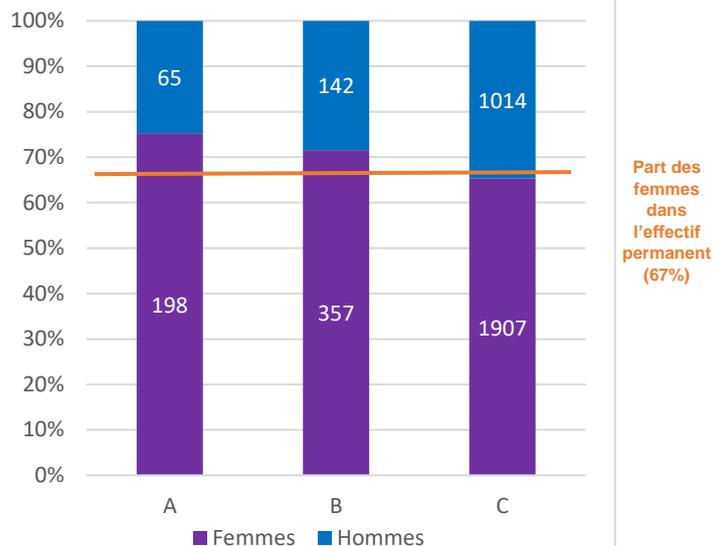


Les femmes sont surreprésentées parmi les contractuels remplaçants (81% de l'effectif) et les contractuels de Catégorie A (80 % de l'effectif).

→ Répartition par filière des agents sur emploi permanent



→ Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



Au 31/12/2022



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

→ Pour les emplois non permanents :

- 903 agents sont affectés sur un emploi non permanent
 - Surreprésentation des femmes dans ces emplois : **76%** de femmes et **24%** d'hommes
 - **82%** de ces emplois concernent la direction de l'Education et cette population comprend **80%** de femmes
- Nota : la direction de l'Education compte, tous emplois confondus, 81% de femmes*

Les femmes sont surreprésentées dans les filières

- **Médico-sociale** (99%)
- **Sociale** (98%)
- **Culturelle** (79%)
- **Administrative** (81%)

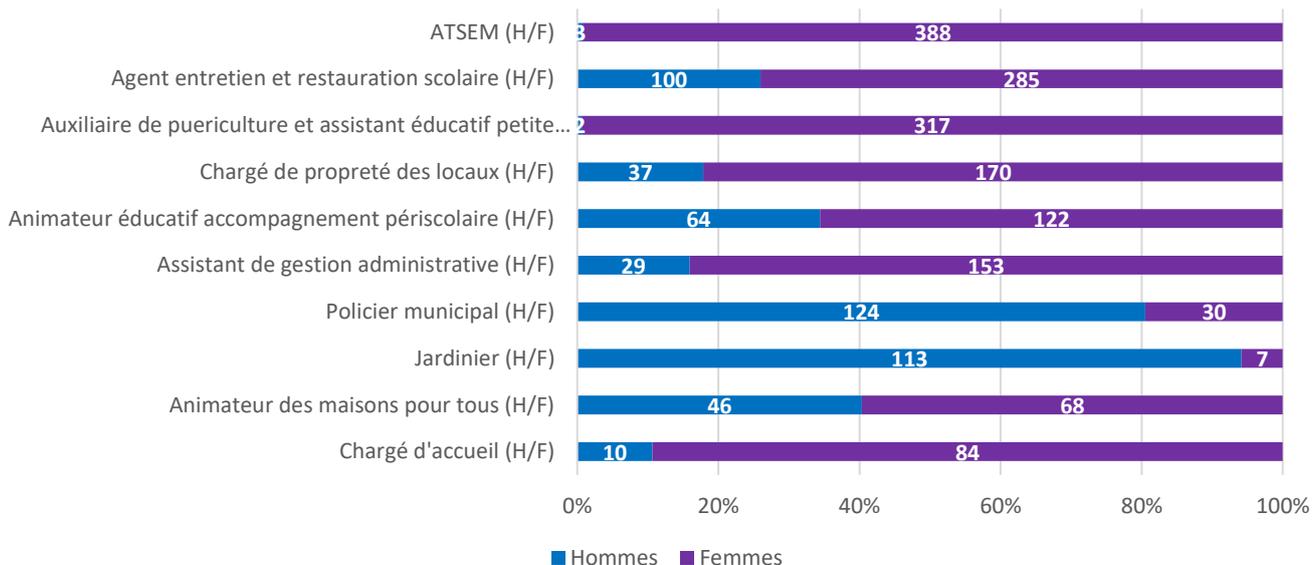
Les hommes sont surreprésentés dans les filières

- **Sécurité** (79%)
- **Sportive** (74%)

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

- La surreprésentation des femmes dans les filières Médico-Sociale, Sociale, Culturelle et Administrative est stable.
- La surreprésentation des hommes dans les filières Sécurité et Sportive est stable aussi
- Pour la filière médico-technique, la proportion F/H a été inversée par rapport à 2021 passant de 33% de femmes à 66%

→ Répartition F/H des 10 métiers les plus représentés dans la collectivité



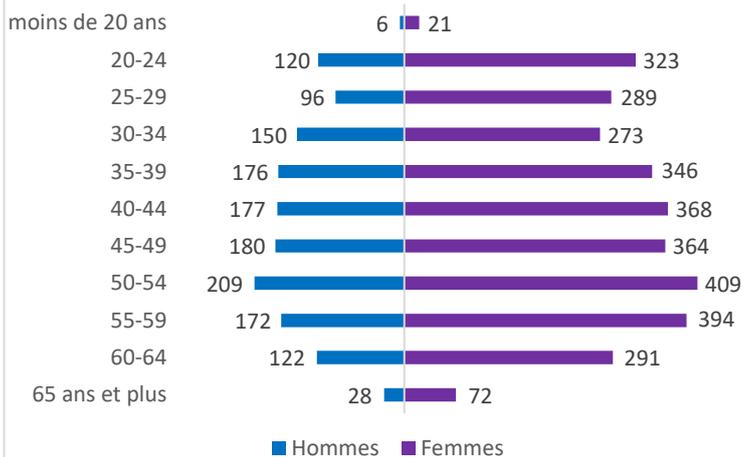
→ Des métiers perçus comme genrés

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

- 46,4 ans pour les femmes
- 46 ans pour les hommes
- 46,3 ans tous sexes confondus

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

➔ Légère hausse de la moyenne d'âge des femmes

2021 : 45,9 ans 2022 : 46,4 ans

➔ Légère hausse de la moyenne d'âge des hommes

2021 : 45,4 ans 2022 : 46 ans

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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,4	46,9	48,1
Contractuels sur emploi permanent	37,3	38,9	37,6
Contractuels sur emploi non permanent	31,3	30,4	31,1



Au 31/12/2022

Les données sont stables par rapport à 2021

Les agents Femmes/Hommes se concentrent dans la tranche d'âge des 50 – 54 ans.

Les fonctionnaires sont les plus âgés.

Les contractuels sur emploi non permanent ont une moyenne d'âge de 31,1 ans contre 48,1 ans pour les fonctionnaires.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETPR)

→ Nombre d'agents en ETPR en 2022

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1950,64	63%	1154,91	37%
Contractuels permanents	466,84	76%	146,45	24%
Contractuels non permanents	204,84	69%	93,13	31%
Total	2 622,32	65%	1 394,49	35%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

- **Baisse globale du nombre d'ETPR à – 159,16 (- 61,52 femmes et –97,64 hommes) soit – 3%**
- Baisse d'ETPR parmi les fonctionnaires : - 59,36 femmes et - 51,09 hommes
- Hausse d'ETPR parmi les contractuels permanents : +160,84 femmes et +31,45 hommes
- Baisse d'ETPR parmi les contractuels non permanents pour les femmes -163 et baisse de -78 pour les hommes

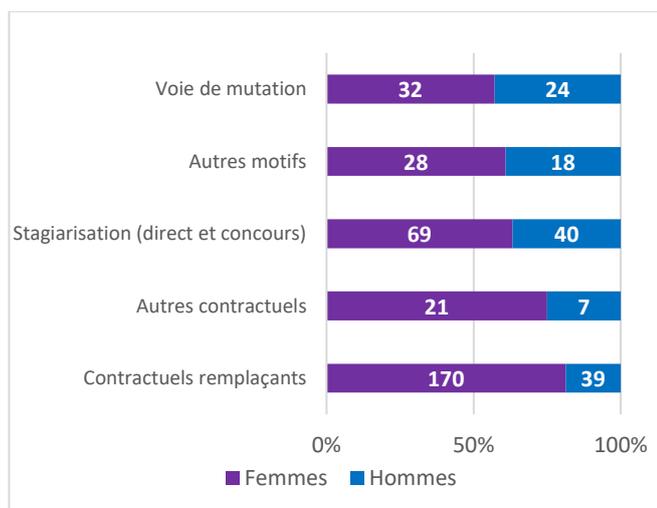
MOUVEMENTS

ARRIVÉES

→ Arrivées d'agents sur emploi permanent en 2022

- 320 femmes
- 128 hommes

→ Principaux modes d'arrivée des agents sur emploi permanent (en nombre d'agents)

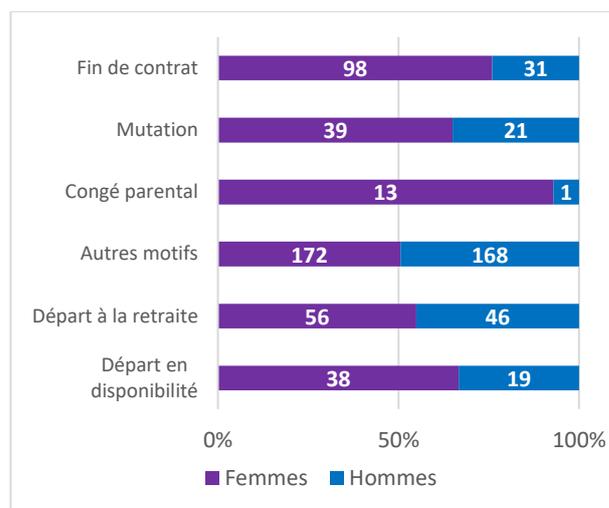


DÉPARTS

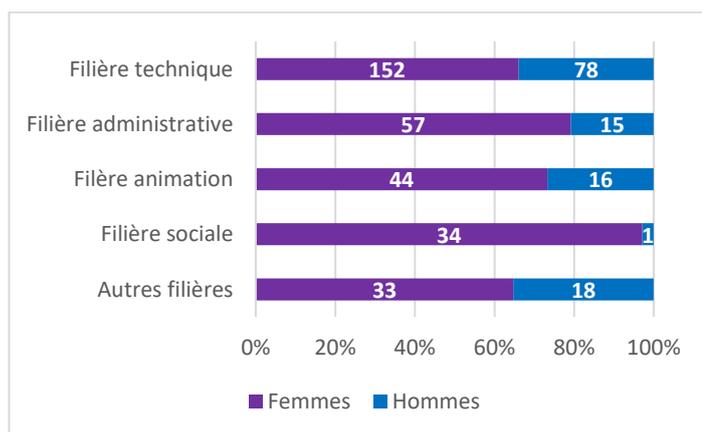
→ Départs d'agents sur emploi permanent en 2022

- 416 femmes
- 286 hommes

→ Principales causes de départ d'agents permanents (en nombre d'agents)



→ Principales filières des agents arrivés sur emploi permanent (en nombre d'agents)



- La majorité des arrivées dans la collectivité sont des remplacements dont 81% sont des femmes. Cette surreprésentation des femmes s'explique par le fait que 80% de ces emplois de remplacement sont affectés aux Pôles Education (81% femmes) et Petite Enfance (95% de femmes).

- La majorité des sorties se situe dans la catégorie « autres motifs » qui comprend principalement les transferts de personnels vers la métropole

- En 2022, 1 homme est parti en congé parental (contre 13 femmes). Les années précédentes, les congés parentaux ne concernaient qu'exclusivement les femmes.

- Les femmes sont en majorité recrutées sur emploi permanent dans les filières Sociale (à 99%) et Administrative (à 79 %).

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

AVANCEMENT DE GRADE

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022

- **240** femmes (**70%**) vs 287 en 2021
- **101** hommes (**30%**) vs 141 en 2021

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

	Femmes	Hommes
Au choix	11,8%	9%
Examen pro	0,5%	0,4%
Concours	0%	0%
Total	12,2%	9,3 %

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade / nombre de fonctionnaires F / H

PROMOTION INTERNE

→ Agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2022

- **14** femmes (45%)
- **17** hommes (55%)

AVANCEMENT D'ÉCHELON

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022

- **1071** femmes (**67%**) vs 779 en 2021
- **538** hommes (**33%**) vs 503 en 2021

→ Part des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon

	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	43%	20%

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon / nombre de fonctionnaires

→ Part des agents F/H ayant bénéficié d'un avancement d'échelon par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	46,2 %	37 %
Catégorie B	64,8 %	50 %
Catégorie C	69,6 %	59,9 %

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon / nombre de fonctionnaires F/H / Catégories



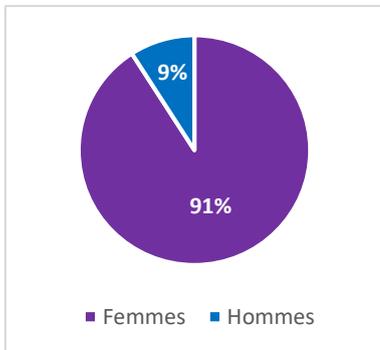
Les avancements de grade et d'échelon de 2022 sont conformes à la représentativité F/H. On note une baisse du nombre d'avancement de grade pour les femmes et les hommes par rapport à l'année 2021 mais une hausse des avancements d'échelon.

La proportion de femmes bénéficiant d'un avancement de grade est légèrement supérieure aux hommes (1 femme sur 8 contre 1 homme sur 11). En revanche, les hommes sont surreprésentés dans les promotions internes

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



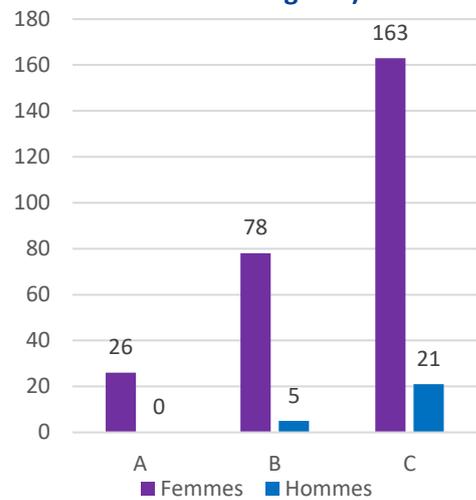
Nombre d'agents permanents F/H à temps partiel / Nombre d'agents permanents à temps partiel

→ Part des agents permanents à temps partiel au sein de la collectivité :

- 11% des femmes
- 2% des hommes

Nombre d'agents permanents F/H ayant bénéficié d'un temps partiel / nombre d'agents permanents F/H

→ Répartition des agents F/H sur emploi permanent à temps partiel par catégorie (en nombre d'agents)



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

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

↳ Légère baisse du taux d'agents à temps partiel sur emploi permanent

Femmes : 2021 : 12,1 % 2022 : 11% soit – 1,1 pt.
 Hommes : 2021 : 2,1 % 2022 : 2 % soit – 0,1 pt.



Nette surreprésentation des femmes dans les effectifs à temps partiel (91%)

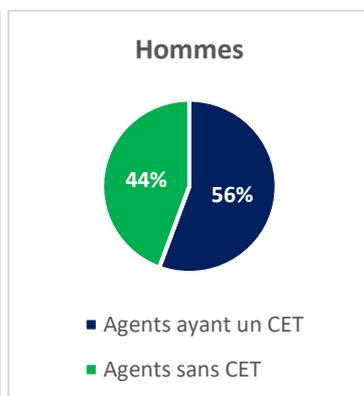
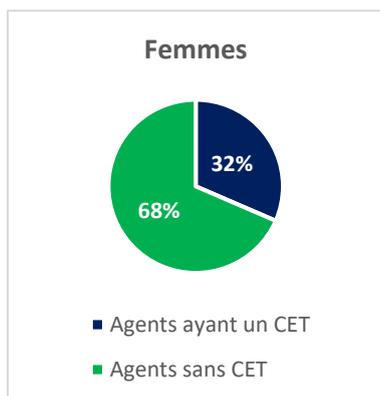
Parmi les effectifs, plus d'une femme sur 10 est à temps partiel

CONTRAINTES PARTICULIÈRES

→ Agents ayant des contraintes particulières (travail le week-end) – Données 2022 indisponibles

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un Compte Epargne Temps (CET) en 2022



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 6 jours pour les femmes
- 13 jours pour les hommes



1455 agents ont un CET :

- 53% de femmes
- 47% d'hommes

Les hommes sont donc surreprésentés par rapport à leur proportion dans les effectifs

→ Nombre de jours utilisés par type de consommation

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

En 2022	Nombre de jours utilisés sous forme de congés		Nombre de jours indemnisés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	243	26	381	446
Catégorie B	246	175	417	376
Catégorie C	720	879	655	2 073
Toutes catégories	1 209	1 080	1 453	2 895

Les hommes ont utilisé leur CET à :

- **27%** sous la forme de congés
- **73%** sous la forme d'une indemnisation

Les femmes ont utilisé leur CET à :

- **45%** sous la forme de congés
- **55%** sous la forme d'une indemnisation

ABSENCES

→ Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,70%	7,91%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,80%	10,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	14,89%	13,21%

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

→ Nombre de jours d'absence

→ Absences pour tout motif médical par agent permanent

- **43,1 jours** d'absence par les femmes
- **37,2 jours** d'absence par les hommes

→ Absences moyennes pour autorisation spéciale d'absence

- **8,7 jours** d'absence par les femmes
- **9,8 jours** d'absence par les hommes

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



Hausse du nombre moyen de jours pour motif médical :

Femmes : **+9,5 jours**

Hommes : **+6,9 jours**

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

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	78%	70%
Accidents de service	6%	7%
Accidents de trajet	2%	2%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	1%	1%
Maternité, paternité ou adoption	3%	3%
Autorisation spéciale d'absence	49%	47%

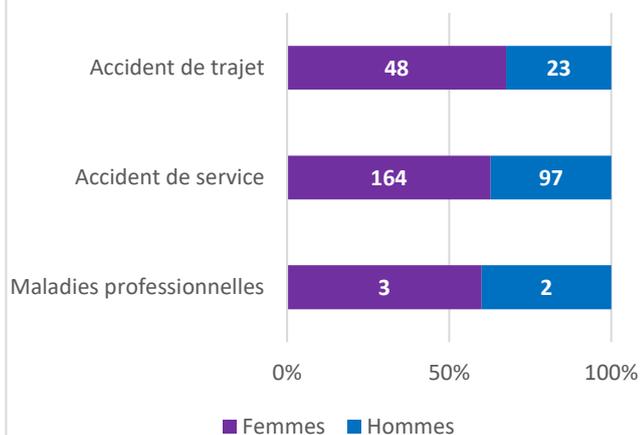
Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents permanents au 31/12/2022

→ Congé paternité

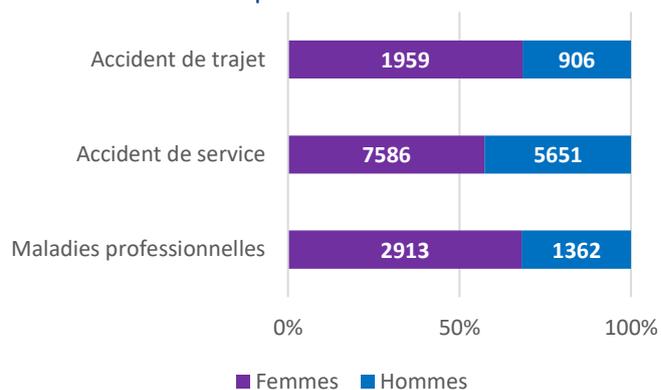
36 hommes ont pris un congé paternité en 2022 (évolution légèrement en baisse par rapport à 2021 : -2)

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

→ Nombre d'accidents ou de maladies professionnelles reconnus en 2022



→ Nombre de jours d'absences en 2022 (dus à des accidents ou maladies professionnelles survenus dans l'année ou précédemment)



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



Les femmes représentent 63% des accidents de service (164) et 57% des jours d'arrêt pour accident de service.

Pour les femmes, ce taux est en hausse par rapport à 2021 où il était de 61%.

Il y a une légère hausse du nombre d'accidents de service

Les femmes sont surreprésentées pour les accidents de trajets car elles représentent 71% des accidents de trajet (48) et 68% des jours d'arrêt



Le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2022 est en baisse (7 enregistrées en 2021), il concerne à 60 % les femmes.

RÉMUNÉRATION

→ Écarts des rémunération femmes/hommes par filière et catégorie

FONCTIONNAIRES	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)	Dont primes et indemnités moyennes (en ETPR) Hommes	Dont primes et indemnités moyennes (en ETPR) Femmes	Ecart (en %)
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	38 488	33 090	14%	10 088	7 538	25,3%
Catégorie A	49 863	50 897	-2,1%	15 612	15 997	-2,5%
Catégorie B	32 873	36 054	-9,7%	7 532	8 980	-19,2%
Catégorie C	29 213	29 399	-0,6%	5 527	5 780	-4,6%
FILIÈRE TECHNIQUE	31 708	28 489	10,2%	6 903	5 663	18%
Catégorie A	55 477	53 238	4%	17 385	16 498	5,1%
Catégorie B	37 871	35 287	6,8%	9 728	9 640	0,9%
Catégorie C	30 346	27 668	8,8%	6 291	5 286	16%
FILIÈRE CULTURELLE	28 322	32 300	-14%	6 125	6 899	-12,6%
Catégorie A		48 072			10 759	
Catégorie B	29 822	36 029	-20,8%	7 215	8 047	-11,5%
Catégorie C	26 821	27 952	-4,2%	5 035	5 760	-14,4%
FILIÈRE SPORTIVE	37 437	33 722	9,9%	7 471	7 389	1,1%
Catégorie A	44 830			10 140		
Catégorie B	38 547	34 449	10,6%	968	7 547	-0,3%
Catégorie C	33 475	29 559	11,7%	6 624	6 486	2,1%
FILIÈRE SOCIALE	34 756	30 012	13,7%	6 904	9 165	15,4%
Catégorie A	38 521	37 718	2,1%	8 576	8 508	0,8%
Catégorie C	30 767	28 881	6,1%	5 131	5 449	-6,2%
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	30 583	33 290	-8,9%	7 522	7 994	-6,3%
Catégorie A		45 652			10 713	
Catégorie B	38 093	31 153	-0,4%	7 945	7 748	2,5%
Catégorie C	4 553	27 158	0,6%	4 411	4 275	3,1%
FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE	65 276	47 544	27,2%	28 129	17 521	37,7%
Catégorie A	65 276	47 544	27,2%	28 129	17 521	37,7%
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	39 394	37 288	5,3%	10 590	9 808	7,4%
Catégorie A	46 252			17 402		
Catégorie B	45 778	45 507	0,6%	13 868	14 090	-1,6%
Catégorie C	38 765	36 511	5,8%	10 214	9 403	7,9%
FILIÈRE ANIMATION	27 962	28 201	-0,9%	5 975	5 959	0,3%
Catégorie B	31 306	30 999	1%	7 640	7 637	0,04%
Catégorie C	27 237	27 523	-1,1%	5 614	5 553	1,1%
Total	32 871	30 375	7,6%	7 523	6 454	14,2%

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

Rapport de situation comparée Ville de Montpellier / Novembre 2023- 11

→ Écarts des rémunérations entre les hommes et les femmes fonctionnaires par catégorie

Ecart par catégorie		
Catégorie A		+ 10,6%
Catégorie B		+12,4%
Catégorie C		+8,7%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes mais l'écart s'est réduit passant de **8,9% à 7,6%** pour la rémunération brute et de **24,8% à 14,2%** pour les rémunérations indemnitaires

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)	Dont primes et indemnités moyennes (en ETPR) Hommes	Dont primes et indemnités moyennes (en ETPR) Femmes	Ecart (en %)
	FILIERE ADMINISTRATIVE	36 391	28 635	21,3	10 468	6 987
Catégorie A	49 132	43 826	10,8	16 959	15 393	3,2
Catégorie B	30 257	29 440	2,7	7 426	8 688	-17
Catégorie C	24 994	24 887	0,4	4 607	4 791	-4
FILIERE TECHNIQUE	26 590	25 578	3,8	6025	5 413	10,2
Catégorie A	42 001	46 461	-10,6	13 572	16 421	-21
Catégorie B	30 232	30 391	-0,5	8 452	9 988	-18,2
Catégorie C	25 580	25 045	2,1	5 472	5 086	7
FILIERE CULTURELLE	29 361	27 014	8	7 078	6 354	10,2
Catégorie C	29 361	27 014	8	7 078	6 354	10,2
FILIERE SPORTIVE	26 327			6 120		
Catégorie B	26 327			6 120		
FILIERE SOCIALE	33 407	29 844	10,7	11 867	7 946	33
Catégorie A	33 407	29 844	10,7	11 867	7 946	33
FILIERE MEDICO-SOCIALE	29 884	27 581	7,7	8 536	7 315	14,3
Catégorie A	34 742	35 450	-2	13 489	10 265	23,9
Catégorie B	29 188	26 712	8,5	7 711	7 176	6,9
Catégorie C	23 957	23 388	2,4	3 700	3 765	-1,7
FILIERE MÉDICO-TECHNIQUE		32 385			8 592	
Catégorie A		32 385			8 592	
FILIERE ANIMATION	25 621	25 102	2	5 696	5 340	6,3
Catégorie B	27 367	26 803	2,1	7 463	7 057	5,4
Catégorie C	24 805	24 547	1	4 870	4 780	1,8
Total	27 764	26 163	5,8	6 591	5 819	11,7

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

Rapport de situation comparée Ville de Montpellier / Novembre 2023- 12



* 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 7,6%

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lié aux régimes indemnitaires a baissé par rapport à 2021, passant de **24,8% à 14,2%**.

L'écart de rémunération est stable par rapport à 2021 et s'explique en partie par le fait que les hommes font plus d'heures supplémentaires et sont plus nombreux dans la filière technique mieux rémunérée.

Pour les Contractuels sur emploi permanent :

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes (+5,8%) mais cet écart a été divisé par 2 par rapport 2021 (+11,7%)

L'écart de rémunération entre les régimes indemnitaires des femmes et des hommes est supérieur pour les hommes (+11,7%) mais est également en nette baisse par rapport à 2021 (+27,5%).

Cet écart s'explique par le surnombre d'hommes en catégorie A dans la filière technique, qui est la mieux rémunérée.

Le travail sur l'harmonisation des régimes indemnitaires réalisé, en 2022, dans le cadre du RIFSEEP contribuera à réduire les écarts entre les rémunérations F/H.

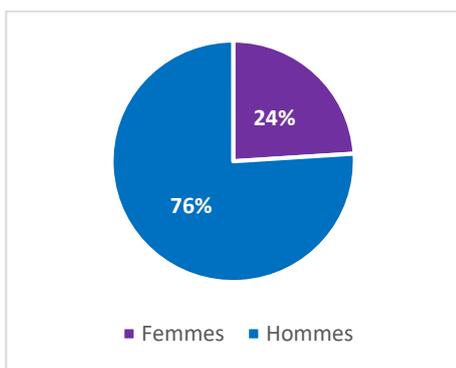
→ Parité au sein des 10 plus hautes rémunérations

5 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations de la Ville, les 5 autres sont des hommes.

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

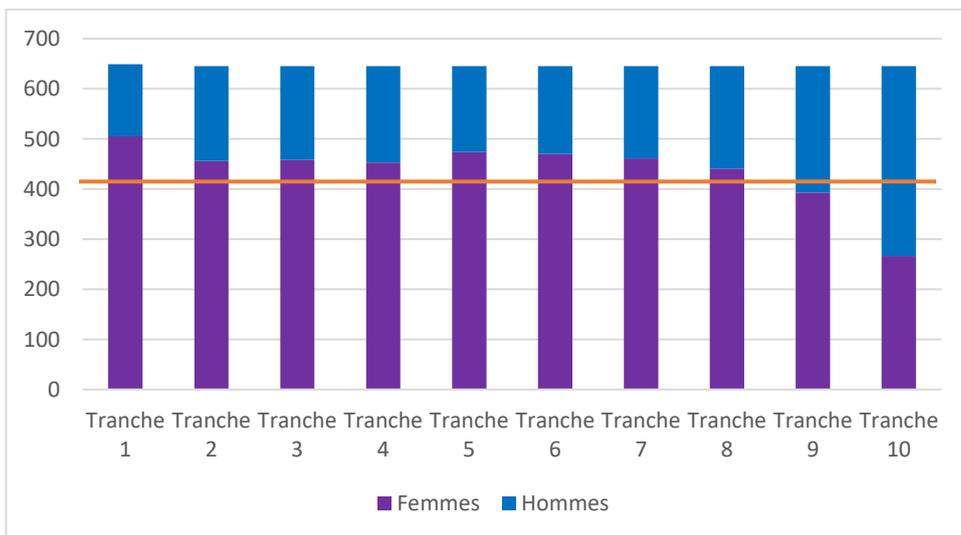
En 2021, 3 femmes et 7 hommes constituaient les 10 plus hautes rémunérations de l'administration.
En 2022, la parité est respectée

→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



→ Répartitions F/H par déciles 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 2022 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en tranches de 10%. En 2022, chaque tranche représente ainsi 645 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2022.



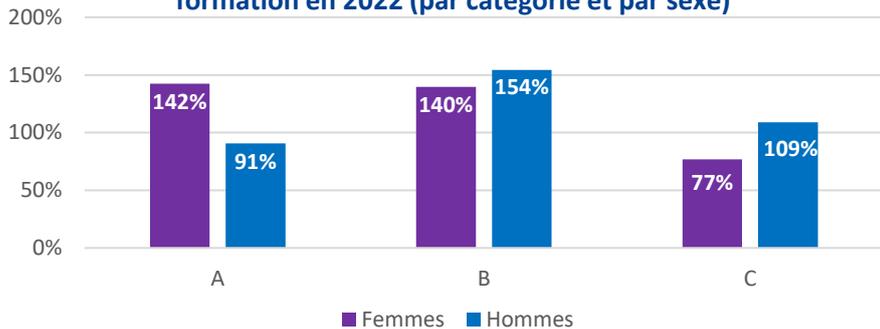
Part des femmes dans l'effectif permanent (67%)



Les femmes sont surreprésentées dans les tranches à plus faible revenu, et sous-représentées dans les tranches à plus fort revenu.

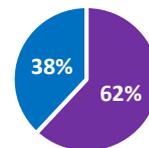
FORMATION

→ Part des agents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022 (par catégorie et par sexe)



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

→ Agents permanents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

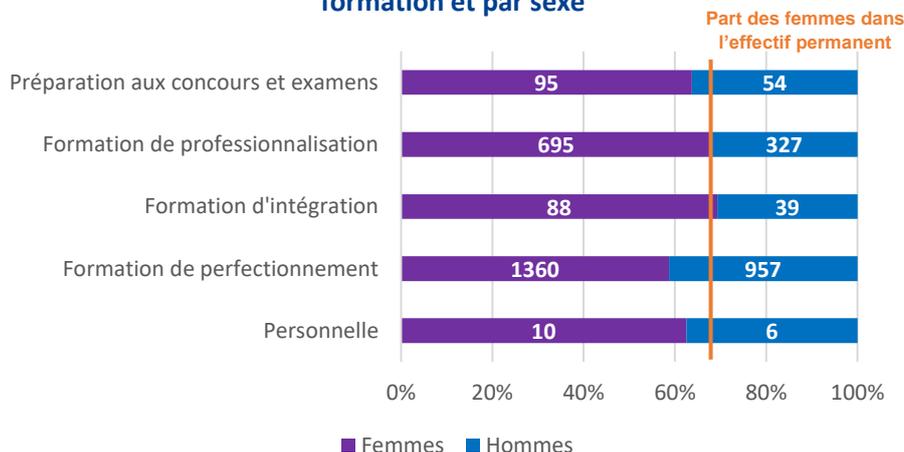


■ Femmes ■ Hommes



91 % de l'effectif des femmes et **113 %** de l'effectif des hommes a bénéficié d'au moins 1 jour de formation pendant l'année.

→ Nombre de journées de formation suivies par type de formation et par sexe



→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

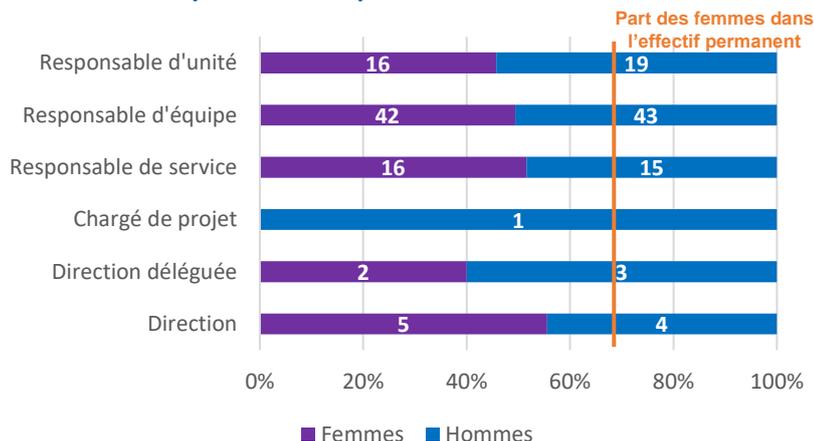
- 2 jours pour les femmes
- 1,7 jours pour les hommes



En moyenne, les femmes partent plus longtemps en formation. Par rapport à l'effectif global, les hommes ont plus bénéficié de formation que les femmes.

INDICATEURS COMPLEMENTAIRES (HORS RSU)

→ Répartition F/H par fonction d'encadrement



La répartition F/H par fonction d'encadrement est, dans son ensemble, stable par rapport à l'année dernière.

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



Le taux de féminisation des postes d'encadrement est en hausse :

57,5 % en 2021 64% en 2022

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 23/11/2023.