

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

VILLE DE MONTPELLIER

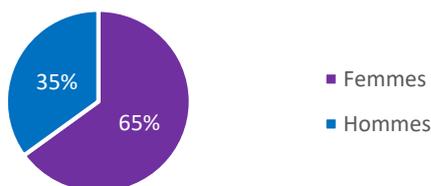
2021

Depuis 2021, les collectivités territoriales doivent présenter devant le comité technique, 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 31/12/2021)

→ Répartition F/H des agents sur emploi permanent



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020

➔ Les données sont stables par rapport à l'an passé.

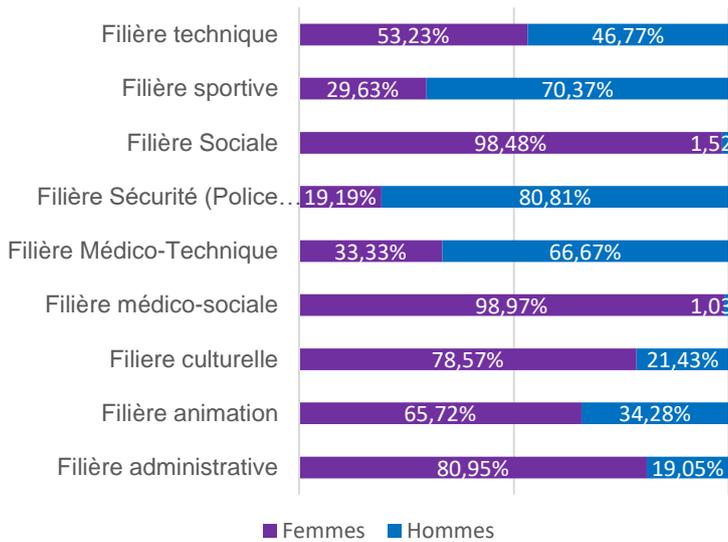
→ Répartition F/H par statut

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	2 078	63,2%	1 212	36,8 %
CONT - Remplaçant	428	77%	128	23%
CONT - Emploi Vacant	18	60%	12	40%
CONT - Catégorie A	6	67%	3	33,3%
CONT – Catégorie B	5	45,5%	6	54,5%
CONT - CDI	23	62,2%	14	37,8%
CONT – Art 38	0	0%	4	100%
Total emploi permanent	2 558	65%	1 379	35%

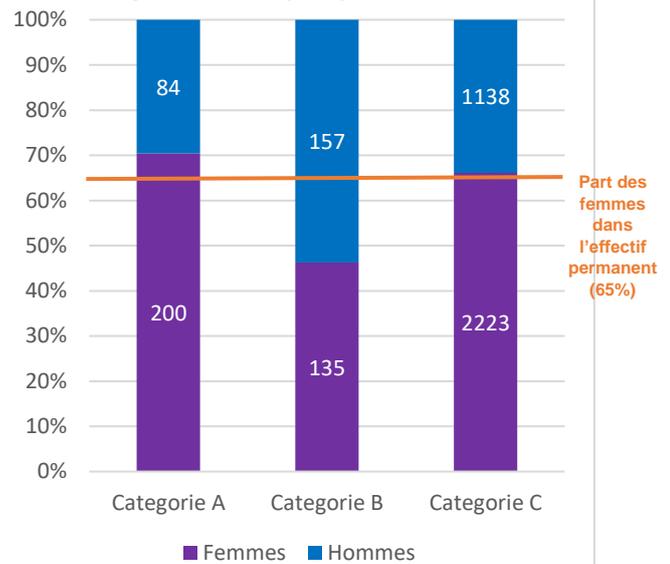


Les femmes sont surreprésentées parmi les contractuels remplaçants (77 % de l'effectif).

→ Répartition par filière des agents sur emploi permanent (en nombre d'agents)



→ Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



Au 31/12/2021

→ 2 femmes sont affectés sur un **emploi fonctionnel** dans la collectivité (2 agents fonctionnaires)

→ On constate une inégalité dans la répartition des effectifs sur **emploi non permanent** : **75%** de femmes et **24%** d'hommes, cela est dû à la perception genrée des métiers et à leur organisation.

Les femmes sont surreprésentées dans les filières

- **Médico-sociale** (98,97%)
- **Sociale** (98,48%)
- **Culturelle** (78,57%)
- **Administrative** (80,95%)

Les hommes sont surreprésentés dans les filières

- **Sécurité** (80,81%)
- **Sportive** (70,37%)

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020

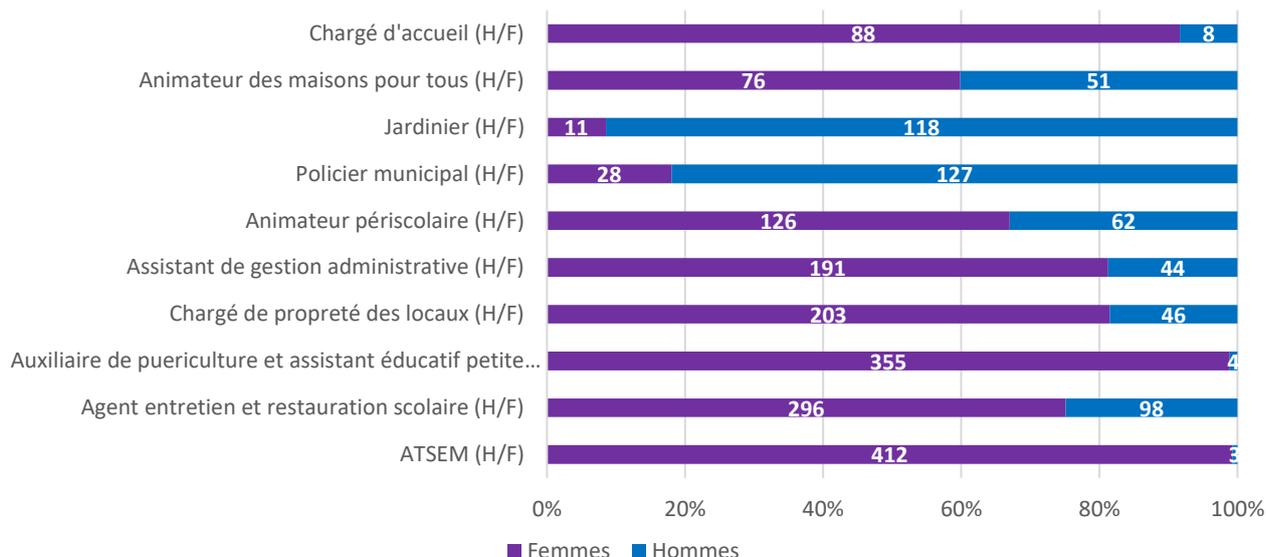


La surreprésentation des femmes dans les filières Médico-Sociale et Sociale est stable.



La surreprésentation des hommes dans les filières sécurité et sportive est stable aussi

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



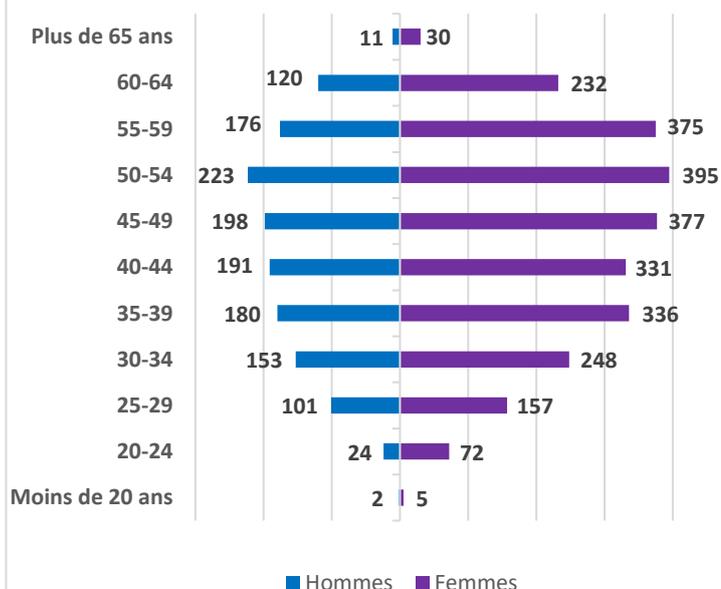
→ Des métiers perçus comme genrés

Policier municipal
Jardinier

Chargé d'accueil
Assistant de gestion administrative
Chargé de propreté des locaux
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
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

- 45,9 ans pour les femmes
- 45,4 ans pour les hommes
- 45,7 ans tous sexes confondus

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020

- ↳ Légère baisse de la moyenne d'âge des femmes
2020 : 46,6 ans 2021 : 45,9 ans
- ↳ Légère baisse de la moyenne d'âge des hommes
2020 : 45,6 ans 2021 : 45,4 ans

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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,1	46,6	47,5
Contractuels sur emploi permanent	36,3	36,6	36,4
Contractuels sur emploi non permanent	31,2	30,3	31



Au 31/12/2021

Les fonctionnaires sont les plus âgés.
 Les hommes et les femmes se concentrent dans la tranche d'âge des 50 – 54 ans.
 Les contractuels sont nettement plus jeunes que les fonctionnaires.
 Les agents sur poste non permanent sont les plus jeunes.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Nombre d'agents en ETPR en 2021

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	2010	63%	1206	38%
Contractuels permanents	306	73%	115	27%
Contractuels non permanents	1148	71%	469	29%
Total	3464	66%	1790	34%

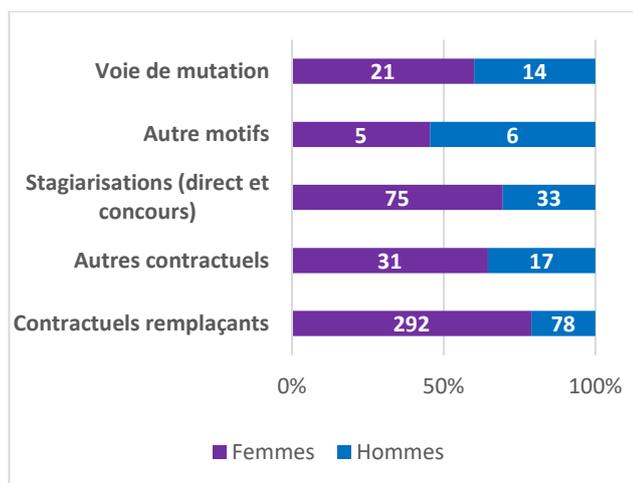
MOUVEMENTS

ARRIVÉES

→ Arrivées d'agents sur emploi permanent en 2021

- 424 femmes
- 148 hommes

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

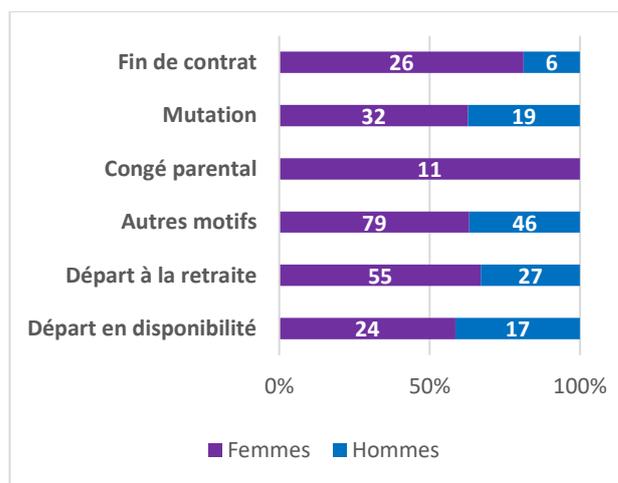


DÉPARTS

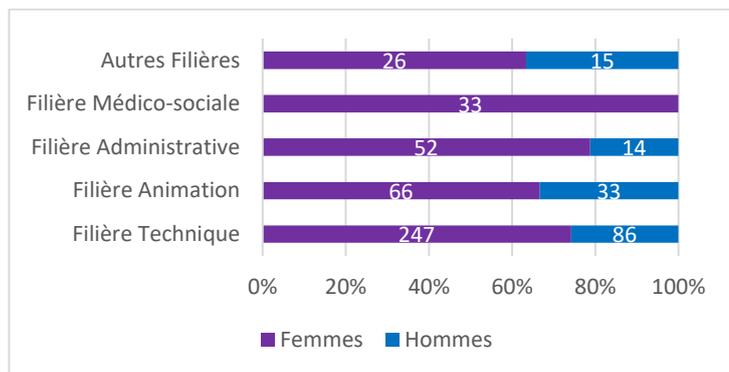
→ Départs d'agents sur emploi permanent en 2021

- 227 femmes
- 115 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 entrées dans la collectivité sont des remplacements dont 79% sont des femmes.

- Les congés parentaux ne concernent que des femmes. C'est une tendance stable par rapport à 2020.

- Les femmes sont en majorité recrutées sur emploi permanent dans les filières Médico-Sociale (à 100 %) et Administrative (79 %).

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

AVANCEMENT DE GRADE

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2021

- 287 femmes
- 141 hommes

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

	Femmes	Hommes
Au choix	13,8%	10,6%
Examen pro	0,8%	1,5%
Concours	0%	0%
Total	14,5 %	12,1 %

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 2021

- 17 femmes
- 30 hommes

AVANCEMENT D'ÉCHELON

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021

- 779 femmes
- 503 hommes

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

	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	39 %	43 %

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	37,5 %	37 %
Catégorie B	47,7 %	43,2 %
Catégorie C	38,8 %	42,9 %



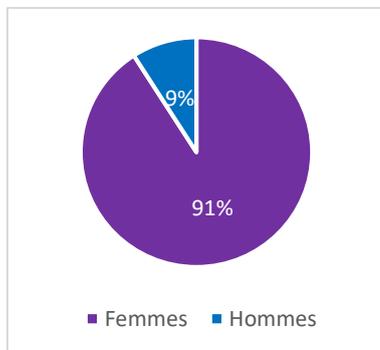
Les femmes ont plus bénéficié d'un avancement de grade au titre de l'année 2021.

Il y a, proportionnellement à l'effectif F / H, plus d'hommes que de femmes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon.

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



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

- 12,1% des femmes
- 2,1% des hommes

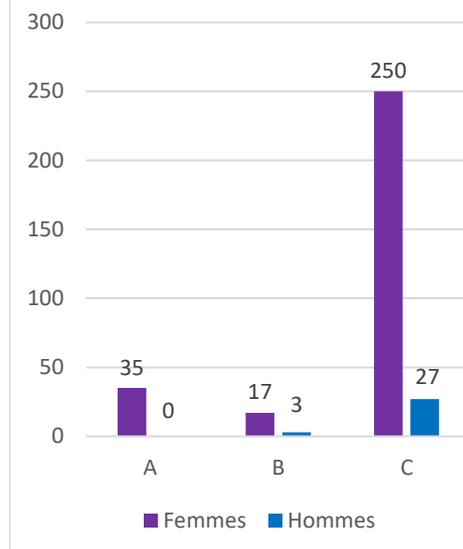
ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020

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

Femmes : 2020 : 14,5 % 2021 : 12,1% soit – 2,4 pt.

Hommes : 2020 : 2,9 % 2021 : 2,1 % soit – 0,8 pt.

→ Répartition des agents à temps partiel par catégorie (en nombre d'agents)



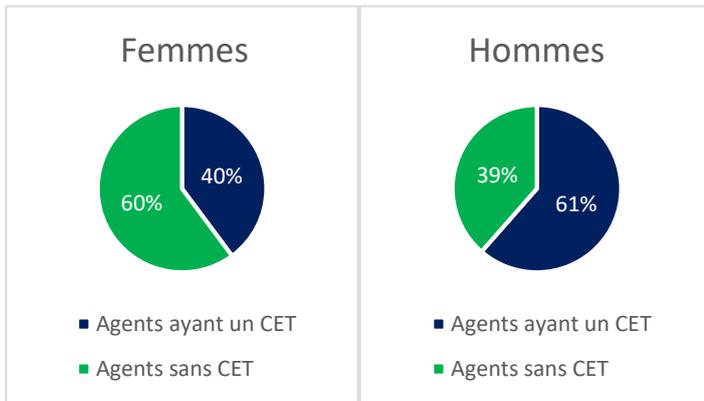
Nombre d'agents à temps partiel / Nombre d'agents permanents

CONTRAINTES PARTICULIÈRES

→ Agents ayant des contraintes particulières (travail le week-end) – Données 2021 indisponibles

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un Compte Epargne Temps (CET) en 2021



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 20 jours pour les femmes
- 26 jours pour les hommes



Les hommes sont les plus nombreux à avoir un CET et ont accumulé plus de jours que les femmes en moyenne.

→ Nombre de jours utilisés par type de consommation

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

En 2020	Nombre de jours utilisés sous forme de congés		Nombre de jours indemnisés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	486	842	410	809
Catégorie B	508	708	300	606
Catégorie C	1 799	3 106	1 078	2 112
Toutes catégories	2 793	4 656	1 788	3 527

Les hommes ont utilisé leur CET à :

- 57% sous la forme de congés
- 43% sous la forme d'une indemnisation

Les femmes ont utilisé leur CET à :

- 61% sous la forme de congés
- 39% sous la forme d'une indemnisation

ABSENCES

→ Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,58%	5,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,19%	8,30%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	17,67%	16,22%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents au 31/12/2021 x 365)

→ Nombre de jours d'absence

→ Absences pour tout motif médical par agent permanent

- **33,6 jours** d'absence par les femmes
- **30,3 jours** d'absence par les hommes

→ Absences moyennes pour autorisation spéciale d'absence

- **28 jours** d'absence par les femmes
- **28,5 jours** d'absence par les hommes

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

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	61%	45%
Accidents de service	5%	7%
Accidents de trajet	2%	1%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	3%	3%
Maternité, paternité ou adoption	5%	3%
Autorisation spéciale d'absence	70%	57%

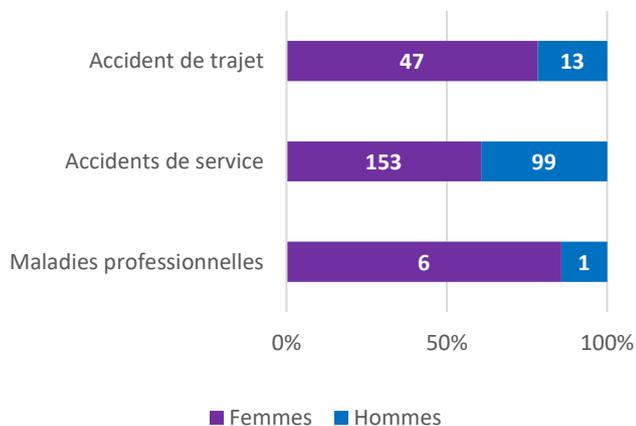
Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents

→ Congé paternité

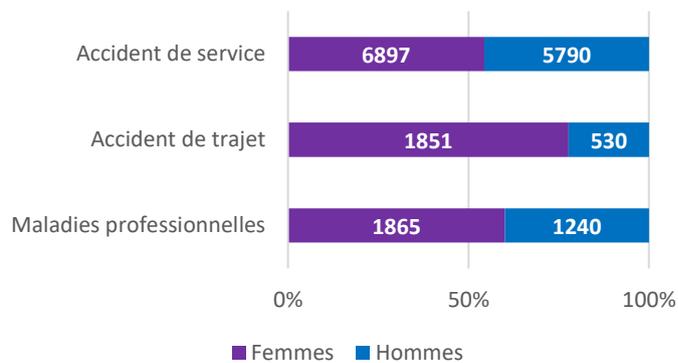
38 hommes ont pris un congé paternité en 2021 (évolution à la hausse par rapport à 2020 : **+10**)

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

→ Nombre d'accidents ou de maladies reconnus en 2021



→ Nombre de jours d'absences en 2021 (dus à des accidents ou maladies professionnelles survenus dans l'année ou précédemment)



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020



Sur 252 accidents de service, près de 61 % ont concerné des femmes.

Ce taux est en hausse par rapport à l'année dernière où le taux était de **55 %**.



Le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2021 est en hausse (3 enregistrées en 2020), il concerne à **86 %** des 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	36 536	30 675	16	9 042	6 173	31,7
Catégorie A	47 949	45 839	4,4	14 446	12 241	15,3
Catégorie B	31 306	33 421	-6,8	6 552	6 902	-5,3
Catégorie C	27 010	27 543	2	4 538	4 975	-9,6
FILIÈRE TECHNIQUE	30 296	26 894	11,2	6 070	4 860	19,9
Catégorie A	56 544	53 280	5,8	16 772	15 967	5
Catégorie B	36 458	33 922	7	8 600	8 048	6,9
Catégorie C	28 584	25 859	9,5	5 370	4 419	21,5
FILIÈRE CULTURELLE	28 098	30 869	-9,9	6 633	5948	10,3
Catégorie A		47 348			9 959	
Catégorie B	28 672	34 647	-20,8	6 159	6 550	-6,3
Catégorie C	27 714	26 363	4,9	6 949	4 952	28,7
FILIÈRE SPORTIVE	36 002	32 075	10,9	6 678	6 045	9,5
Catégorie A	43 305			8 717		
Catégorie B	37 266	32 805	12	7 010	6 191	11,7
Catégorie C	31 341	27 807	11,3	5 413	5 193	4,1
FILIÈRE SOCIALE	31 140	27 946	10,3	5 155	4 715	8,5
Catégorie A	35 887	35 419	1,3	6 271	6 679	-6,5
Catégorie C	26 757	26 870	-0,4	4 126	4 432	-7,4
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	28 595	30 762	-7,6	2 000	6 255	-212,8
Catégorie A		42 919			8 589	
Catégorie C	28 595	28 473	0,4	6 249	5 815	6,9
FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE	64 106	40 281	37,2	26 847	11 052	58,8
Catégorie A	64 106	41 755	34,9	26 847	12 678	52,8
Catégorie B		34470			5 605	
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	36 776	34 511	6,2	10 211	9 423	7,7
Catégorie A	45 928			12 233		
Catégorie B	44 066	45 309	-2,8	13 987	14 270	-2
Catégorie C	36 126	33 818	6,4	9 865	9 113	7,6
FILIÈRE ANIMATION	26 085	26 385	-1,2	4 848	4 802	0,9
Catégorie B	29 995	29 322	2,2	6 308	6 128	2,9
Catégorie C	25 334	25 727	-1,6	4 568	4 506	1,4
Total	31 171	28 409	8,9	6 667	5 342	24,8

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

* 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.* »



En moyenne, les hommes perçoivent une rémunération brute supérieure à celle des femmes (+8,9%).

L'écart de rémunération est stable par rapport à 2020 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.

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.

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

Ecart par catégorie		
Catégorie A		+ 15,6%
Catégorie B		+ 9,7%
Catégorie C		+ 8,2%

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	43 914	26 782	39	16 207	5 570	65,6
Catégorie A	68 945	42 254	38,7	31 470	12 205	61,2
Catégorie B	28 575	26 347	7,8	6 110	6 076	0,6
Catégorie C	23 251	23 288	-0,2	4 036	3 970	4
FILIERE TECHNIQUE	25 391	24 496	3,5	5 473	5 011	8,4
Catégorie A	42 947	44 368	-3,3	12 385	14 984	-21
Catégorie B	28 584	27 302	4,5	7 512	6 985	7
Catégorie C	24 561	23 785	3,2	5 056	4 641	8,2
FILIERE CULTURELLE	28 833	23 726	17,7	5 277	4 157	21,2
Catégorie C	28 833	23 726	17,7	5 277	4 157	21,2
FILIERE SPORTIVE	24 941	24 692	1	5 355	5 211	2,7
Catégorie B	24 941	24 692	1	5 355	5 211	2,7
FILIERE SOCIALE	27 392	28 100	-2,6	5 355	6 169	-15,6
Catégorie A	27 392	28 100	-2,6	5 355	6 169	-15,6
FILIERE MEDICO-SOCIALE	25 430	24 607	3,2	5311	5109	3,8
Catégorie A		30 567			6 474	
Catégorie C	25 430	24 230	4,7	5 316	5 305	0,2
FILIERE ANIMATION	25 087	24 725	1,4	5 610	5 387	4
Catégorie B	26 728	25 474	4,7	6 692	6 103	8,8
Catégorie C	24 393	24 322	0,3	5 151	5 002	2,9
Total	28 292	24 972	11,7	7 185	5 206	27,5

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

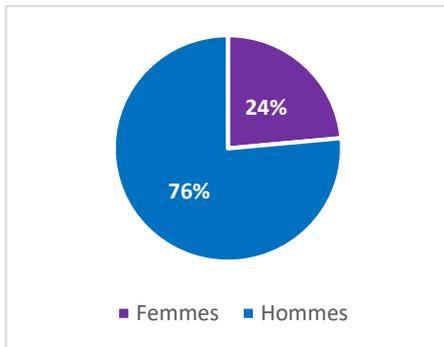
Filières et catégories dans lesquelles la rémunération est plus élevée pour les femmes

Écart = rémunération des hommes par rapport à celle des femmes

→ Parité au sein des 10 plus hautes rémunérations

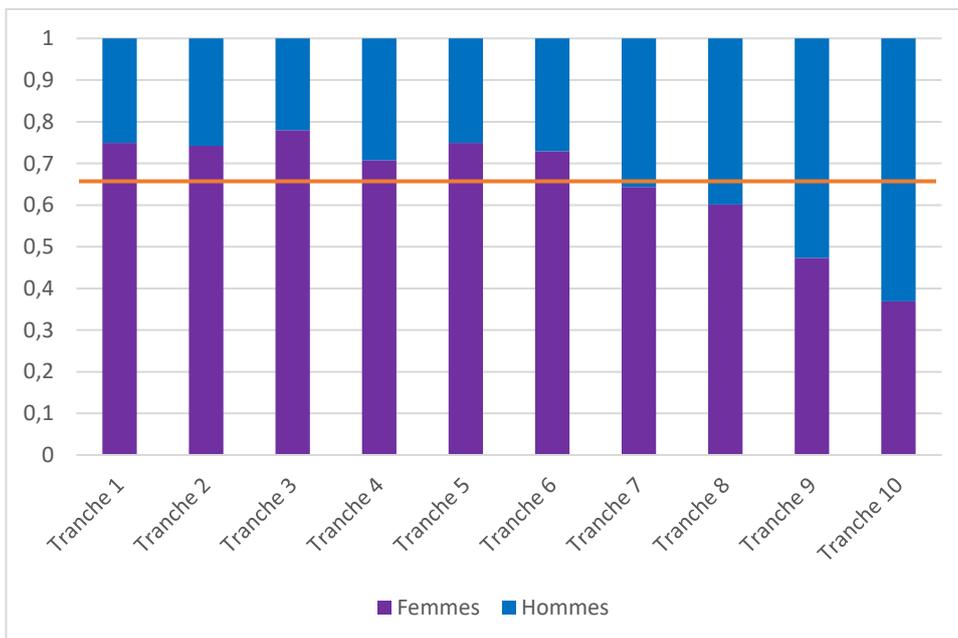
3 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations de la Ville, les 7 autres sont des hommes.

→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



→ Répartitions F/H par déciles 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 2021 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en tranches de 10%. En 2021, chaque tranche représente ainsi 431 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2021.



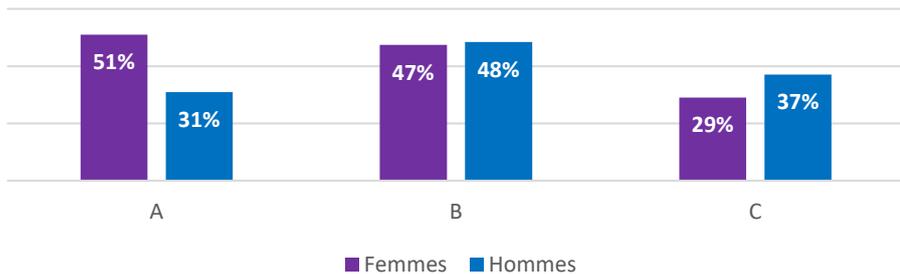
Part des femmes dans l'effectif permanent (65%)



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

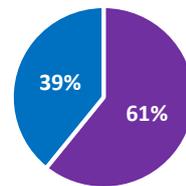
FORMATION

→ Part des agents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021 (par catégorie et par sexe)



Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents présents au 31/12/2021

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

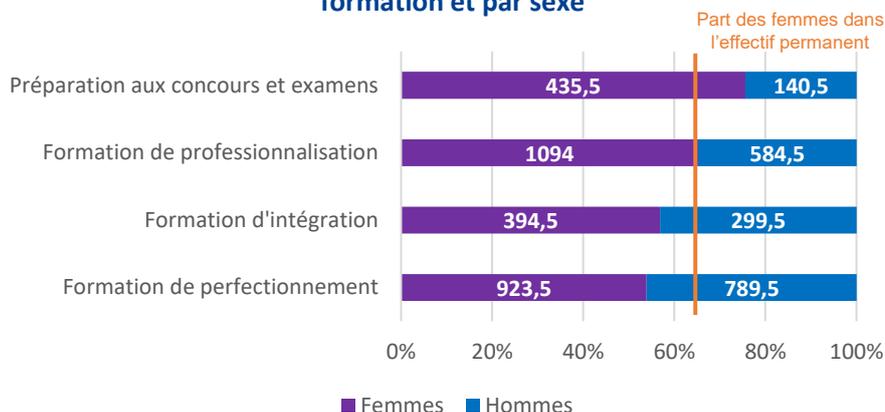


Femmes Hommes



32 % de l'effectif des femmes et **38 %** 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

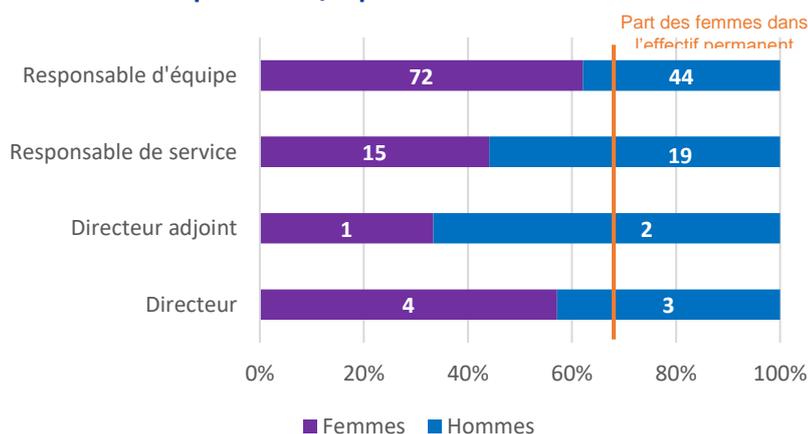
- 1,1 jours pour les femmes
- 1,3 jours pour les hommes



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

INDICATEURS COMPLEMENTAIRES (HORS REC)

→ Répartition F/H par fonction d'encadrement



Il y a une amélioration dans la représentation des femmes dans les fonctions de direction.

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



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

54,7 % en 2020 57,5% en 2021

RÉALISATION

Les données utilisées dans ce rapport de situation comparée F/H sont extraites du Rapport Social Unique 2021 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 23/01/2023.