

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

MONTPELLIER MÉDITERRANÉE MÉTROPOLE

2021

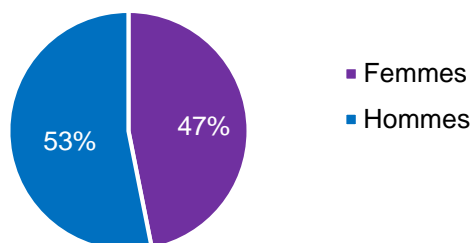
Depuis 2021, les collectivités territoriales doivent présenter devant le comité technique, dans le cadre du Rapport Social Unique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

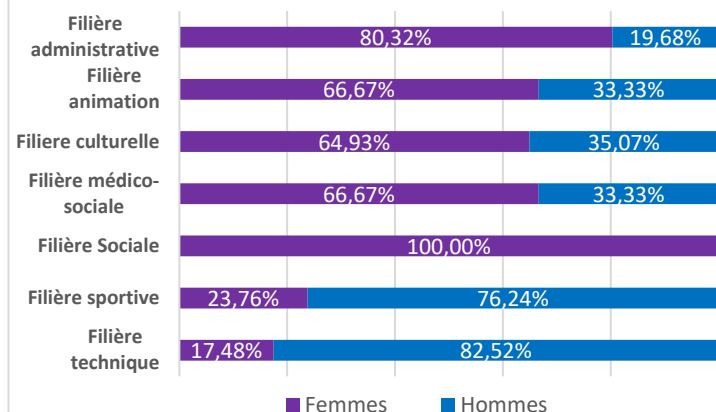
	Femmes		Hommes	
Fonctionnaires	930	46,9 %	1 055	53,1 %
CONT - Remplaçant	79	47,3 %	88	52,3 %
CONT – Article 38	0	0 %	1	100 %
CONT - Emploi Vacant	16	42,1 %	22	57,9 %
CONT - Catégorie A	30	50,8 %	29	49,2 %
CONT- Catégorie B	7	41,2 %	10	58,8 %
CONT - CDI	22	51,2 %	21	48,8 %
CONT - Emploi de direction	0	0,0 %	1	100 %
Total emploi permanent	1 084	47 %	1 227	53 %



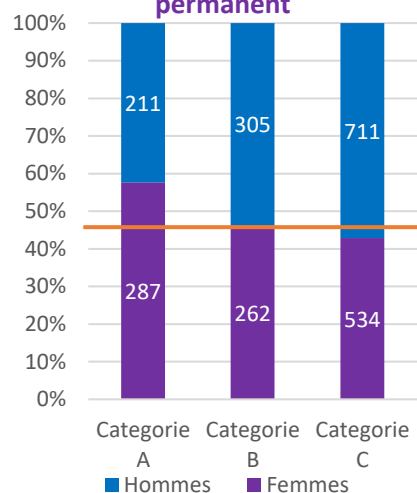
- Globalement les femmes et les hommes sont représentés de manière équilibré.

- Les hommes sont surreprésentés parmi les contractuels sur emploi vacant

→ Répartition par filière des agents sur emplois permanents (en nombre d'agents)



→ Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



Part des femmes dans l'effectif permanent (47%)

Au 31/12/2021



→ 3 hommes et 2 femmes sont affectés sur un **emploi fonctionnel** dans la collectivité.

→ En 2021, 2 femmes sont recrutées sur des emplois de direction

→ 145 femmes et 171 hommes sont affectés sur **emploi non permanent**, soit 46 % de femmes et 54 % d'hommes proportionnellement à l'effectif global des emplois permanents.

Les femmes sont surreprésentées dans les filières :

- **Sociale** (100 % de l'effectif filière)
- **Administrative** (plus de 80 % de l'effectif de la filière).
- **Animation** (66,6 % de l'effectif de la filière)

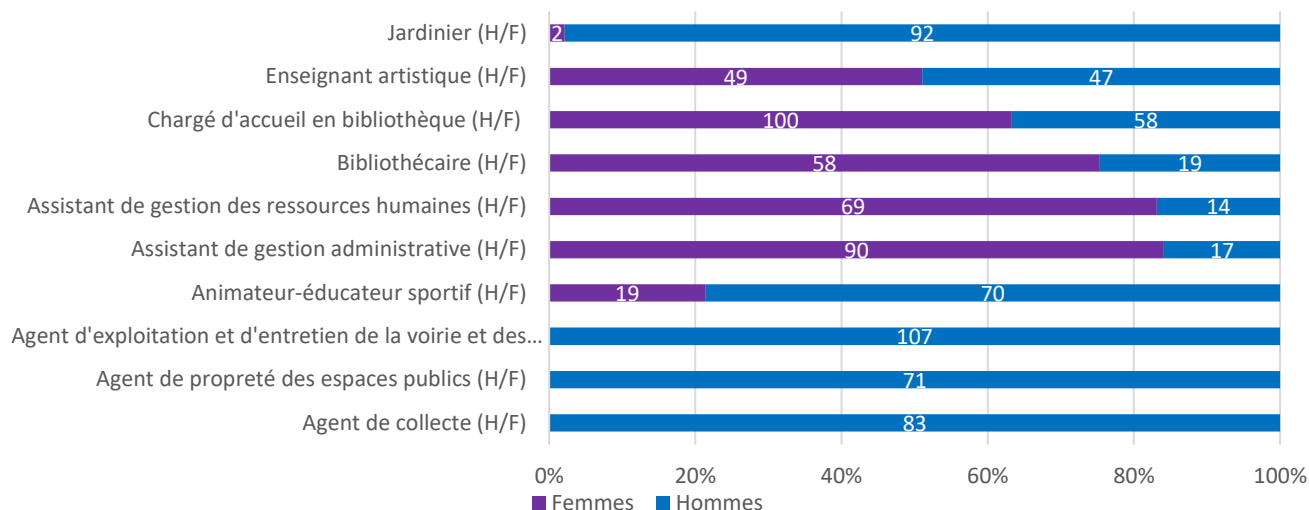
Les hommes sont surreprésentés dans les filières :

- **Technique** (82,5 %)
- **Sportive** (76,2%)

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020

- La surreprésentation des femmes dans les filières Sociale, Administrative et Culturelle reste identique.
- Il y a une amélioration de la représentation des hommes dans la filière animation par rapport à 2020
- La surreprésentation des femmes dans la catégorie A se maintient en 2021.

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



→ Des métiers très genrés

Agent de propreté des espaces publics

Agent de collecte

Animateur éducateur sportif

Jardinier

Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie

Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Assistant de gestion des ressources humaines

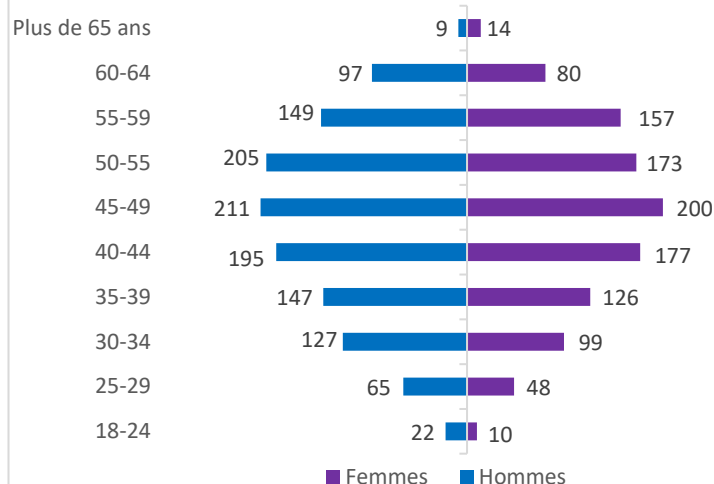
Assistant de gestion administrative

Bibliothécaire

Chargé d'accueil en bibliothèque

PYRAMIDE DES ÂGES

→ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



→ Âge moyen des agents permanents dans la collectivité

- 46,5 ans pour les femmes
- 45,8 ans pour les hommes
- 46,1 ans tous sexes confondus

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020



Légère hausse de la moyenne d'âge des femmes

2020 : 46,2 ans 2021 : 46,5 ans



Stabilisation de la moyenne d'âge des hommes

2020 : 45,8 ans 2021 : 45,8 ans

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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48	47,2	47,6
Contractuels sur emploi permanent	37,4	36,9	37,1
Contractuels sur emploi non permanent	30,2	30	30,1



Au 31/12/2021

Les fonctionnaires sont les plus âgés.

Les agents ont majoritairement entre 45 et 49 ans, cela concerne autant les femmes que les hommes.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Répartition en ETPR en 2021

	Femmes		Hommes	
Fonctionnaires	875	46%	1021	54%
Contractuels permanents	134	47%	151	53%
Contractuels non permanents	73	40%	110	60%
Total	1082	46%	1282	54%

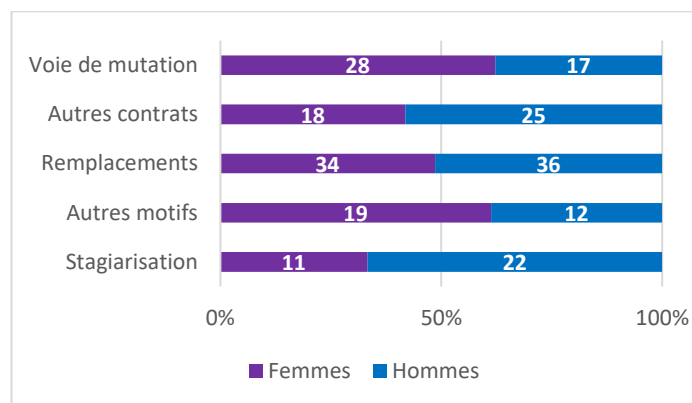
MOUVEMENTS

ARRIVÉES

→ Arrivées d'agents sur emploi permanent en 2021

- 110 femmes
- 112 hommes

→ Principaux motifs d'arrivée des agents permanents (en nombre d'agents)

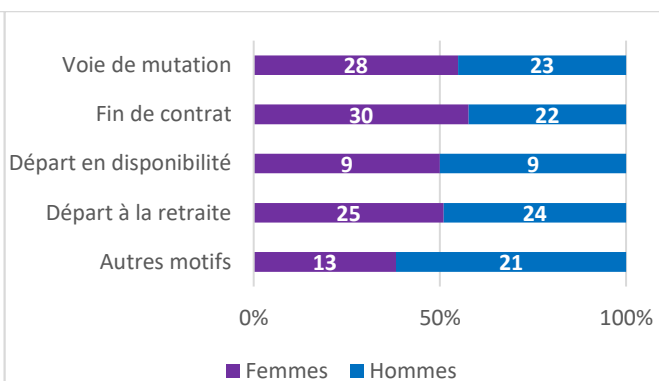


DÉPARTS

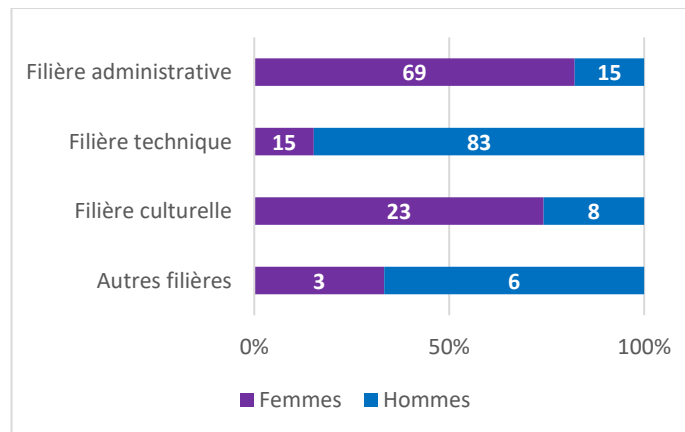
→ Départs d'agents sur emploi permanent en 2021

- 105 femmes
- 99 hommes

→ Principales causes de départ d'agents sur emploi permanent (en nombre d'agents)



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



Au 31/12/2021

- Parmi les motifs d'arrivées, les stagiarisations et remplacements concernent davantage les hommes. Les voies de mutations concernent plus les femmes.
- Les agents arrivent principalement dans les filières administratives et techniques. 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 2021

- 110 femmes
- 109 hommes

→ Part des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade 2021

	Femmes	Hommes
Au choix	10,4%	9,6%
Examen pro	1,9%	1,2%
Concours	0%	0%
<i>Total</i>	12,3%	10,7%

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

PROMOTION INTERNE

→ Agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2021

- 18 femmes
- 26 hommes

AVANCEMENT D'ÉCHELON

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

- 389 femmes
- 431 hommes

→ Part des agents F/H ayant bénéficié d'un avancement d'échelon 2021

	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	43,5 %	42,5%

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

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

	Femmes	Hommes
Catégorie A	38,4 %	42,5 %
Catégorie B	50,9 %	41,1 %
Catégorie C	44,8 %	45,8 %

Presque autant de femmes que d'hommes ont bénéficié d'un avancement de grade au titre de l'année 2021.

La proportion d'hommes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon est supérieure à celle des femmes.



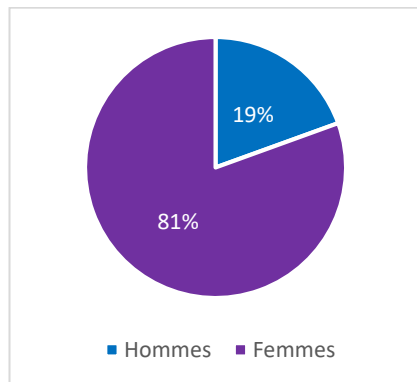
Proportionnellement à l'effectif des femmes et des hommes fonctionnaires, autant de femmes que d'hommes ont bénéficié d'une promotion interne.

Il y a une augmentation globale du nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2021 par rapport à 2020, cela fait suite à une décision de l'exécutif d'augmenter les ratios de promotions internes.

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

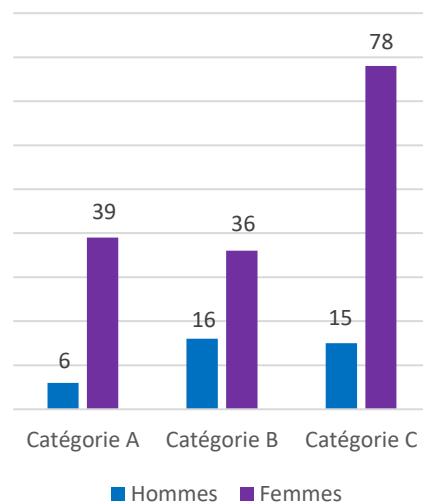
→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



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

- 14,1 % des femmes
- 3 % des hommes

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



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

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020



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

Femmes : 2020 : 15,9% 2021 : 14,1% soit – 1,8 pt.

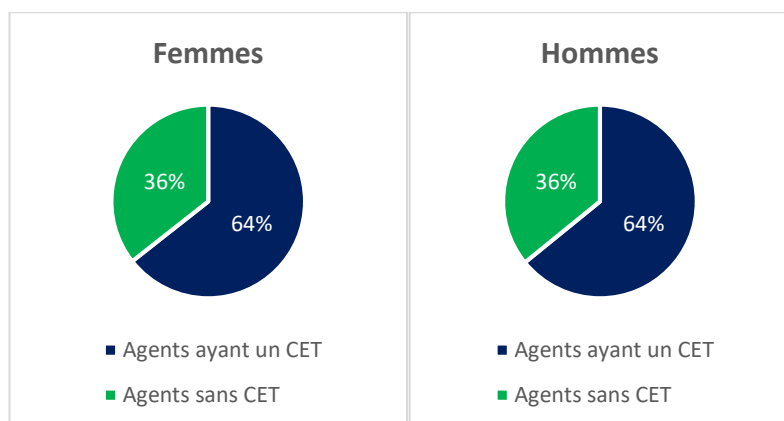
Hommes : 2020 : 2,8% 2021 : 3% soit + 0,2 pt.

CONTRAINTES PARTICULIÈRES

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

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un CET



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 20 jours pour les femmes
- 22 jours pour les hommes

→ 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	921	1 160	783	1 101
Catégorie B	521	1 013	408	923
Catégorie C	1 102	2 287	990	2 025
Toutes catégories	2 544	4 460	2 181	4 049

Les hommes ont utilisé leur CET à :

- **52%** sous la forme de congés
- **48%** sous la forme d'une indemnisation

Les femmes ont utilisé leur CET à :

- **54%** sous la forme de congés
- **46%** sous la forme d'une indemnisation

ABSENCES

→ Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,61%	4,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,39%	6,22%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	9,11%	8,39%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre d'agents au 31/12/2019 x 365)

→ Nombre de jours d'absence

→ Absences pour tout motif médical par agent permanent

En moyenne, ont été pris :

- **23,3 jours** d'absence par les femmes
- **22,7 jours** d'absence par les hommes

→ Absence pour autorisation spéciale d'absence

En moyenne, ont été pris :

- **6,9 jours** d'absence par les femmes
- **7,3 jours** d'absence par les hommes

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

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	46%	38%
Accidents de service	2%	7%
Accidents de trajet	1%	1%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	2%	2%
Maternité, paternité adoption	3%	4%
Autorisation spéciale d'absence	34%	27%

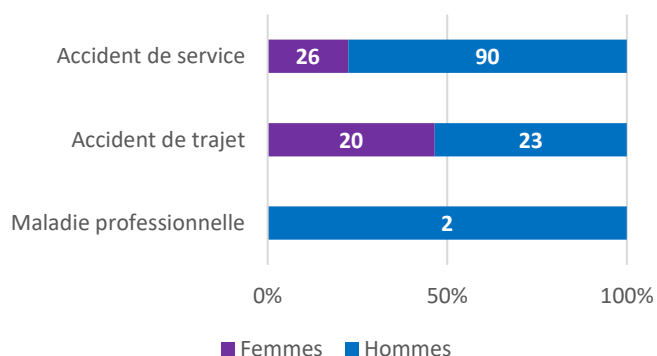
Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents

→ Congé paternité

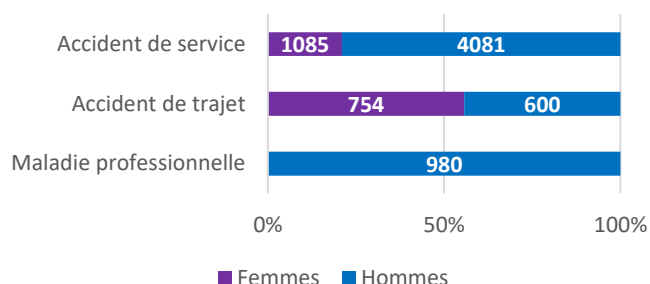
44 hommes ont pris un congé paternité en 2021 (évolution à la hausse par rapport à 2020 : **+10**).

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

→ Nombre d'accidents ou de maladie professionnelles 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 116 accidents de service, 71 % ont concerné des hommes.

Ce taux est en baisse par rapport à 2020 où il était à 82 %. Il y a une hausse globale du nombre d'accidents de service.



Les accidents de trajets enregistrés ont plus concerné les hommes que les femmes, contrairement à 2020. Il y a une hausse générale du nombre d'accidents de trajets.

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	39208	32587	16,9	9 826	6 997	40,4
Catégorie A	49201	46115	6,3	13 640	11 496	18,7
Catégorie B	31536	32730	-3,8	6 468	6 483	-0,2
Catégorie C	27363	27708	-1,3	5 466	5 505	-0,7
FILIÈRE TECHNIQUE	32635	37915	-16,2	7 548	9 638	-21,7
Catégorie A	55391	54134	2,3	17 396	16 632	4,6
Catégorie B	37282	35474	4,8	9 074	8 836	2,7
Catégorie C	28593	26340	4,3	5 920	4 930	20,1
FILIÈRE CULTURELLE	40486	35934	11,2	5 579	5 985	-6,8
Catégorie A	74293	58374	21,4	7 529	8 756	-14
Catégorie B	37456	34822	7	5 894	6 273	-6
Catégorie C	26764	26340	1,6	4 554	4 453	2,3
FILIÈRE SPORTIVE	32789	32 134	2	6 713	6 297	6,6
Catégorie B	32812	32134	2,1	6 744	6 297	7,1
Catégorie C	31363			4 843		
FILIÈRE SOCIALE		37005			6 582	
Catégorie A		37005			6 582	
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	47705			7 107		
Catégorie A	47705			7 107		
FILIÈRE ANIMATION	29 901	30 835	-3,1	5 370	6 492	-17,3
Catégorie B	29 901	30 835	-3,1	5 370	6 492	-17,3
Total	34099	34219	-0,4	7566	7200	5,1

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



Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération légèrement supérieure à celle des hommes (+0,4 %).
 Les hommes perçoivent en moyenne un montant de primes et indemnités supérieur à celui des femmes (+5,1 %).
 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.

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

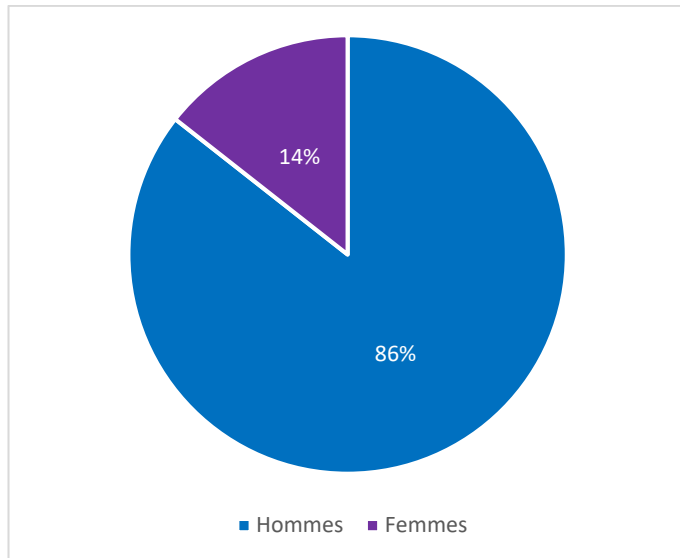
Ecart par catégorie des agents fonctionnaires		
Catégorie A		+ 10,5%
Catégorie B		+5,3%
Catégorie C		+3,4%

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	40 067	31 154	28,6	11 871	8 331	29,8
Catégorie A	47 662	36 734	29,7	15 141	11 106	26,7
Catégorie B	27 459	27 160	1,1	6 437	6 311	1,9
Catégorie C	24 061	24 100	-0,2	4 990	4 835	3,1
FILIERE TECHNIQUE	30 642	33 453	-8,4	8 314	9 985	-20,1
Catégorie A	48 764	42 073	15,9	17 861	13 816	22,6
Catégorie B	29 926	29 566	1,2	8 957	8 611	3,9
Catégorie C	24 532	23 876	2,7	4 623	4 672	-1,1
FILIERE CULTURELLE	29 670	26 665	11,3	4 913	4 920	-0,2
Catégorie A	77 906	54 509	42,9	6 790	7 600	-11,9
Catégorie B	31 058	30 439	2	5 740	6 079	-5,9
Catégorie C	23 262	23 290	-0,1	4 174	4 111	1,5
FILIERE SPORTIVE	25 593	27 333	-6,4	5 851	5 791	1
Catégorie B	25 593	27 333	-6,4	5 851	5 791	1
FILIERE SOCIALE		30 570			7 502	
Catégorie A		30 570			7 502	
FILIERE MEDICO-SOCIALE		56 435			11 353	
Catégorie A		56 435			11 353	
FILIERE ANIMATION	27 400			8 082		
Catégorie C	27 400			8 082		
Total	31 982	31 167	2,6	8 435	7 890	6,5

→ Répartition des 10 plus hautes rémunérations

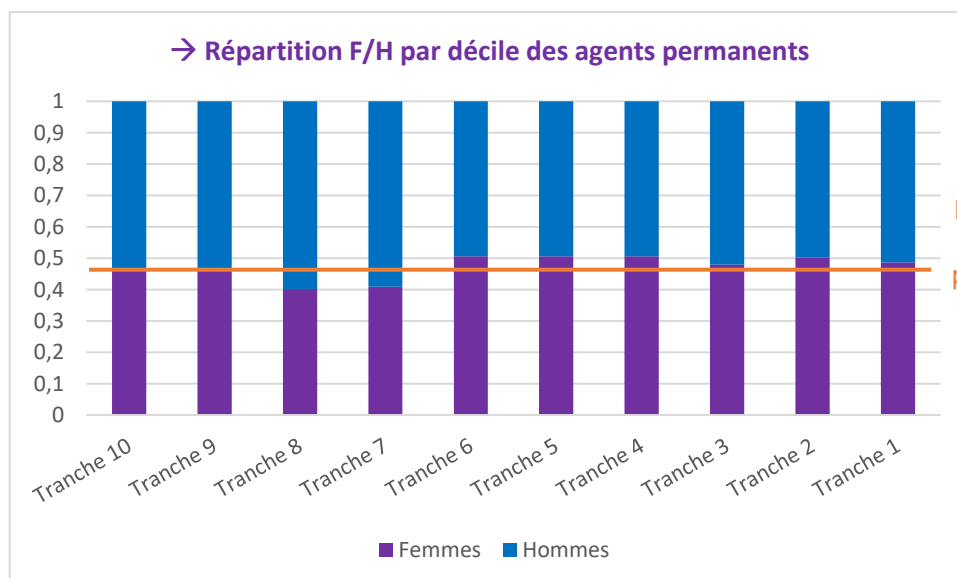
2 femmes et 8 hommes constituent les 10 plus hautes rémunérations de la Métropole

→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



→ Répartitions 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 **saletre total brut** perçu en 2021 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en **tranches de 10%**. En 2021, chaque tranche représente ainsi 269 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2021.



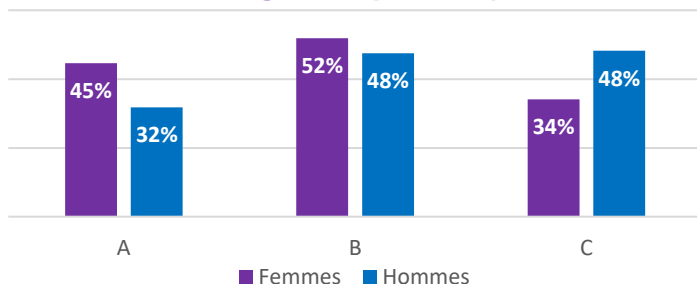
Part des femmes dans l'effectif permanent (47%)



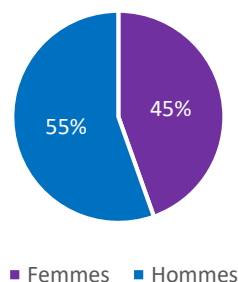
Les hommes sont légèrement surreprésentés dans les 2 dernières tranches les mieux rémunérées. Globalement la répartition est assez équilibrée.

FORMATION

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



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

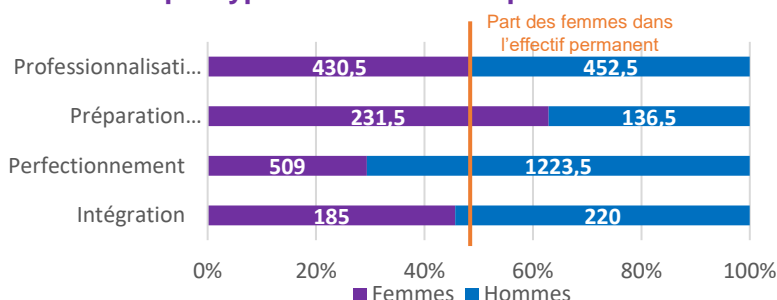


Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents présents au 31/12/2021



41% de l'effectif des femmes et **45%** de l'effectif des hommes ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021.

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



→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

- **1,3 jours** pour les femmes
- **1,7 jours** pour les hommes

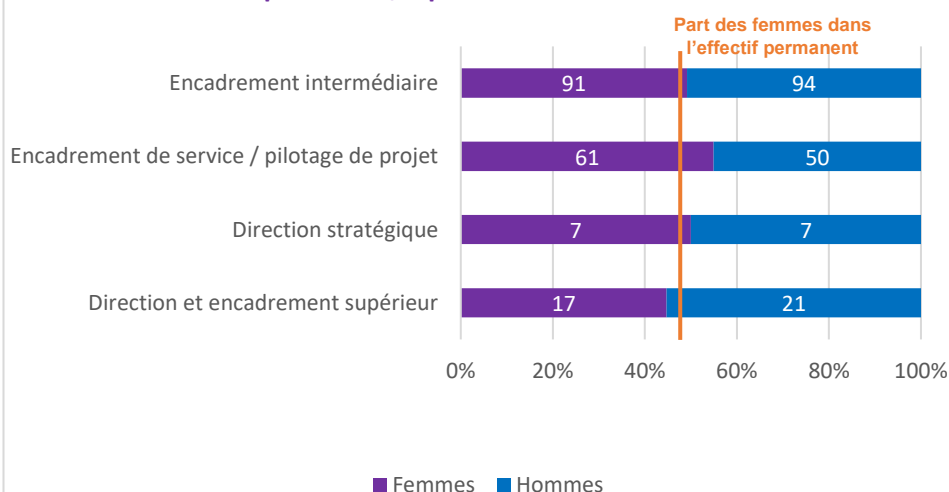
- Les femmes partent plus en formation pour une préparation au concours que les hommes.



- Les hommes sont surreprésentés dans les formations de perfectionnement.

INDICATEURS COMPLEMENTAIRES (HORS RSU)

→ Répartition F/H par fonction d'encadrement



Les femmes et les hommes sont représentés de manière paritaire dans les fonctions de direction stratégique.

Elles sont surreprésentées dans les fonctions d'encadrement de service/pilotage de projet.

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2020

➡ Baisse du taux de féminisation de l'encadrement : 53 % en 2020, contre 51 % 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 et Relations Sociales de Montpellier Méditerranée Métropole.
Document mis à jour le 23/01/2023.