

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

MONTPELLIER MÉDITERRANÉE MÉTROPOLE

2023

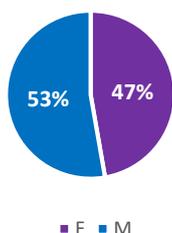
Depuis 2016, les collectivités territoriales doivent présenter devant le Comité Social Territorial, dans le cadre du Rapport Social Unique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 31/12/2023)

→ Répartition F/H des agents sur emploi permanent



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

➔ +1 point concernant la part de femmes sur les effectifs permanents

→ Répartition F/H par statut

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1125	46,9%	1274	53,1%
CONT - Remplaçant	58	47,9%	63	52,1%
CONT – Article L.352-4	2	33 ;3%	4	66,7%
CONT - Emploi Vacant	12	44,4%	15	55,6%
CONT - Catégorie A	51	50%	51	50%
CONT- Catégorie B	16	48,5%	17	51,5%
CONT - CDI	31	62%	19	38%
CONT - Emploi de direction			2	100%
Total emploi permanent	1295	47,3%	1445	52,7%

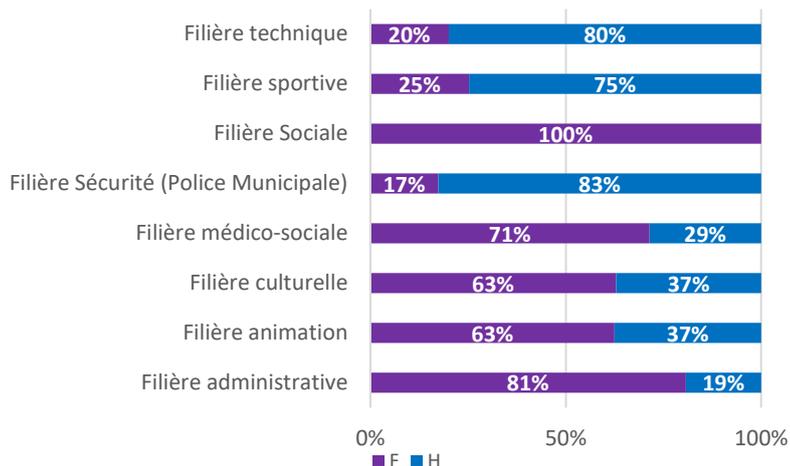


- Globalement les femmes et les hommes sont représentés de manière équilibrée.

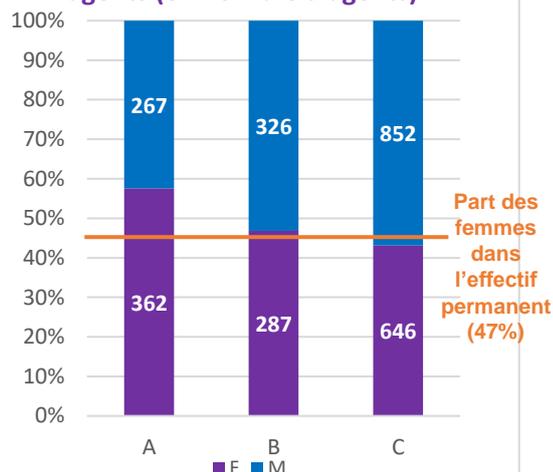
- Un meilleur équilibre femmes/hommes contractuels de catégorie B s'établit

- Pour la 5^{ème} année consécutive il n'y a que des hommes qui sont représentés parmi les contractuels sur les emplois de direction. Les femmes positionnées sur des emplois de direction sont fonctionnaires.

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



→ Répartition F/H par catégorie des agents (en nombre d'agents)



Au 31/12/2023

→ 6 agents sont affectés sur un **emploi fonctionnel** dans la collectivité répartis comme suit :



- 3 hommes dont 2 fonctionnaires et 1 contractuel
- 3 femmes fonctionnaires

→ 136 femmes et 163 hommes sont affectés sur **emploi non permanent**, soit 45 % de femmes et 55 % d'hommes, ce qui correspond à peu près à la répartition F/H. La majorité des contractuels non permanents se situe dans les pôles culture et sport.

Les femmes sont surreprésentées dans les filières :

- **Sociale** (100 % de l'effectif de la filière)
- **Administrative** (81% de l'effectif de la filière).
- **Animation** (63 % de l'effectif de la filière)
- **Culturelle** (63% de l'effectif de la filière)
- **Médico-sociale** (71% de l'effectif de la filière)

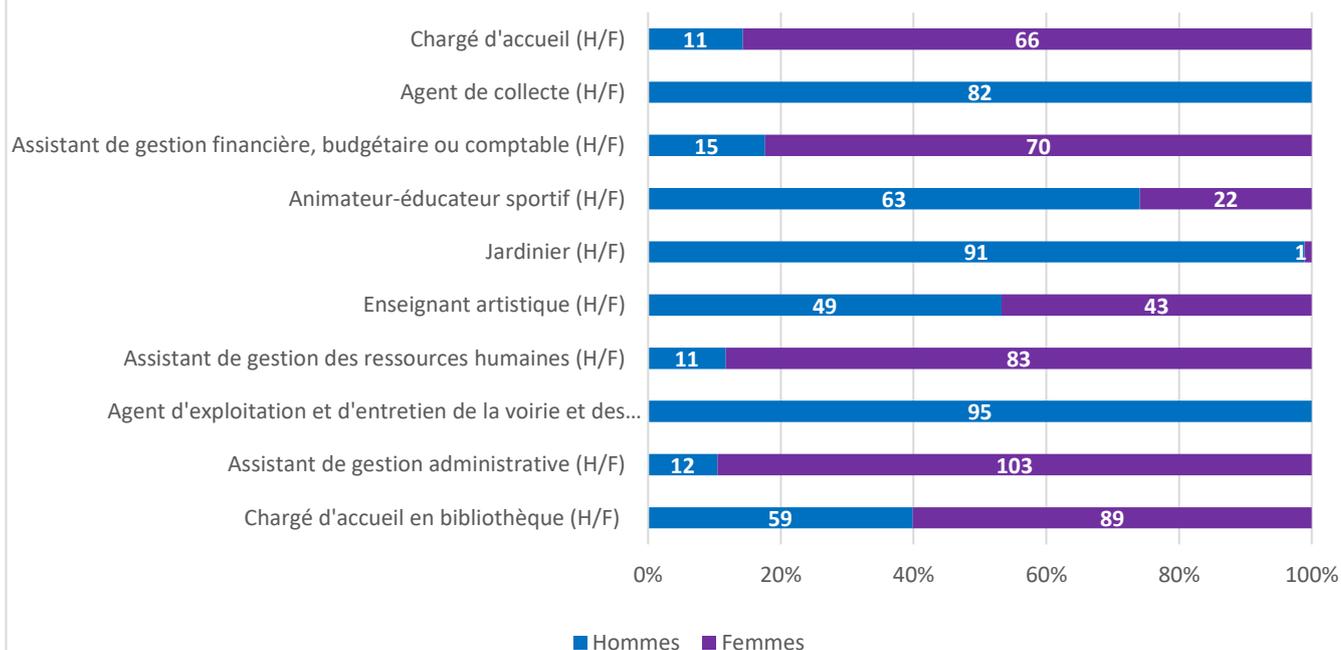
Les hommes sont surreprésentés dans les filières :

- **Technique** (81 % de l'effectif de la filière)
- **Sportive** (77 % de l'effectif de la filière)

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

- La représentation des genres dans les filières reste globalement identique par rapport à 2022.
- Il est toutefois remarqué une évolution des proportions pour la filière sécurité (100% d'hommes en 2022).
- La surreprésentation des femmes dans les catégories A s'accroît d'un point par rapport à 2022 (58% en 2023 contre 57% en 2021 et 2022)

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



→ Des métiers genrés

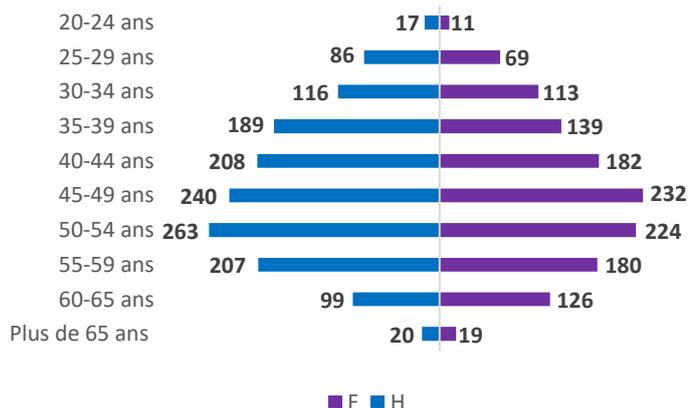
Agent de collecte
Animateur éducateur sportif
Jardinier
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie

Chargé d'accueil
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
Assistant de gestion des RH
Assistant de gestion administrative

Seuls les métiers d'enseignant artistique et chargé d'accueil en bibliothèque sont les plus équilibrés en termes d'effectifs F/H

PYRAMIDE DES ÂGES

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



→ Âge moyen des agents permanents dans la collectivité

- 47,1 ans pour les femmes
- 46,4 ans pour les hommes
- 46,7 ans tous sexes confondus

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

- ↳ Légère baisse de la moyenne d'âge des femmes
2022 : 47,3 ans 2023 : 47,1 ans
- ↳ Légère baisse de la moyenne d'âge des hommes
2022 : 46,6 ans 2023 : 46,4 ans

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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,5	47,3	47,9
Contractuels sur emploi permanent	38,4	39,2	38,8
Contractuels sur emploi non permanent	30,6	31,2	31



Au 31/12/2023

Les fonctionnaires sont les plus âgés.

Les femmes se situent majoritairement dans la tranche d'âge 45-49 ans, tandis que les hommes se situent majoritairement dans la tranche d'âge 50-54 ans.

Les contractuels sur emploi non permanent ont une moyenne d'âge de 31 ans contre 47,9 ans pour les fonctionnaires.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Répartition en ETPR en 2023

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1016,2	46,0%	1192,9	54,0%
Contractuels permanents	153,9	47,5%	170,1	52,5%
Contractuels non permanents	92,8	43,0%	122,8	57,0%
Total	1262,2	45,9%	1485,8	54,1%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

- **Hausse globale du nombre d'ETPR à + 258,74 (+ 91,19 femmes et +159,55 hommes) soit +10,4%**
- Hausse d'ETPR parmi les fonctionnaires : +107,02 femmes et +119,54 hommes
- Hausse d'ETPR parmi les contractuels permanents : +15,03 femmes et +10,27 hommes
- Hausse d'ETPR parmi les contractuels non permanents pour les femmes -30,16 et +29,65 pour les hommes

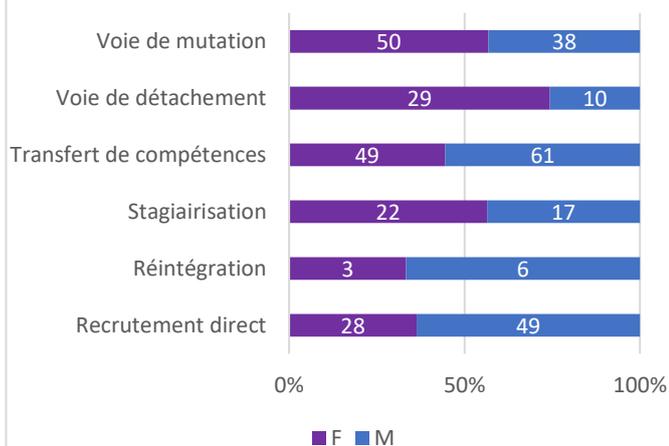
MOUVEMENTS

ARRIVÉES

→ Arrivées d'agents fonctionnaires en 2023

- 181 femmes
- 181 hommes

→ Principaux motifs d'arrivées d'agents fonctionnaires (en nombre d'agents)

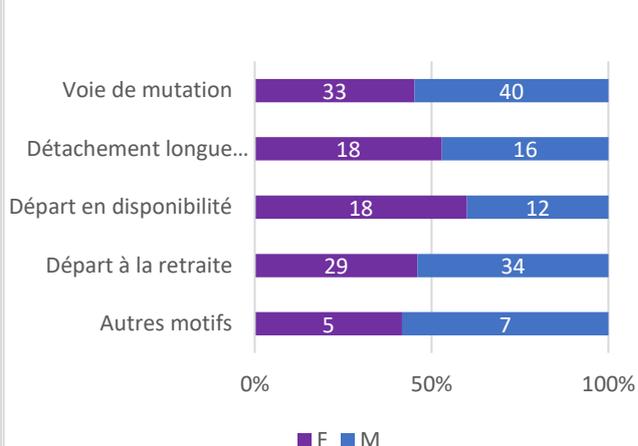


DÉPARTS

→ Départs d'agents fonctionnaires en 2023

- 103 femmes
- 109 hommes

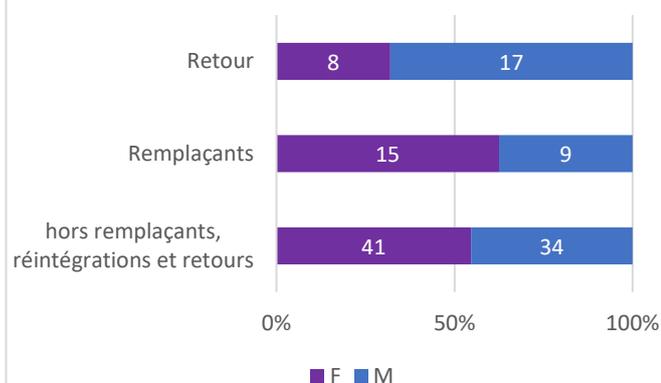
→ Principales causes de départs d'agents fonctionnaires (en nombre d'agents)



→ Arrivées d'agents contractuels sur emploi permanent en 2023

- 64 femmes
- 60 hommes

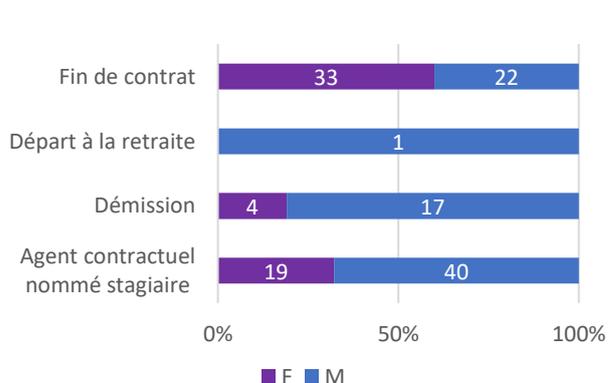
→ Principaux motifs d'arrivées d'agents contractuels permanents (en nombre)



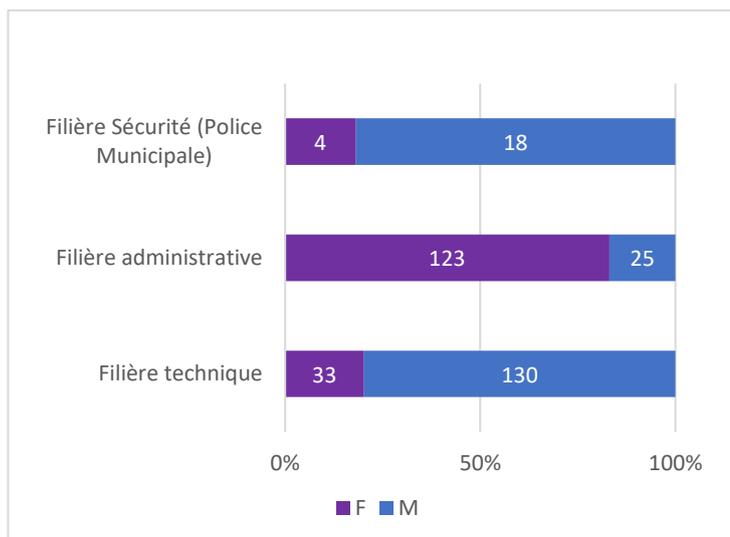
→ Départs d'agents contractuels sur emploi permanent en 2023

- 56 femmes
- 80 hommes

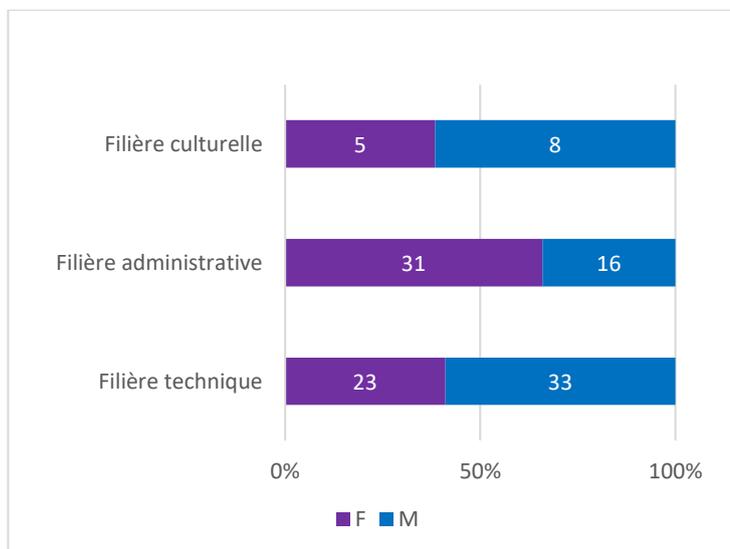
→ Motifs de départ des agents contractuels permanents (en nombre)



→ 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)



Au 31/12/2023

1- Fonctionnaires :

- Le principal motif d'arrivée concerne : le transfert de compétences (44,5% des femmes et 55,5% des hommes), le recrutement direct (majoritaire chez les hommes avec 64% d'entre eux contre 36% des femmes) et la mutation (57% des femmes contre 43% des hommes).
- Parmi les motifs de départs, les mutations et les départs à la retraite sont les plus représentés et peu genrés.

2- Contractuels permanents :

- Les principaux motifs d'arrivées concernent des recrutements hors remplacements et réintégrations, plus représentés chez les hommes.
- Parmi les motifs de départs, les fins de contrat (60% des femmes et 40% des hommes) et les stagiairisations (32 % des femmes et 68% des hommes) sont les plus représentées.

Les motifs d'arrivée et de départ, chez les fonctionnaires comme chez les contractuels permanent sont stables par rapport à 2022. Les agents permanents arrivent principalement dans les filières techniques (74% des hommes) et administratives (79% des femmes). On note une forte arrivée sur la filière sécurité, soit dans la police municipale, illustration de la politique sécurité dans les transports avec la mise en œuvre de la police métropolitaine des transports. Les effectifs sont majoritairement constitués d'hommes (18 hommes et 4 femmes).

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

AVANCEMENT DE GRADE

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023

- 75 femmes (52%) vs 85 en 2022 (45%)
- 68 hommes (48%) vs 106 en 2022 (55%)

→ Part des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023

	Femmes	Hommes
Au choix	4,7%	5,3%
Examen pro	1,3%	0,6%
Concours	0%	0%
Total	6%	5,9%

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

AVANCEMENT D'ÉCHELON

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023

- 524 femmes (46%)
- 607 hommes (54%)

→ Part des agents F/H ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023

	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	46,6 %	47,6%

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	28,5 %	24 %
Catégorie B	36,2 %	34,4 %
Catégorie C	49,1 %	50,6 %



Il y a une baisse globale des avancements de grade et des promotions internes en 2023. Par contre, il y a une hausse globale des avancements d'échelon.

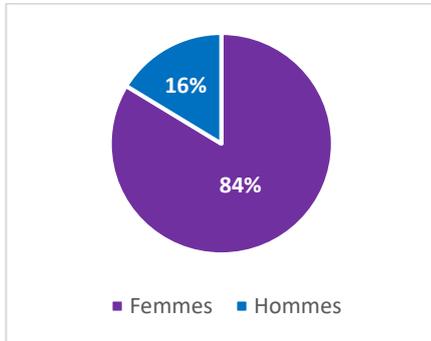
Les femmes ont un peu plus bénéficié d'avancements de grade par rapport aux hommes et par rapport à leur représentativité au sein de la collectivité. Les avancements d'échelon de 2023 sont conformes à la représentativité F/H.

Les hommes sont largement surreprésentés dans les promotions internes de 2023 (84%).

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



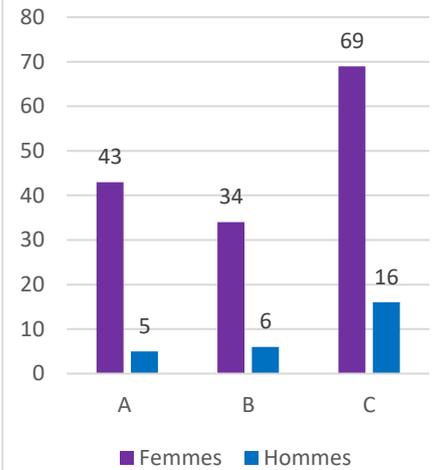
→ Part des agents permanents à temps partiel au sein de la collectivité

- 11,3% des femmes
- 1,9% des hommes

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

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

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



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

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

Femmes :	2022 : 11,8%	2023 : 11,3%	soit - 0,5pt
Hommes :	2022 : 2,1%	2023 : 1,9%	soit - 0,2pt.



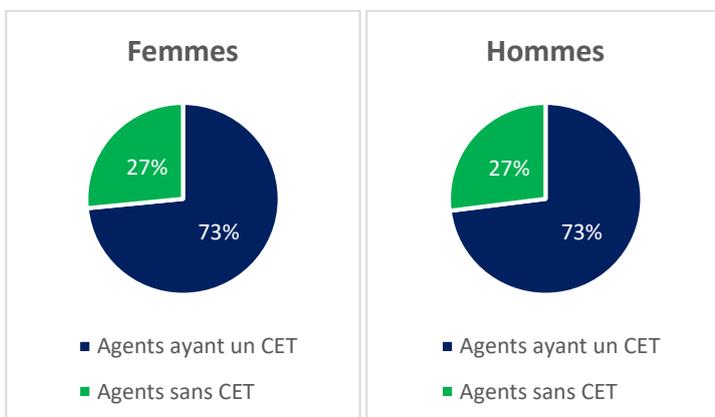
Nette surreprésentation des femmes dans les effectifs à temps partiel (84%)
La majorité des agents à temps partiel sont des femmes de catégorie C

CONTRAINTES PARTICULIÈRES

→ Agents ayant des contraintes particulières (travail le week-end) – données indisponibles en 2023

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un CET



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 27 jours pour les femmes
- 28 jours pour les hommes

→ Nombre de jours utilisés par type de consommation

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

En 2023	Nombre de jours utilisés sous forme de congés		Nombre de jours indemnisés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	176	70	862	1 432
Catégorie B	160	138	691	1 339
Catégorie C	438	598	1 422	2 940
Toutes catégories	774	806	2 975	5 711

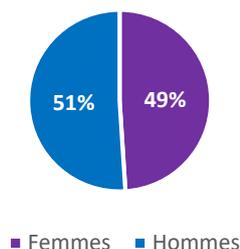
Les hommes ont utilisé leur CET à :

- **12%** sous la forme de congés
- **88%** sous la forme d'une indemnisation

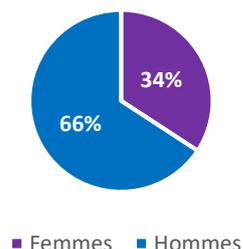
Les femmes ont utilisé leur CET à :

- **21%** sous la forme de congés
- **79%** sous la forme d'une indemnisation

Part F/H des agents ayant consommé leur CET sous forme de congés



→ Part F/H des agents ayant consommé leur CET sous forme d'indemnisation



Il y a une forte hausse de la moyenne de jours accumulés sur le CET, par rapport à 2022 les agents, femmes / hommes confondus, ont un peu plus consommé leur CET sous forme de congés.

Cela peut s'expliquer par la réforme des retraites adoptée en 2023 ; les agents sur le point de partir à la retraite ont accumulé des jours sur leur CET afin de ne pas être impactés par le nouvel âge de départ à la retraite.

ABSENCES

→ Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,41%	4,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,58%	6,20%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	7,13%	7,01%

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

→ Nombre de jours d'absence

→ Absences pour tout motif médical par agent permanent

En moyenne, ont été constatés :

- **20,4 jours** d'absence par les femmes
- **22,6 jours** d'absence par les hommes

→ Absence pour autorisation spéciale d'absence

En moyenne, ont été constatés :

- **3,6 jours** d'absence par les femmes
- **2,5 jours** d'absence par les hommes

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022



Baisse du nombre moyen de jours pour motif médical :

Femmes : **-4 jours**

Hommes : **-3,3 jours**

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

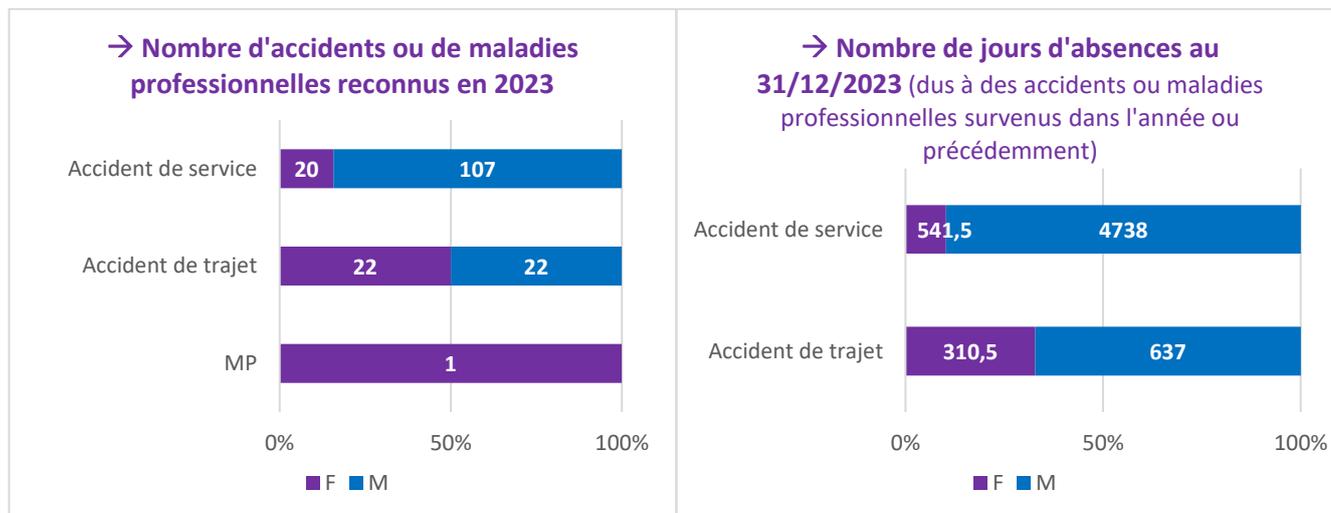
	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	13,8%	37,4%
Accidents de service	1,5%	6,9%
Accidents de trajet	1,2%	1,2%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	3,3%	2,4%
Maternité, paternité adoption	2,3%	2,4%
Autorisation spéciale d'absence	69,3%	51,4%

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

→ Congé paternité

28 hommes ont pris un congé paternité en 2023 (évolution en baisse par rapport à 2022 : **-8 agents**).

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022



Les hommes représentent 84% des accidents de service et 89% des jours d'arrêt pour accident de service.

Ce taux est en légère baisse par rapport à 2022 où il était de 86% pour le nombre d'accident de service et 93% pour le nombre de jours d'arrêts consécutifs à l'accident de service.

Les femmes et les hommes représentent à part égale 50% des accidents de trajet, mais les hommes ont eu plus de jours d'absence dus aux accidents de trajet que les femmes.



Il y a globalement une hausse du nombre d'accidents de service et d'accidents de trajet

Enfin une baisse globale des maladies professionnelles reconnues en 2023 concernent à 100% 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	44 140	35 939	18,6	13 935	10 460	24,9
Catégorie A	54 634	51 562	5,6	18 560	17 369	6,4
Catégorie B	36 714	35 960	2,1	10 689	10 652	0,3
Catégorie C	31 463	30 289	3,7	8 338	7 921	5
FILIÈRE TECHNIQUE	35 915	40 043	-11,5	10 431	12 123	-16,2
Catégorie A	59 665	56 127	5,9	21 033	19 120	9,1
Catégorie B	39 968	37 931	2,9	12 462	12 087	3
Catégorie C	31 628	30 698	4,8	8 464	7 655	9,6
FILIÈRE CULTURELLE	43 263	39 816	8	8 481	9 313	-9,8
Catégorie A	82 231	61 420	25,4	10 976	13 217	-20,4
Catégorie B	42 681	38 639	9,5	10 525	9 573	9
Catégorie C	28 735	29 779	-3,6	6 659	7092	-6,5
FILIÈRE SPORTIVE	35 490	35 942	-1,3	10 449	10 566	-1,1
Catégorie A	43 742	40 835	6,6	13 289	12 625	5
Catégorie B	35 444	35 892	-1,3	10 460	10 545	-0,8
Catégorie C	32 743			8 712		
FILIÈRE SOCIALE		42 501			12 576	
Catégorie A		42 501			12 576	
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	57 659	35 725	38	14 414	11 327	21,4
Catégorie A	57 659	36 888	36	14 414	12 158	15,7
Catégorie B		29 910			7 170	
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	37 101	36 379	1,9	10 446	9 527	8,8
Catégorie A	35 707			13 263		
Catégorie B	46 333			16 989		
Catégorie C	35 940	36 379	-1,2	9432	9527	-1
FILIÈRE ANIMATION	29 128	29 601	-1,6	7 850	8 096	-3,1
Catégorie B	33 621	35 118	-4,5	9 692	10 637	-9,7
Catégorie C	28 229	27 298	3,3	7 482	7 035	6
Total	37 328	37 363	-0,1	10 661	10 573	0,8

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

Ecart = rémunération des hommes par rapport à celle des femmes

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

Catégorie A	+ 10,1%
Catégorie B	+4,6%
Catégorie C	+2,9%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes. Cet écart augmente notamment pour les catégories A (+0,9 point) et pour les catégories B (+0,7 point) mais diminue pour les catégories C (-0,4 point) :

- Catégorie A : 9,2%
- Catégorie B : 3,9%
- Catégorie C : 3,3%

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	42 109	35 042	16,8	14 406	11 015	30,8
Catégorie A	48 504	39 419	18,7	17 394	13 201	31,8
Catégorie B	30 473	30 897	-1,4	9 311	9 065	2,7
Catégorie C	26 948	26 748	0,7	6 865	6 776	1,3
FILIERE TECHNIQUE	35 438	37 608	-6,1	11 286	12 804	-11,9
Catégorie A	47 360	44 400	6,2	17 638	15 844	11,3
Catégorie B	36 233	32 446	10,5	12 455	11 296	10,3
Catégorie C	27 495	28 654	-4,2	6 728	7 244	-7
FILIERE CULTURELLE	31 940	28 654	10,3	6 005	6 150	-2,4
Catégorie A	61 811	36 406	41,1	9 031	9 769	-8,2
Catégorie B	36 274	31 914	12	6 623	7 313	-10,4
Catégorie C	26 107	26 379	-1	5 335	5 190	2,7
FILIERE SPORTIVE	29 546	29 067	1,6	7 191	6 410	10,9
Catégorie B	29 546	29 067	1,6			
FILIERE SOCIALE	33 569	33 742	-0,5		9 148	
Catégorie A	33 569	33 742	-0,5		9 184	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	72 867	39 131	46,3		6 566	
Catégorie A	72 867	39 131	46,3		6 566	
Total	36 409	34 362	5,7	11 362	10 671	6,5

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

Ecart = 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.* »

Les rémunérations sont des moyennes annuelles par ETPR.

Pour les Fonctionnaires :

Les femmes et les hommes ont une rémunération brute, en moyenne, quasiment égalitaire. Sur la part des primes et indemnités, les hommes perçoivent une rémunération légèrement supérieure (+0,8%)

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lié aux régimes indemnitaires est stable par rapport à 2022. Ces chiffres montrent l'impact de la mise en œuvre du RIFSSEP au 1^{er} juillet 2022.

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

Pour les Contractuels sur emploi permanent :

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes (+5,7%), ce chiffre est en hausse par rapport à 2022 où il était de +2,6%.

L'écart de rémunération entre les régimes indemnitaires des femmes et des hommes est supérieur pour les hommes (+6,5%), cet écart s'explique par le surnombre d'hommes en catégorie A dans la filière technique, qui est la mieux rémunérée.

→ Répartition des 10 plus hautes rémunérations

5 femmes et 5 hommes constituent les 10 plus hautes rémunérations de la Métropole

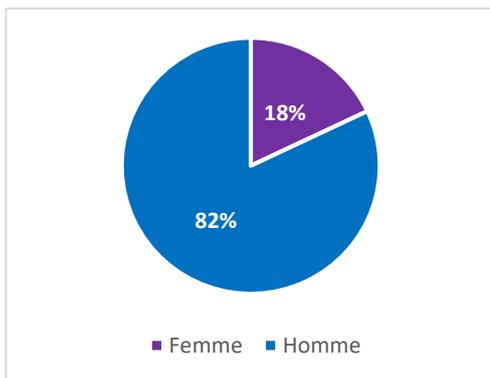
ÉVOLUTIONS 2021 – 2023

En 2021, 2 femmes et 8 hommes constituaient les 10 plus hautes rémunérations de l'administration.

En 2022, la parité est respectée.

En 2023, 4 femmes et 6 hommes constituent les 10 plus hautes rémunérations

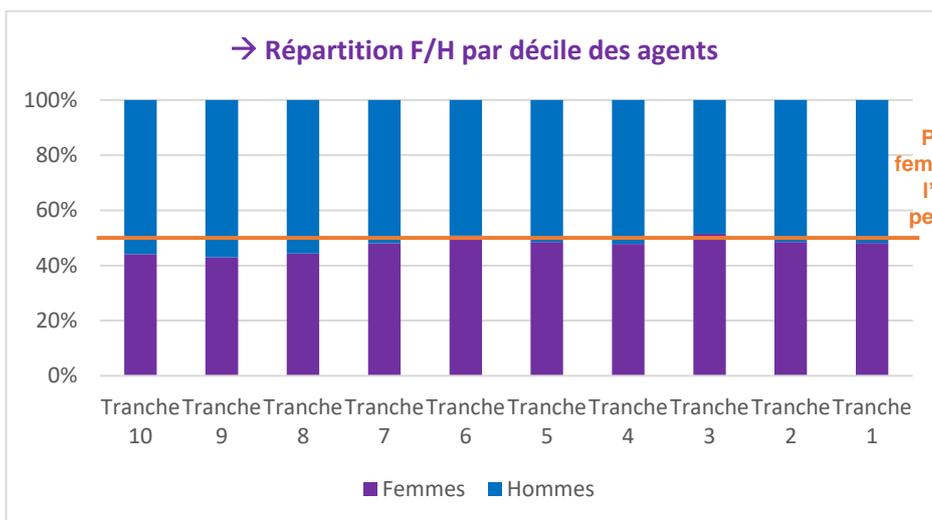
→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



→ 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 **saire total brut** perçu en 2023 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en **tranches de 10%**.

En 2023, chaque tranche représente ainsi 435 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2023.



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

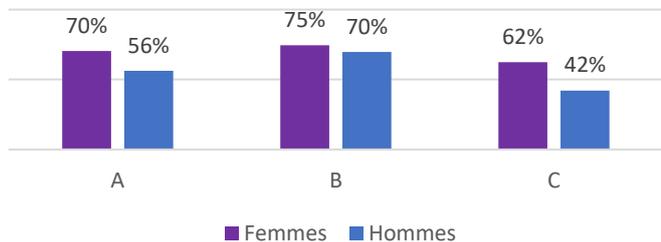


Les hommes sont légèrement surreprésentés dans les tranches 9 et 10.

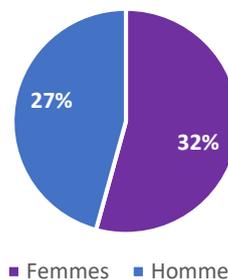
Globalement la répartition est assez équilibrée.

FORMATION

→ Part des agents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023 (par catégorie et par sexe)



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

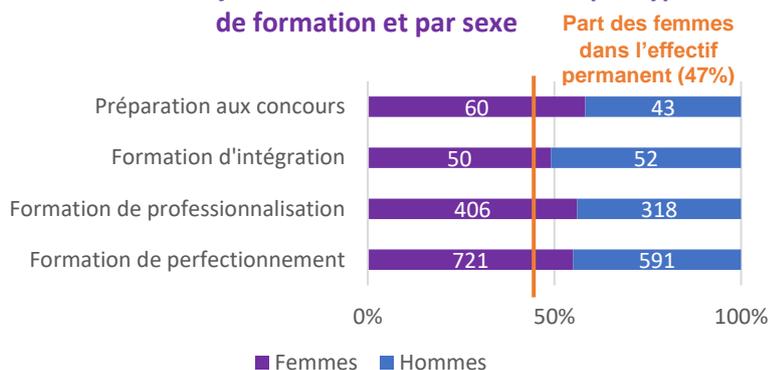


Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents présents au 31/12/2023



67% de l'effectif des femmes et **51%** de l'effectif des hommes ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023.

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



→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

- **2,7 jours** pour les femmes
- **1,9 jours** pour les hommes



- Les femmes ont suivi davantage de formations que les hommes, que ce soit pour la préparation aux concours, de professionnalisation ou de perfectionnement.
- Les formations d'intégration ont concerné quasiment autant d'hommes que de femmes.

RÉALISATION

Les données utilisées dans ce rapport de situation comparée F/H sont extraites du Rapport Social Unique 2023 transmis en 2024 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 20/01/2025.