

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

VILLE DE MONTPELLIER

2023

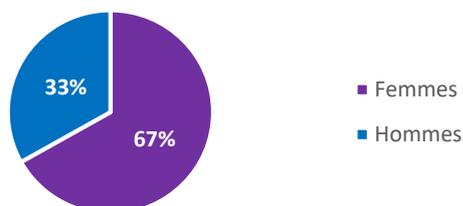
Depuis 2016, les collectivités territoriales doivent présenter devant le Comité Social Territorial, dans le cadre du Rapport Social Unique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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



La répartition femmes/hommes en 2023 est identique à celle en 2022

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

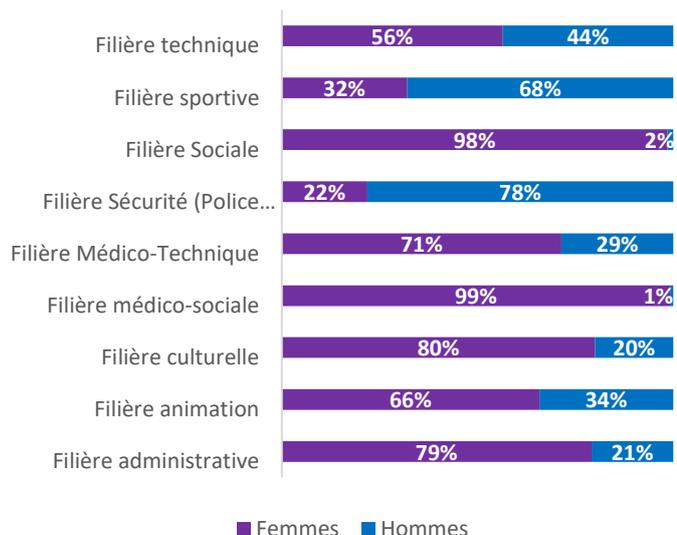
	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1888	65%	1011	35%
CONT - Remplaçant	284	83%	60	17%
CONT - Emploi Vacant	31	78%	9	23%
CONT - Catégorie A	22	85%	4	15%
CONT - Catégorie B	21	72%	8	28%
CONT - Catégorie C	3	75%	1	25%
CONT - CDI	12	48%	13	52%
CONT - Article L352-4	3	43%	4	57%
Total emploi permanent	2264	67%	1110	33%



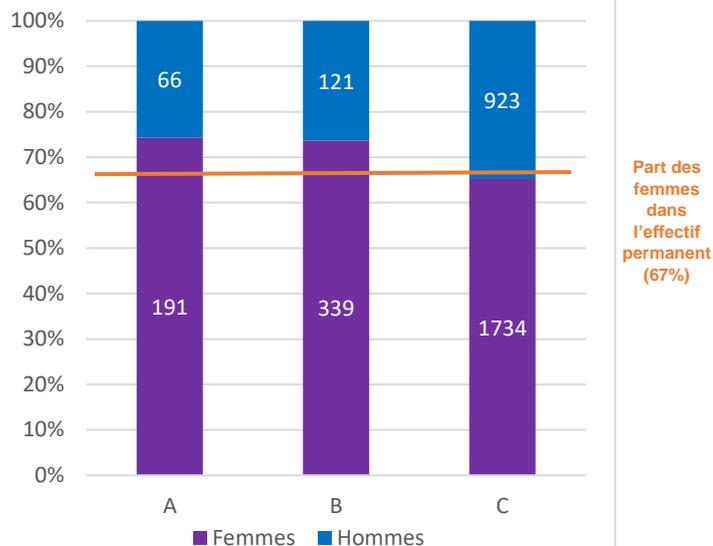
Les femmes sont surreprésentées parmi les contractuels permanents hors CDI ainsi que parmi les fonctionnaires (65%).

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

→ Répartition par filière des agents sur emploi permanent



→ Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



Au 31/12/2023

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



→ Pour les emplois non permanents :

- 585 agents sont affectés sur un emploi non permanent, il y a une forte baisse d'agents non permanents par rapport à 2022, on passe de 903 agents à 585.
- Surreprésentation des femmes dans ces emplois : **77%** de femmes et **23%** d'hommes
- **79,5%** de ces emplois concernent la direction de l'Education et cette population comprend **81%** 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** (80%)
- **Administrative** (79%)

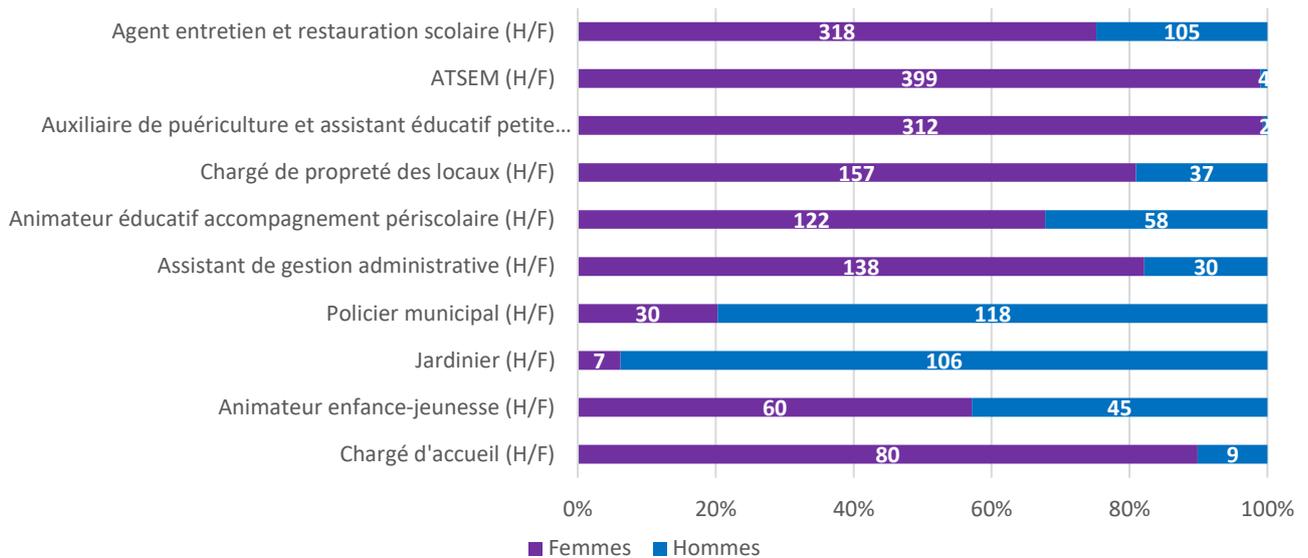
Les hommes sont surreprésentés dans les filières

- **Sécurité** (78%)
- **Sportive** (68% contre 74% en 2022)

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

- ⇒ La surreprésentation des femmes dans les filières Médico-Sociale, Sociale, Culturelle et Administrative est stable.
- ⇒ La part de femmes augmente dans la filière sportive, on passe de 26% en 2022 à 32% en 2023
- ⇒ La surreprésentation des hommes dans les filières Sécurité est stable mais diminue dans la filière Sportive est stable aussi (74% d'hommes en 2022 pour 68% en 2023)
- ⇒ Pour la filière médico-technique, la proportion de femmes a augmenté de 67% à 71% mais il s'agit d'une population avec très peu d'agents (inférieur à 10).

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



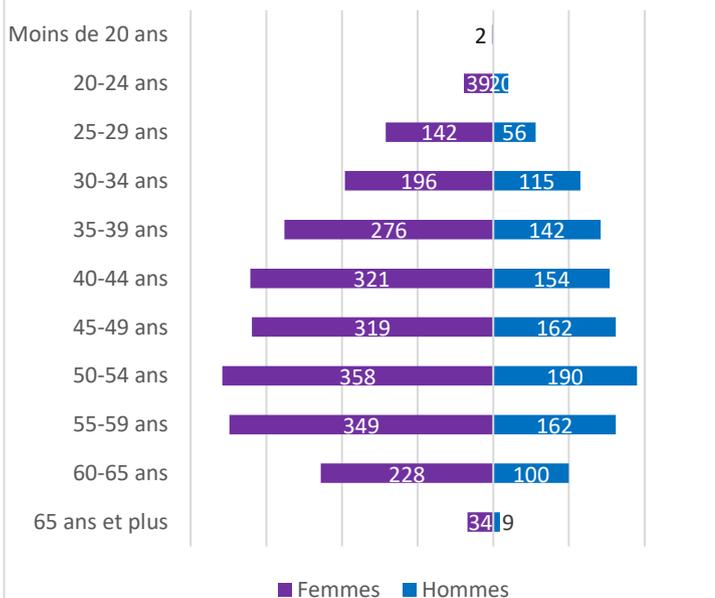
→ Des métiers perçus comme genrés

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



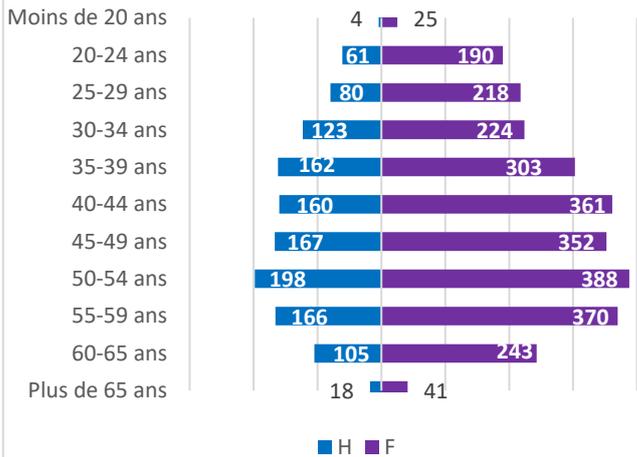
→ Âge moyen des agents permanents dans la collectivité

- 46,7 ans pour les femmes
- 46,3 ans pour les hommes
- 46,5 ans tous sexes confondus

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

- Très légère hausse de la moyenne d'âge des femmes
2023 : 46,7 ans 2022 : 46,4 ans
- Très légère hausse de la moyenne d'âge des hommes
2023 : 46,5 ans 2022 : 46 ans

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



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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,5	47	47,7
Contractuels sur emploi permanent	37,4	39,6	37,9
Contractuels sur emploi non permanent	33,8	35,3	34,5



Au 31/12/2023

Les données sont stables par rapport à 2022, si ce n'est pour les contractuels sur emploi non permanent dont la moyenne d'âge a augmenté de 3,4 années.

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 34,5 ans contre 48 ans pour les fonctionnaires.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Nombre d'agents en ETPR en 2023

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1831,57	64%	1025,76	36%
Contractuels permanents	413,70	78%	113,32	22%
Contractuels non permanents	213,72	71%	86,51	29%
Total	2 458,99	67%	1 225,6	33%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

- **Baisse globale du nombre d'ETPR à – 332,13 (- 163,24 femmes et –168,89 hommes) soit – 8%**
- Baisse d'ETPR parmi les fonctionnaires : - 119,07 femmes et – 129,15 hommes
- Baisse d'ETPR parmi les contractuels permanents : -53,14 femmes et -33,13 hommes
- Parmi les contractuels non permanents une hausse pour les femmes +8,88% et baisse de -6,62 pour les hommes

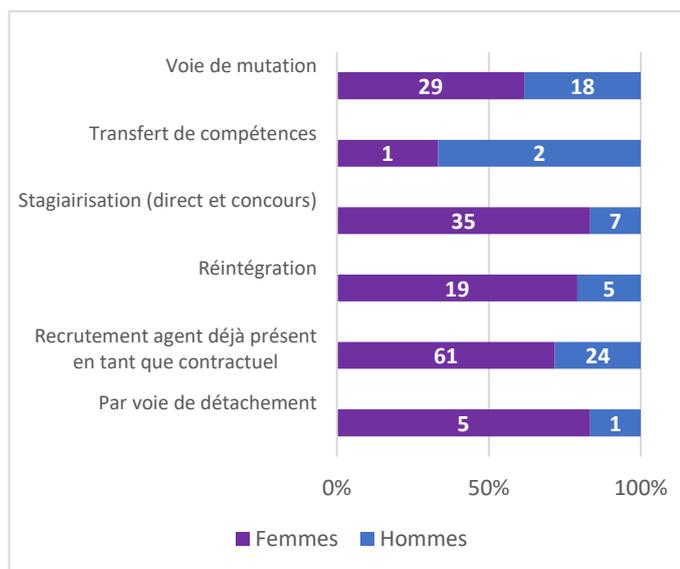
MOUVEMENTS

ARRIVÉES

→ Arrivées d'agents fonctionnaires en 2023

- 150 femmes
- 57 hommes

→ Principaux modes d'arrivée des agents fonctionnaires (en nombre d'agents)

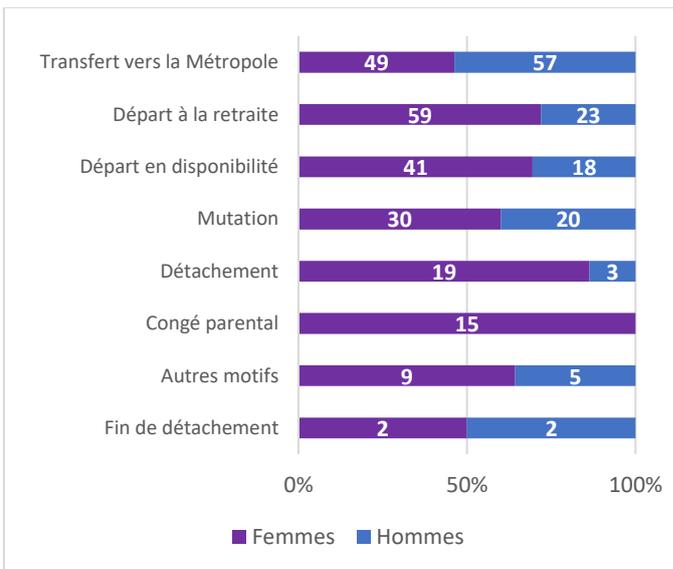


DÉPARTS

→ Départs d'agents fonctionnaires en 2023

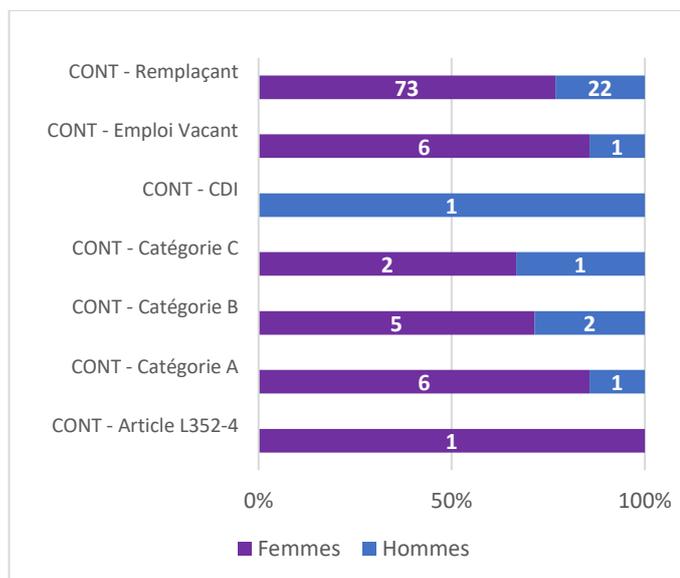
- 224 femmes
- 128 hommes

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



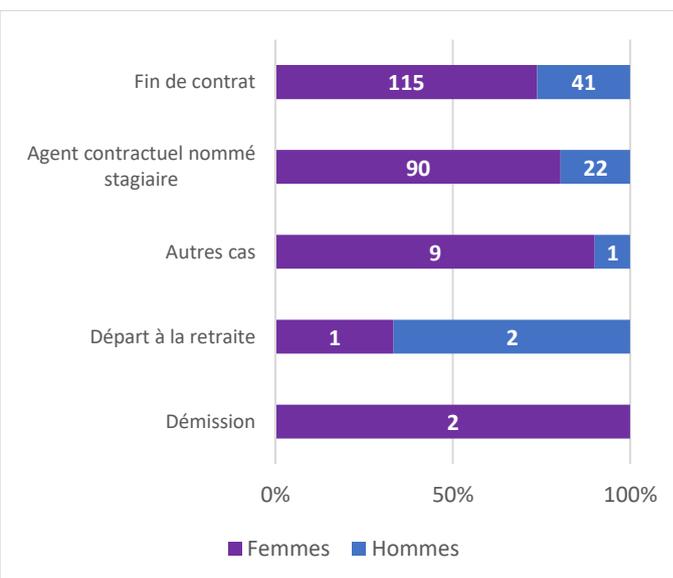
→ Arrivées d'agents contractuels permanents en 2023

- 93 femmes
- 28 hommes

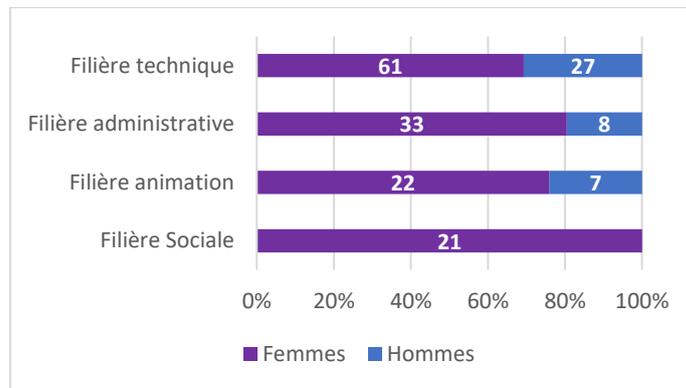


→ Départs d'agents contractuels sur emploi permanent en 2023

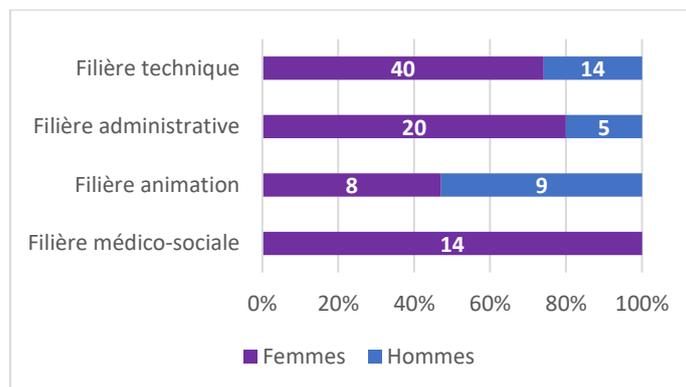
- 115 femmes
- 41 hommes



→ 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 recrutements d'agents déjà présents en tant que contractuels dont 72% sont des femmes.
- Concernant les arrivées des contractuels permanents ce sont principalement des remplacements dont 77% sont des femmes.

Cette surreprésentation des femmes, dans les deux cas, s'explique par le fait que 80% 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 marquée par une majorité.

- Le trois motifs de départ majeurs en 2023 pour les fonctionnaires sont le transfert vers la Métropole, les départs à la retraite (72% des femmes, ce qui correspond approximativement à la proportion de femmes au sein de la collectivité) et les mises en disposition.
- Pour les contractuels, les principaux motifs de départ sont les fins de contrat et la stagiairisation.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

AVANCEMENT DE GRADE

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

- **160** femmes (**66%**) vs 240 en 2022
- **83** hommes (**34%**) vs 101 en 2022

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

	Femmes	Hommes
Au choix	8,3%	7,6%
Examen pro	0,2%	0,6%
Concours	0%	0%
Total	8,5%	8,2 %

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 2023

- **47** femmes (64%)
- **27** hommes (36%)

AVANCEMENT D'ÉCHELON

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

- **1086** femmes (**67%**) vs 1071 en 2022
- **528** hommes (**33%**) vs 538 en 2022

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

	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	57,5%	52,2%

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	34 %	24,2 %
Catégorie B	40,7 %	30,6 %
Catégorie C	50,9 %	51,5 %

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



Les avancements de grade et d'échelon de 2023 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 2022. Toutefois, la proportion d'hommes et de femmes ayant eu un avancement d'échelon a augmenté (+12,5 points pour les femmes de 43% à 57,5% et +32,2 points pour les hommes de 20% à 52,2%) réduisant l'écart entre les hommes et les femmes.

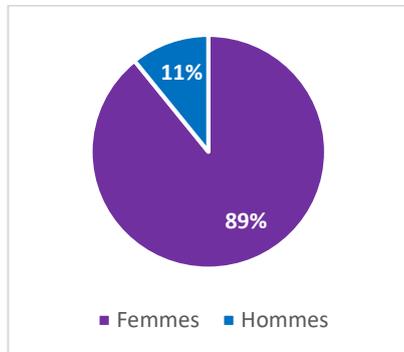
La proportion d'hommes et de femmes bénéficiant d'un avancement de grade équilibrée.

Il y a une nette augmentation des promotions internes. 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 seulement 21 agents tout sexe confondus en avaient bénéficiés et les femmes étaient légèrement sous-représentées par rapport à leur répartition au sein de la collectivité

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



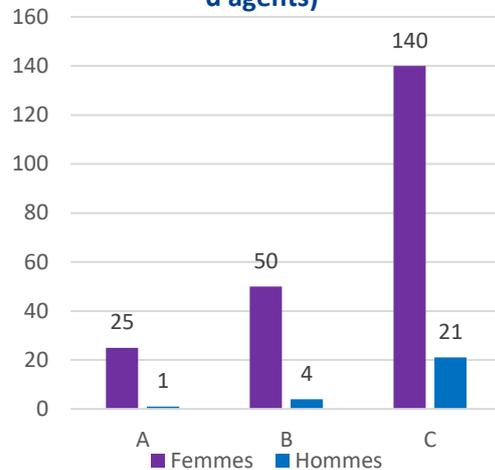
Nombre d'agents permanents F/H à temps partiel / Nombre d'agents permanents à temps partiel

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

- 9% 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 2022

Légère baisse du taux d'agents à temps partiel sur emploi permanent pour les femmes et stabilité pour les hommes.

Femmes : 2023 : 9 % 2022 : 11% soit – 2 pt.

Hommes : 2023 : 2 % 2022 : 2 %



Nette surreprésentation des femmes dans les effectifs à temps partiel (89%, -2 points par rapport à 2022).

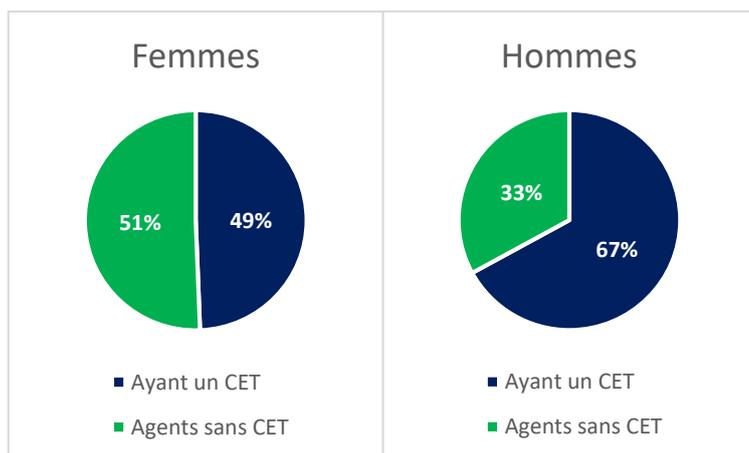
Parmi les effectifs, un peu moins d'une femme sur 10 est à temps partiel.

CONTRAINTES PARTICULIÈRES

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

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un Compte Epargne Temps (CET) en 2023



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 17,8 jours pour les femmes
- 24,2 jours pour les hommes



1862 agents ont un CET :

- 60% de femmes
- 40% d'hommes

Par rapport à la répartition F/H, les hommes sont plus nombreux à détenir un CET

→ 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	23	5	425	519
Catégorie B	26	2	303	326
Catégorie C	58	66	667	1 700
Toutes catégories	107	73	1 395	2 545

Les hommes ont utilisé leur CET à :

- **3%** sous la forme de congés
- **97%** sous la forme d'une indemnisation

Les femmes ont utilisé leur CET à :

- **7%** sous la forme de congés
- **93%** sous la forme d'une indemnisation



La proportion de jours accumulés sur le CET en 2023 est nettement plus importante qu'en 2022. De même que la consommation des jours sous forme d'indemnisation est nettement supérieure à la consommation sous forme de congés.

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

Le deuxième point peut s'expliquer par l'inflation, le pouvoir d'achat des agents ayant diminué, on peut émettre l'hypothèse qu'ils ont choisi de poser en majorité d'utiliser des jours de congés sous forme de rémunération.

On note une nette baisse du nombre de jours utilisés sous forme de congés par rapport à 2022.

ABSENCES

→ Taux d'absentéisme

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

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

- **40,5 jours** d'absence par les femmes
- **33,5 jours** d'absence par les hommes

→ Absences moyennes pour autorisation spéciale d'absence

- **1,6 jours** d'absence par les femmes
- **1,2 jours** d'absence par les hommes

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022



Baisse du nombre moyen de jours pour motif médical :

Femmes : **-2,6 jours**

Hommes : **-3,7 jours**

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

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	65%	51%
Accidents de service	7%	10%
Accidents de trajet	3%	2%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	4%	3%
Maternité, paternité ou adoption	9%	6%
Autorisation spéciale d'absence	42%	33%

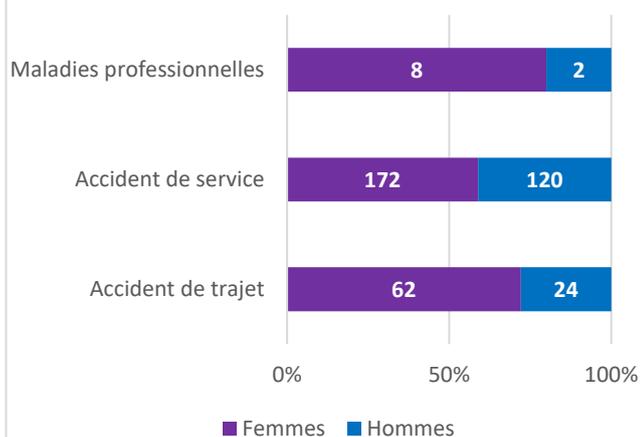
Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents permanents au 31/12

→ Congé paternité

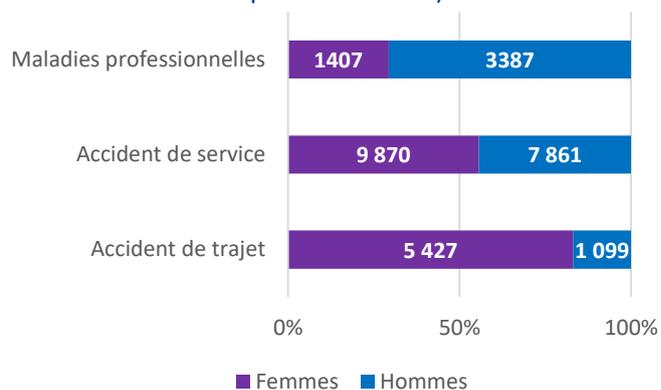
31 hommes ont pris un congé paternité en 2023 (évolution légèrement en baisse par rapport à 2022 : **-5 agents**)

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

→ Nombre d'accidents ou de maladies professionnelles reconnus en 2023



→ Nombre de jours d'absences en 2023 (dus à des accidents ou maladies professionnelles survenus dans l'année ou précédemment)



ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022



Les femmes représentent 59% des accidents de service (172) et 56% des jours d'arrêt pour accident de service.

Pour les femmes, ce taux est en baisse par rapport à 2022 où il était de 63%.
Globalement, il y a une légère hausse du nombre d'accidents de service

Les femmes sont surreprésentées pour les accidents de trajets car elles représentent 72% des accidents de trajet (62) et 83% des jours d'arrêt.



Le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2023 est en hausse (5 enregistrées en 2022), il concerne à 80 % 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	40 888	34 327	16%	13 138	9 836	25%
Catégorie A	52 034	51 354	1%	18 952	18 658	2%
Catégorie B	33 643	37 289	-11%	10 094	11 228	-11%
Catégorie C	30 501	30 544	-0,1%	7 441	7 895	-6%
FILIÈRE TECHNIQUE	31 976	29 721	7%	8 738	7 921	9%
Catégorie A	56 747	55 792	2%	21 031	20 770	1%
Catégorie B	40 635	37 492	8%	13 763	12 340	10%
Catégorie C	30 894	29 046	6%	8 145	7 578	7%
FILIÈRE CULTURELLE	29 603	35 486	-20%	8 464	10 723	-27%
Catégorie B	31 744	43 441	-37%	9 729	13 064	-34%
Catégorie C	27 463	32 057	-17%	7 198	9 714	-35%
FILIÈRE SPORTIVE	39 380	39 383	-0,01%	10 177	14 706	-44%
Catégorie A	52 613			21 332		
Catégorie B	41 070	40 970	0,2%	10 629	15 819	-49%
Catégorie C	35 637	31 497	12%	9 047	9 174	-1%
FILIÈRE SOCIALE	40 103	31 472	22%	11 218	8 322	26%
Catégorie A	41 265	40 016	3%	12 304	12 823	-4%
Catégorie C	38 553	30 114	22%	9 770	7 606	22%
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	32 391	35 654	-10%	9 981	11 005	-10%
Catégorie A		48 589			14 300	
Catégorie B	32 391	32 850	-0,4%	9 981	10 291	-1%
FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE	67 328	52 515	22%	29 759	23 500	21%
Catégorie A	67 328	52 515	22%	29 759	23 500	21%
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	41 689	40 177	4%	11 898	11 071	7%
Catégorie A	50 605			19 271		
Catégorie B	54 774	60 542	-11%	20 425	15 985	21%
Catégorie C	40 597	38 601	5%	11 156	10 690	4%
FILIÈRE ANIMATION	29 288	29 681	-1%	8 254	8 396	-2%
Catégorie B	32 529	33 037	-2%	10 273	10 194	1%
Catégorie C	28 553	28 689	-0,5%	7 796	7 865	-1%
Total	33 877	31 817	6%	9 529	8 851	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

Ecart par catégorie	
Catégorie A	+23%
Catégorie B	-7%
Catégorie C	5%

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes mais l'écart s'est réduit passant de **7,6% à 6%** pour la rémunération brute et elle baisse également sur la part des primes et du RI, passant de **14,2% à 7% en faveur des hommes**

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

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Salaires brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaires 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	39 692	29 980	24%	12 721	8 296	35%
Catégorie A	51 210	39 146	24%	18 317	13 649	25%
Catégorie B	34 126	31 097	9%	9 860	8 998	9%
Catégorie C	26 475	26 556	-0,3%	6 413	6 288	2%
FILIERE TECHNIQUE	28 384	27 035	5%	7 813	6 986	11%
Catégorie A	52 580	46 843	11%	16 479	18 272	-11%
Catégorie B	32 861	32 607	1%	10 410	11 482	-10%
Catégorie C	27 446	26 698	3%	7 367	6 765	8%
FILIERE CULTURELLE	32 157	28 862	10%	10 755	17 305	-61%
Catégorie C	32 157	28 862	10%	10 755	17 305	-61%
FILIERE SPORTIVE	29 435	30 143	-2%	8 833	9 139	-3,5%
Catégorie B	29 435	30 143	-2%	8 833	9 139	-3,5%
FILIERE SOCIALE	35 439	31 336	12%	13 659	9 908	27%
Catégorie A	35 439	32 572	8%	13 659	10 788	21%
Catégorie C		28 416			7 831	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	31 146	31 552	-1%	11 299	9 854	13%
Catégorie A	37 109	37 949	-2%	15 506	12 258	21%
Catégorie B	28 761	29 857	-4%	9 616	9 217	4%
FILIERE MÉDICO-TECHNIQUE		34 076			10 889	
Catégorie A		34 076			10 889	
FILIERE ANIMATION	27 875	26 736	4%	8 047	7 434	8%
Catégorie B	29 645	28 919	2%	9 627	9 631	-0,04%
Catégorie C	26 087	25 756	1%	6 452	6 448	0,1%
Total	30 056	28 040	7%	8 701	7 626	12%

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.* »

Pour les Fonctionnaires :

Les hommes perçoivent en moyenne une rémunération supérieure à celle des femmes de 6%, soit une baisse continue depuis 2021.

L'écart de primes et régime indemnitaire entre les femmes et les hommes a été divisé par deux par rapport à 2022, passant de **14,2% à 7%**.

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 (+7%) soit une légère hausse par rapport à 2022.

L'écart concernant les primes et régimes indemnitaires des femmes et des hommes est stable par rapport à 2022, les hommes perçoivent en moyenne des primes et régimes indemnitaires supérieur de 12% contre 11,7% en 2022.

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.

→ Parité au sein des 10 plus hautes rémunérations

4 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations de la Ville, les 6 autres sont des hommes.

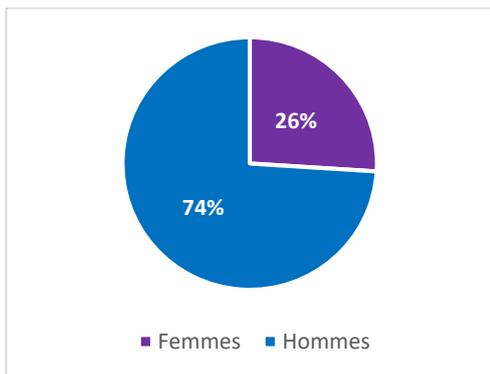
ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2022

En 2021, 3 femmes et 7 hommes constituaient les 10 plus hautes rémunérations de l'administration.

En 2022, la parité est respectée

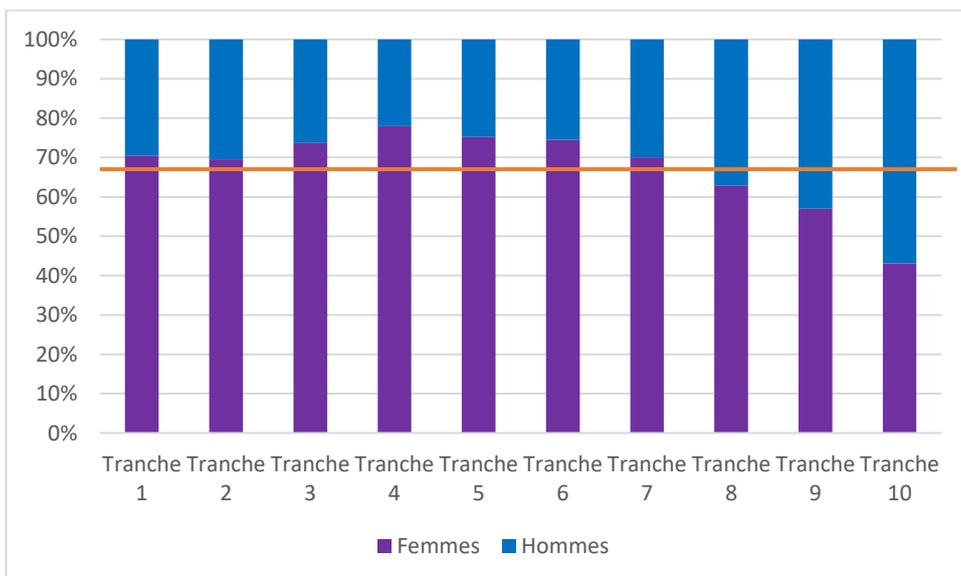
En 2023, 4 femmes et 6 hommes constituent les 10 plus hautes rémunérations

→ Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



→ Répartitions F/H par 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 2023 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en tranches de 10%. En 2023, chaque tranche représente ainsi 430 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2023.

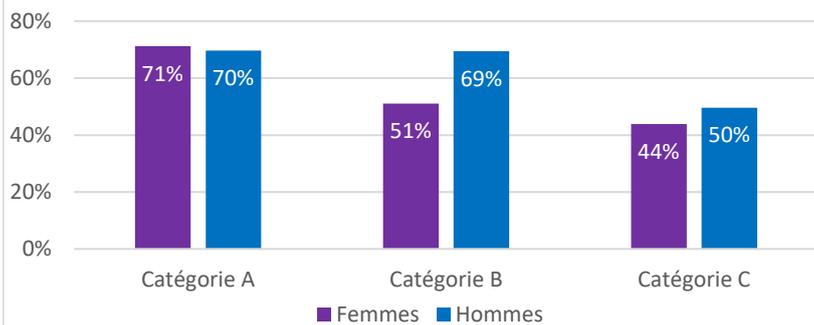


Part des femmes dans l'effectif permanent (67%)

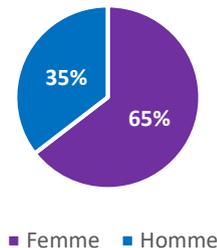
Les femmes sont surreprésentées dans les tranches à plus faible revenu, et sous-représentées dans les tranches à plus fort revenu.

FORMATION

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



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

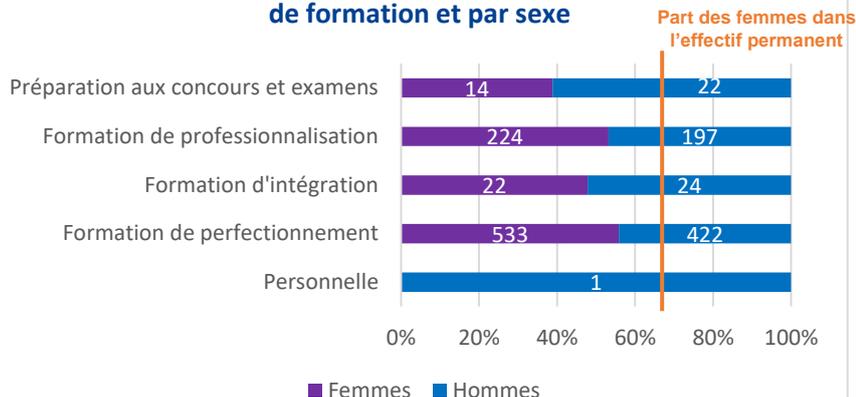


Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents présents au 31/12/2023



47 % de l'effectif global des femmes et **53 %** de l'effectif des hommes a bénéficié d'au moins 1 jour de formation pendant l'année. Par rapport à l'effectif global, les hommes ont légèrement plus bénéficié de formation que les femmes.

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



→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

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



En moyenne, les femmes partent plus longtemps en formation.

INDICATEURS COMPLEMENTAIRES (HORS RSU)

– Données indisponibles en 2023

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 13/01/2025.