

# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE F/H

MONTPELLIER MÉDITERRANÉE MÉTROPOLE

2022

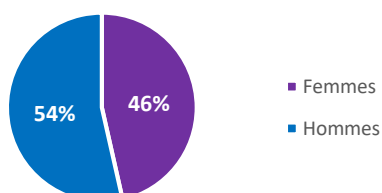
Depuis 2016, les collectivités territoriales doivent présenter devant le Comité Social Territorial, dans le cadre du Rapport Social Unique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport de situation comparée (RSC) s'appuie sur 27 indicateurs extraits du Rapport Social Unique (RSU) communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013. Le RSC permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et d'ouvrir le dialogue sur l'élaboration d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

## EFFECTIFS

### EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT (AU 31/12/2022)

→ Répartition F/H des agents sur emploi permanent



#### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

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

→ Répartition F/H par statut

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires	1047	46,6%	1202	53,4%
CONT - Remplaçant	80	44,7%	99	55,3%
CONT – Article 38	1	50%	1	50%
CONT - Emploi Vacant	13	46,4%	15	53,6%
CONT - Catégorie A	38	49,4%	39	50,6%
CONT- Catégorie B	7	29,2%	17	70,8%
CONT - CDI	23	56,1%	18	43,9%
CONT - Emploi de direction	0	0%	2	100%
<b>Total emploi permanent</b>	<b>1209</b>	<b>46,5%</b>	<b>1393</b>	<b>53,5%</b>

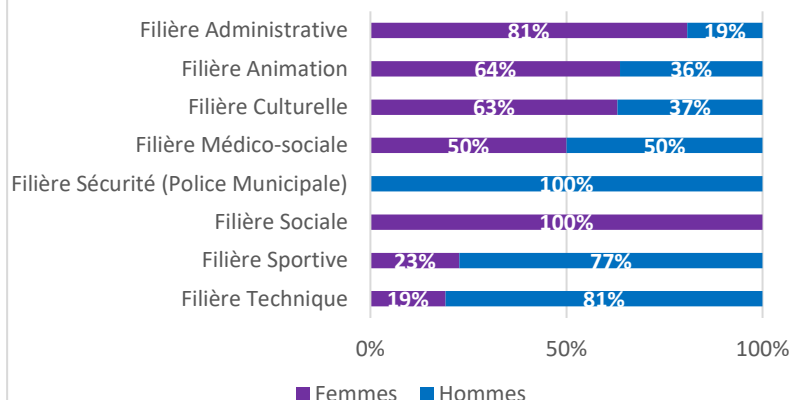


- Globalement les femmes et les hommes sont représentés de manière équilibré.

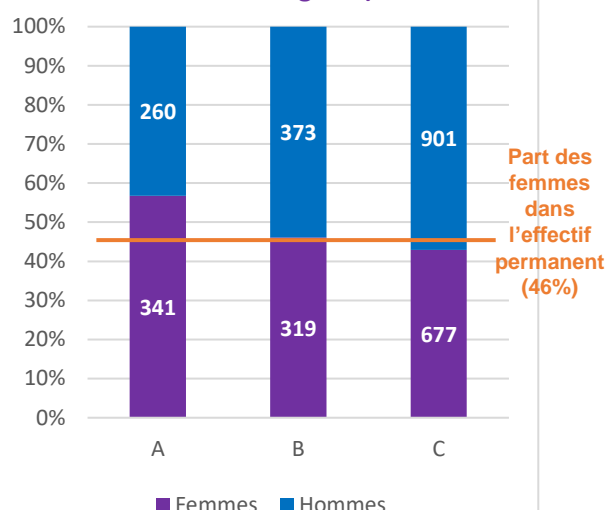
- Les hommes sont surreprésentés parmi les contractuels de catégorie B

- Pour la 4<sup>ème</sup> 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 emplois permanents



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



### Au 31/12/2022



→ 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

→ 142 femmes et 162 hommes sont affectés sur **emploi non permanent**, soit 47 % de femmes et 53 % d'hommes, ce qui correspond à la répartition des F/H des agents permanents sur emploi permanent.

→ La représentation des genres est inversée entre la filière administrative et la filière technique

Les femmes sont surreprésentées dans les filières :

- **Sociale** (100 % de l'effectif de la filière)
- **Administrative** (81% de l'effectif de la filière).
- **Animation** (64 % de l'effectif de la filière)
- **Culturelle** (63% de l'effectif de la filière)

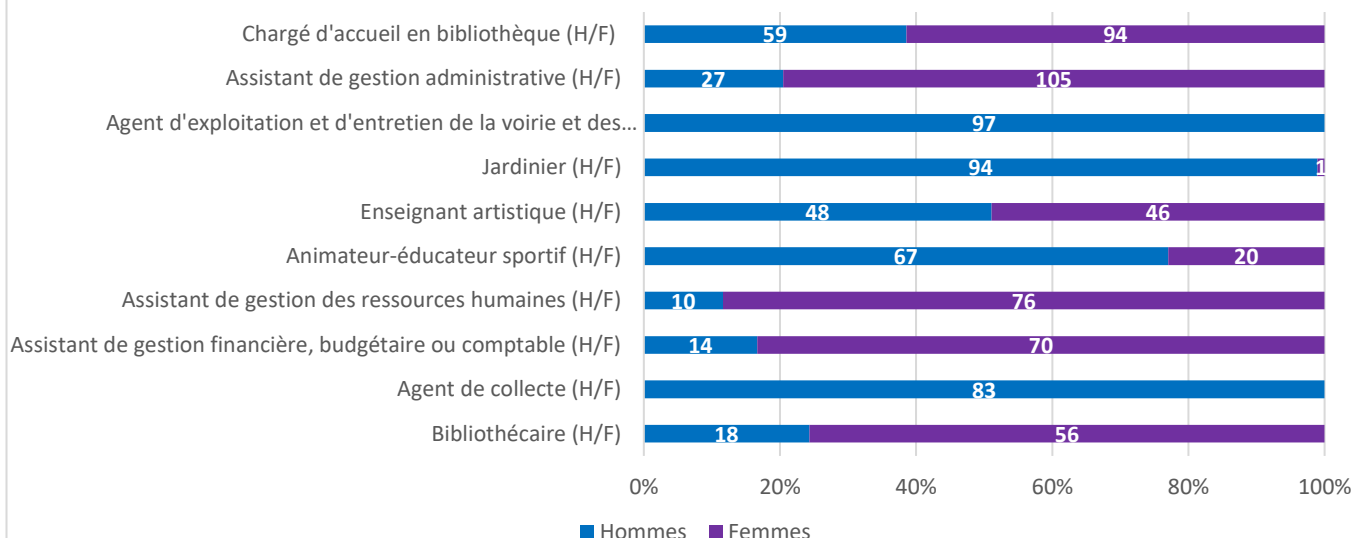
Les hommes sont surreprésentés dans les filières :

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

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

- La représentation des genres dans les filières reste globalement identique par rapport à 2021.
- On note une légère augmentation de la représentation des hommes dans la filière animation (passant de 33% à 36%) et médico-sociale (passant de 33% à 50%) par rapport à 2021
- La représentation des femmes dans la catégorie A reste inchangée (57% en 2021 et 2022)

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



### → Des métiers 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

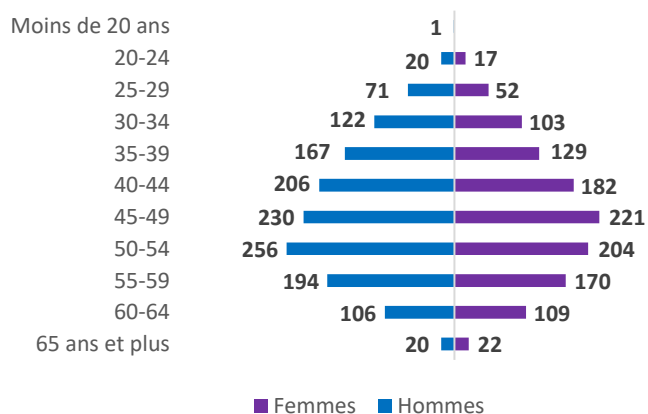
Chargé d'accueil en bibliothèque

Seul le métier d'enseignant artistique est équilibré en terme d'effectifs F/H

Le métier « Agent de propreté des espaces publics » exclusivement représenté par des hommes est sorti du Top10 en 2022 remplacé par « Assistant de gestion financière, budgétaire et comptable »

## PYRAMIDE DES ÂGES

### → Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



### → Âge moyen des agents permanents dans la collectivité

- 47,3 ans pour les femmes
- 46,6 ans pour les hommes
- 46,9 ans tous sexes confondus

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



Hausse de la moyenne d'âge des femmes

2021 : 46,5 ans 2022 : 47,3 ans



Hausse de la moyenne d'âge des hommes

2021 : 45,8 ans 2022 : 46,6 ans

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

	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaires	48,7	47,9	48,3
Contractuels sur emploi permanent	37,9	38,5	38,2
Contractuels sur emploi non permanent	32,2	31	31,6



**Au 31/12/2022**

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 31,6 ans contre 48,3 ans pour les fonctionnaires.

## ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

→ Répartition en ETPR en 2022

	Femmes		Hommes	
	ETPR	%	ETPR	%
Fonctionnaires	909,18	46%	1073,36	54%
Contractuels permanents	138,87	47%	159,74	53%
Contractuels non permanents	122,96	57%	93,15	43%
<b>Total</b>	<b>1171,01</b>	<b>47%</b>	<b>1326,25</b>	<b>53%</b>

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

- **Hausse globale du nombre d'ETPR à + 133,26 (+ 89,01 femmes et +44,25 hommes) soit +5,6%**
- Hausse d'ETPR parmi les fonctionnaires : +34,18 femmes et +52,36 hommes
- Hausse d'ETPR parmi les contractuels permanents : +4,87 femmes et +8,74 hommes
- Hausse d'ETPR parmi les contractuels non permanents pour les femmes +49,96 et baisse de -16,85 pour les hommes

# MOUVEMENTS

## ARRIVÉES

### → Arrivées d'agents sur emploi permanent en 2022

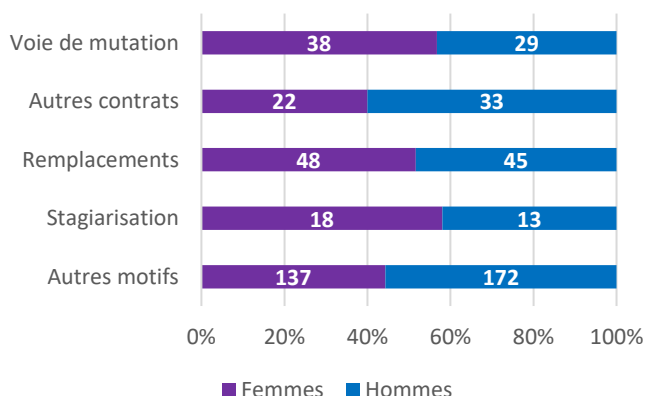
- 263 femmes
- 292 hommes

## DÉPARTS

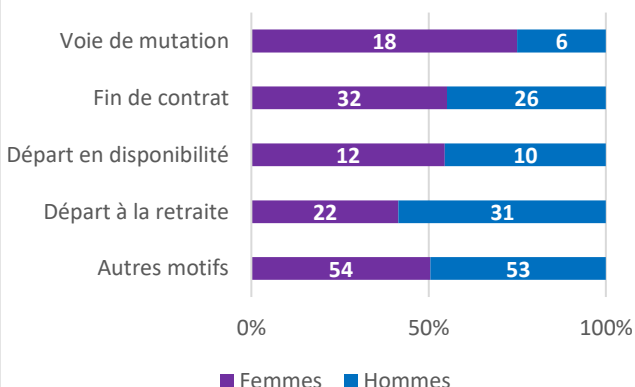
### → Départs d'agents sur emploi permanent en 2022

- 138 femmes
- 126 hommes

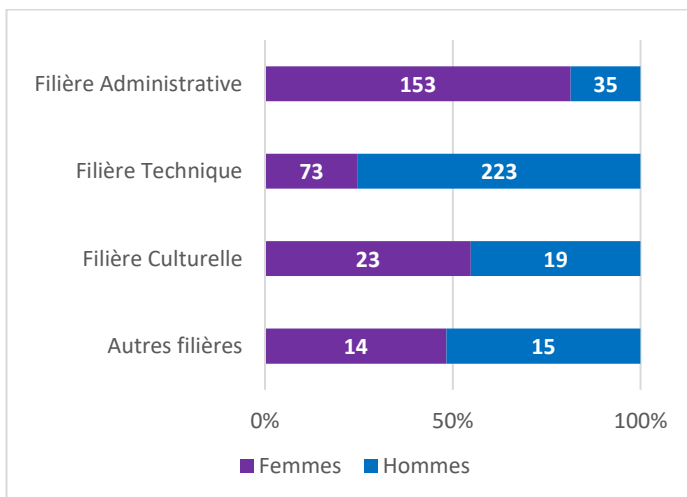
### → Principaux motifs d'arrivées d'agents sur emploi permanent (en nombre d'agents)



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



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



#### Au 31/12/2022

- Le principal motif d'arrivée concerne les recrutements par voie de transfert : 309 agents, soit 44% de femmes et 56% d'hommes.
- Parmi les motifs de départs, les fins de contrats sont plus importantes chez les femmes et les départs à la retraite sont plus nombreux chez les hommes.
- 3 femmes et 2 hommes ont pris des congés parentaux (60% de femmes et 40% d'hommes). L'an passé aucun homme n'avait pris de congé parental.
- 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 2022

- 85 femmes (45%) vs 110 en 2021
- 106 hommes (55%) vs 109 en 2021

→ Part des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022

	Femmes	Hommes
Au choix	7%	8,2%
Examen pro	1,1%	0,6%
Concours	0%	0%
<b>Total</b>	<b>8,1%</b>	<b>8,8%</b>

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 2022

- 482 femmes (45%)
- 581 hommes (55%)

→ Part des agents F/H ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022

	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	46 %	48,3%

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 %

## PROMOTION INTERNE

→ Agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2021

- 18 femmes (43%)
- 24 hommes (57%)

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

Les avancements d'échelon de 2022 sont conformes à la représentativité F/H.



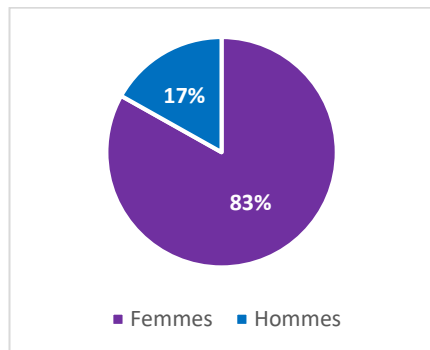
Que ce soit pour l'avancement de grade ou l'avancement d'échelon, les proportions d'avancement sont les mêmes pour les hommes et les femmes

Les hommes sont légèrement surreprésentés dans les promotions internes de 2022 (56%).

# TEMPS DE TRAVAIL

## TEMPS PARTIEL (hors Temps Partiel Thérapeutique)

→ Répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel



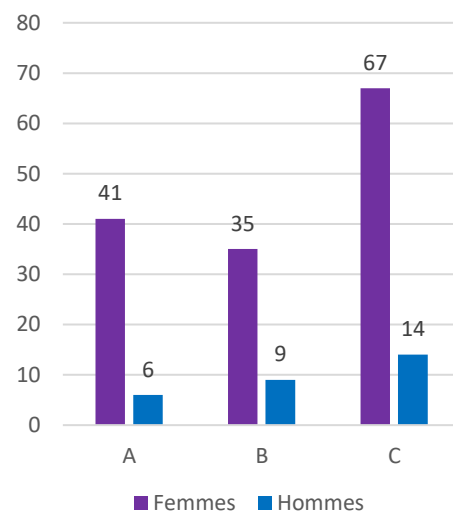
→ Part des agents permanents à temps partiel au sein de la collectivité

- 11,8% des femmes
- 2,1% 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 2021

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

Femmes :	2021 : 14,1%	2022 : 11,8%	soit – 2,3%
Hommes :	2021 : 3%	2022 : 2,1%	soit – 0,9%



Nette surreprésentation des femmes dans les effectifs à temps partiel (83%)

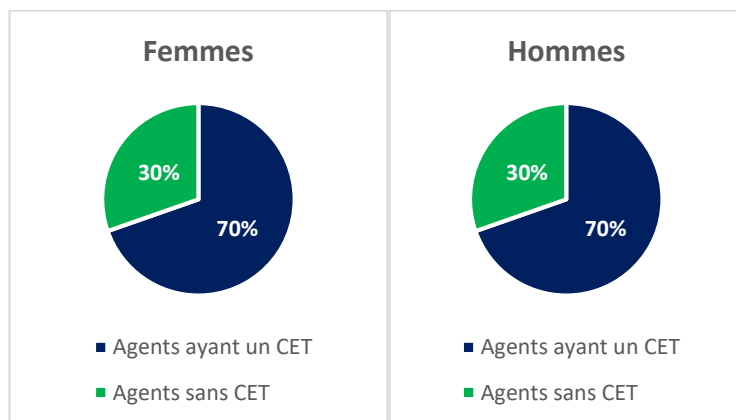
Parmi les effectifs, plus d'une femme sur 10 est à temps partiel

## CONTRAINTES PARTICULIÈRES

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

## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ Proportion d'agents ayant un CET



→ Moyenne des jours accumulés sur le CET

- 8 jours pour les femmes
- 9 jours pour les hommes

## → Nombre de jours utilisés par type de consommation

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

En 2022	Nombre de jours utilisés sous forme de congés		Nombre de jours indemnisés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	53	26	893	1 164
Catégorie B	18	48	443	1 298
Catégorie C	50	75	1 232	2 275
Toutes catégories	121	149	2 568	4 737

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 :

- **4%** sous la forme de congés
- **96%** sous la forme d'une indemnisation

## ABSENCES

### → Taux d'absentéisme

	Agents permanents	
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,30%	5,18%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,95%	7,09%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	7,83%	7,66%

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 pris :

- **25,4 jours** d'absence par les femmes
- **25,9 jours** d'absence par les hommes

#### → Absence pour autorisation spéciale d'absence

En moyenne, ont été pris :

- **1,4 jours** d'absence par les femmes
- **1,6 jours** d'absence par les hommes

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



Hausse du nombre moyen de jours pour motif médical :

Femmes : **+2,1 jours**

Hommes : **+3,2 jours**



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

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	30,9%	30,6%
Accidents de service	0,5%	3,2%
Accidents de trajet	0,4%	0,5%
Longue maladie, longue durée et grave maladie	1,5%	1,3%
Maternité, paternité adoption	1,1%	1,4%
Autorisation spéciale d'absence	3,2%	2,5%

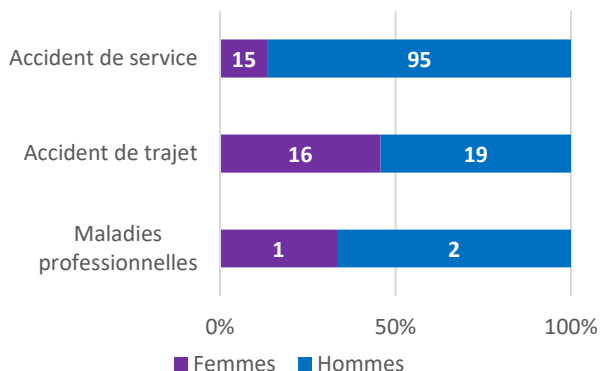
*Nombre d'agents absents au moins une fois / nombre d'agents*

→ **Congé paternité**

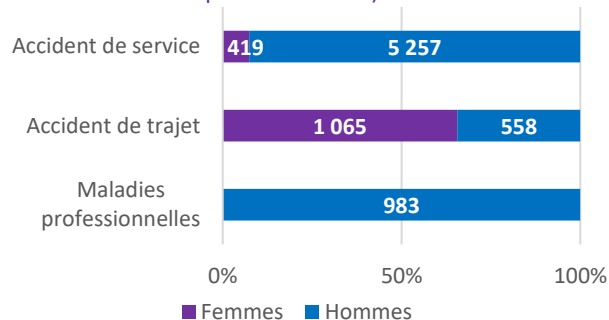
**36** hommes ont pris un congé paternité en 2022 (évolution en baisse par rapport à 2021 : **-8**).

## ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

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



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



### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021



**Les hommes représentent 86% des accidents de service (110) et 93% des jours d'arrêt pour accident de service.**

Ce taux est en hausse par rapport à 2021 où il était de 71%. Il y a une légère baisse globale du nombre d'accidents de service



**Les femmes représentent 46% des accidents de trajet (35) et 66% des jours d'arrêt pour accident de trajet.**

# RÉMUNÉRATION

→ Écarts des rémunération femmes/hommes par filière et catégorie

<b>FONCTIONNAIRES</b>	<b>Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)</b>	<b>Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)</b>	<b>Ecart (en %)</b>	<b>Dont primes et indemnités moyennes (en ETPR) Hommes</b>	<b>Dont primes et indemnités moyennes (en ETPR) Femmes</b>	<b>Ecart (en %)</b>
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>	<b>41 794</b>	<b>34 743</b>	<b>16,9</b>	<b>10 731</b>	<b>8 416</b>	<b>21,6</b>
Catégorie A	51 795	49 096	5,2	13 928	13 451	3,5
Catégorie B	33 691	34 712	-3	8 432	8 218	2,5
Catégorie C	29 675	29 211	1,6	6 735	6 518	3,2
<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>	<b>34 535</b>	<b>40 140</b>	<b>-16,2</b>	<b>8 759</b>	<b>11 212</b>	<b>-28</b>
Catégorie A	58 088	58 208	-0,2	18 376	19 286	-5
Catégorie B	38 659	37 417	3,2	10 371	10 142	2,2
Catégorie C	30 276	28 815	4,8	7 038	6 061	13,9
<b>FILIÈRE CULTURELLE</b>	<b>42 172</b>	<b>37 796</b>	<b>8</b>	<b>6 584</b>	<b>7 356</b>	<b>-11,7</b>
Catégorie A	75 383	59 507	21,1	8 010	9 339	-16,6
Catégorie B	40 513	37 370	7,8	7 372	8 139	-10,4
Catégorie C	28 162	29 037	-3,1	5 592	5 597	-0,1
<b>FILIÈRE SPORTIVE</b>	<b>34 435</b>	<b>34 035</b>	<b>1,2</b>	<b>8 035</b>	<b>7 858</b>	<b>2,2</b>
Catégorie A	40 259			11 076		
Catégorie B	34 401	34 035	1,1	8 057	7 858	2,5
Catégorie C	35 308			6 492		
<b>FILIÈRE SOCIALE</b>		<b>39 146</b>			<b>8 962</b>	
Catégorie A		39 146			8 962	
<b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>	<b>52 162</b>			<b>8 938</b>		
Catégorie A	52 162			8 938		
<b>FILIÈRE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>40 567</b>			<b>13 667</b>		
Catégorie A	40 567			13 667		
<b>FILIÈRE ANIMATION</b>	<b>28 331</b>	<b>29 000</b>	<b>-2,4</b>	<b>6 864</b>	<b>6 820</b>	<b>0,6</b>
Catégorie B	32 306	33 758	-4,5	7 308	8 346	-14,2
Catégorie C	26 865	25 614	4,7	6 701	5 735	14,4
<b>Total</b>	<b>35 993</b>	<b>36 454</b>	<b>-1,3</b>	<b>8 737</b>	<b>8 672</b>	<b>0,7</b>

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

Ecart par catégorie des agents fonctionnaires		
Catégorie A		+ 9,2%
Catégorie B		+3,9%
Catégorie C		+3,3%

**ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021**

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes. Néanmoins, les écarts de rémunération sont tous à la baisse :

- Catégorie A : 10,5% à 9,2%
- Catégorie B : 5,3% à 3,9%
- Catégorie C : 3,4% à 3,3%

<b>CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT</b>	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 %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>41 361</b>	<b>32 501</b>	<b>21,4</b>	<b>13 256</b>	<b>9 107</b>	<b>31,3</b>
Catégorie A	48 507	38 261	21,1	16 438	11 842	28
Catégorie B	28 706	30 294	-5,5	7 771	8 317	-7
Catégorie C	25 784	25 820	-0,1	6 044	5 875	2,8
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>32 218</b>	<b>35 703</b>	<b>-10,8</b>	<b>9 513</b>	<b>11 530</b>	<b>-21,2</b>
Catégorie A	45 729	43 956	3,9	16 845	15 067	10,6
Catégorie B	32 097	30 301	3,7	10 637	10 082	5,2
Catégorie C	26 097	27 188	-4,2	5 610	6 335	-12,9
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>31 199</b>	<b>28 946</b>	<b>7,2</b>	<b>6 005</b>	<b>6 150</b>	<b>-2,4</b>
Catégorie A	67 451	44 728	33,7	9 031	9 769	-8,2
Catégorie B	34 457	32 614	5,3	6 623	7 313	-10,4
Catégorie C	25 409	25 511	-0,4	5 335	5 190	2,7
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>27 674</b>	<b>27 327</b>	<b>1,3</b>	<b>7 191</b>	<b>6 410</b>	<b>10,9</b>
Catégorie B	27 674	27 327	1,3	7 191	6 410	10,9
<b>FILIERE SOCIALE</b>		<b>33 002</b>			<b>9 148</b>	
Catégorie A		33 002			9 184	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		<b>62 065</b>			<b>6 566</b>	
Catégorie A		62 065			6 566	
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>24 350</b>			<b>4 063</b>		
Catégorie C	24 350			4 063		
<b>Total</b>	<b>33 656</b>	<b>32 620</b>	<b>3,1</b>	<b>9 751</b>	<b>8 834</b>	<b>9,4</b>

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



### **Pour les Fonctionnaires :**

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération légèrement supérieure à celle des hommes (+1,3%). L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lié aux régimes indemnitaires a baissé par rapport à 2021, passant de +5,1% à +0,7%. Ces chiffres montrent l'impact de la mise en œuvre du RIFSSEP au 1<sup>er</sup> 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 (+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

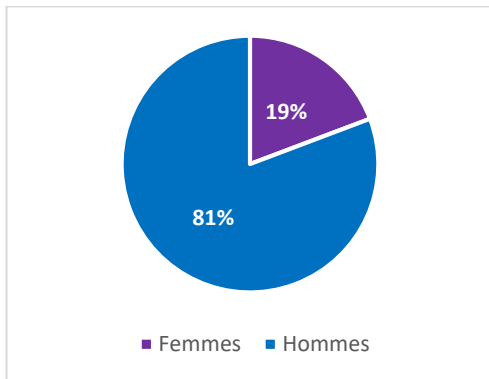
5 femmes et 5 hommes constituent les 10 plus hautes rémunérations de la Métropole

### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

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

En 2022, la parité est respectée

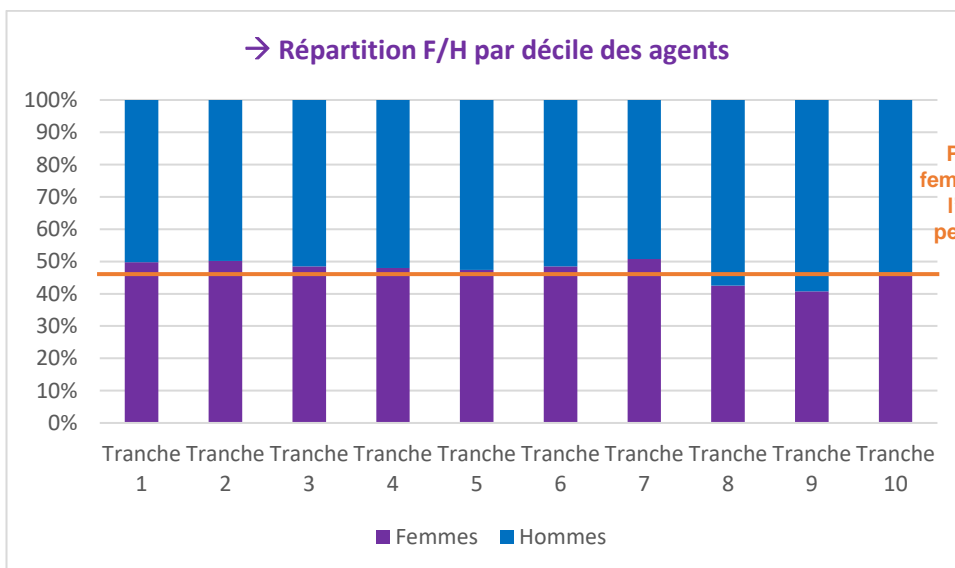
## → Répartition des heures supplémentaires des agents permanents par sexe



## → 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 2022 par chaque agent. Elle a ensuite été découpée en **tranches de 10%**.

En 2022, chaque tranche représente ainsi 390 agents. La première tranche représente les 10% d'agents les moins rémunérés et la dixième les 10% d'agents les mieux rémunérés en 2022.



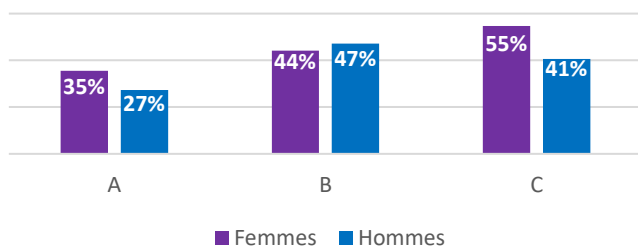
Part des femmes dans l'effectif permanent (46%)



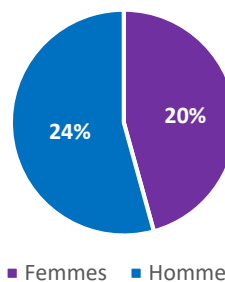
Les hommes sont légèrement surreprésentés dans les 2 dernières tranches 8 et 9. Il y a un meilleur équilibre F/H dans la 10<sup>ème</sup> tranche par rapport à l'année passée. Globalement la répartition est assez équilibrée.

## FORMATION

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



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

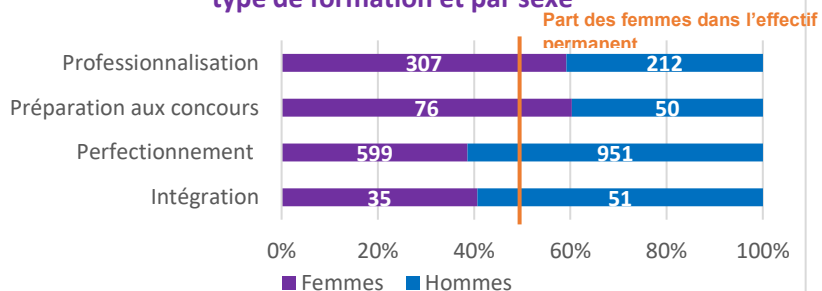


Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation / nombre d'agents permanents présents au 31/12/2022



43% de l'effectif des femmes et 44% de l'effectif des hommes ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022.

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



→ Moyenne des jours de formation par agent permanent

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

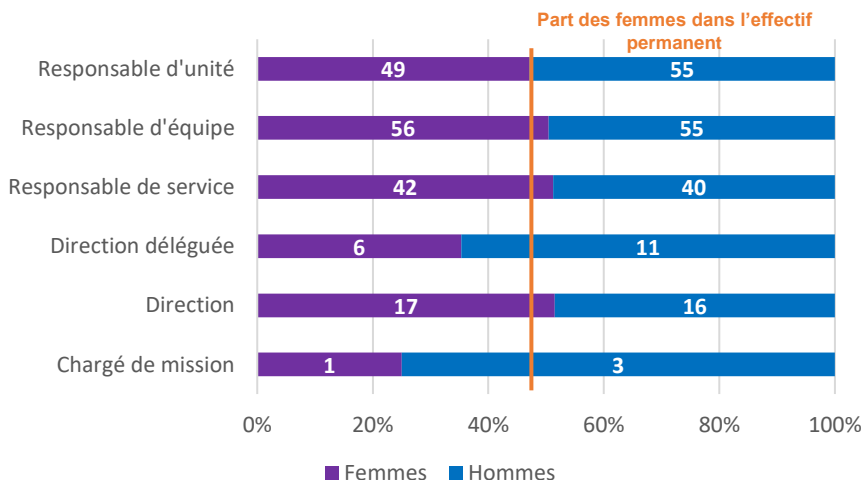


- Les femmes partent plus en formation pour une préparation au concours que les hommes.

- Les hommes sont surreprésentés dans les formations de perfectionnement et d'intégration.

## 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.

Il y a plus d'hommes dans la fonction de direction déléguée. Globalement, la répartition des genres parmi les encadrants est plutôt équilibrée

ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2021

Très légère baisse du taux de féminisation de l'encadrement :

51% en 2021 50% en 2022

## RÉALISATION

Les données utilisées dans ce rapport de situation comparée F/H sont extraites du Rapport Social Unique 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble de la situation comparée femmes/hommes de la collectivité.

Le RSC est produit par le Pôle Ressources Humaines de Montpellier Méditerranée Métropole.  
Document mis à jour le 29/11/2023.