

Rapport égalité femmes – hommes – Annexe

BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE – ANNEE 2024.

Les services municipaux sont structurés en 3 pôles avec une direction générale composée d'une DGS et de deux DGA.

- Un pôle sous la responsabilité d'un DGA qui comprend : CCAS, Sport Animation et Vie Associative, Enfance-Jeunesse-Education, Musées, Médiathèque, Archives, Chargée des Associations Culturelles et Relations Internationales, Chargée de projets culturels, Sécurité, Centre Culturel Simone Veil.
- Un pôle sous la direction d'une DGA qui comprend : Manager de centre-ville, du commerce & Tourisme, Développement territorial et Urbanisme, Bâtiments – Logistiques - Espaces publics, Environnement-Espaces verts
- Un pôle sous la direction de la DGS qui comprend : Ressources Humaines, Systèmes d'Information – Contrôle interne de gestion, Finances, Administration générale, Population–règlementation, Bureau du Maire, Relations Publiques, Communication.

Aucun emploi de cabinet ni emploi fonctionnel n'est ouvert au sein des effectifs de la collectivité.

En application de loi sur la transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la collectivité a appliqué au 1^{er} janvier 2022 les 1607 heures de travail annuelles avec une redéfinition des cycles de travail et un dispositif d'aménagement du temps de travail.

PREMIERE PARTIE - DONNEES RESSOURCES HUMAINES

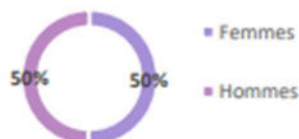
A/ Données RSU 2024

1/ VILLE

■ Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

- Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 224 hommes et 221 femmes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

- Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

199,6 fonctionnaires hommes
178,6 fonctionnaires femmes
22,3 contractuels hommes
21,8 contractuels femmes

- Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	49%
Contractuels	52%

- Répartition des agents par genre et par catégorie



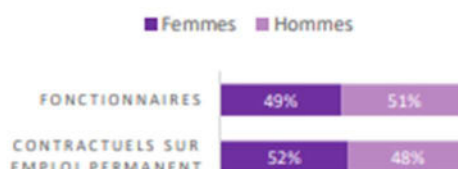
Taux de féminisation	Catégorie A	62%
par catégorie	Catégorie B	64%
hiérarchique :	Catégorie C	45%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

- Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem*

1	ASEM	100%
2	Rédacteurs	100%
3	Adjoints administratifs	89%
4	Assistants de conservation du patrimoine et	85%
5	Animateurs	83%

- Répartition par statut et par genre



>>> Femmes <<<
89% titulaires 11% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

96% CDD 4% CDI

>>> Hommes <<<
90% titulaires 10% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

96% CDD 4% CDI

- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	87%	13%
Technique	23%	77%
Culturelle	82%	18%
Sportive	43%	57%
Sociale	100%	
Police municipale	23%	77%
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation	76%	24%
Incendie secours		

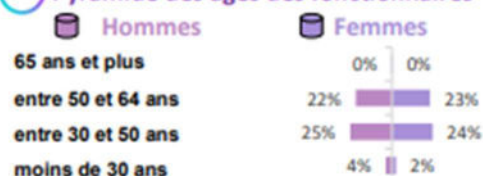
- Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	97%
2	Techniciens	82%
3	Agents de police municipale	77%
4	Adjoints techniques	75%
5	Ingénieurs	63%

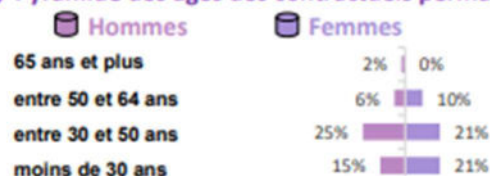
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,9	35,9	47,4
Hommes	46,2	35,4	45,1

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	30%
Apprentis	-

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

77% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



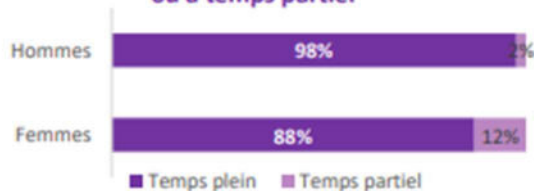
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

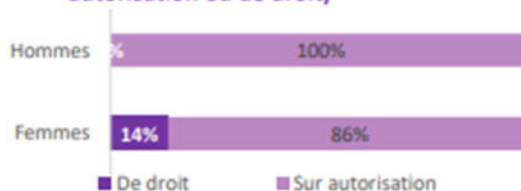


La collectivité dispose d'une charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



→ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



81% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,9%	5,2%
Ensemble	4,6%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,2%	7,7%
Ensemble	7,9%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,6%	8,2%
Ensemble	8,4%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,2%	1,1%
Accidents de trajet	0,0%	0,0%
ASA	0,1%	0,1%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	1,1%	0,6%
Maladie longue durée	0,5%	0,6%
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	1,7%	1,6%
Maladie professionnelle	0,6%	0,0%
Maternité et adoption	0,1%	-
Naissance ou adoption	-	0,1%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

29,8	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
28,0	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

3	congés maternité ou adoption
9	congés paternité ou adoption

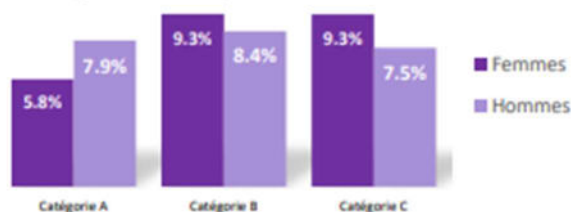
Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

39	accidents de travail
4,9	accidents de travail pour 100 femmes
12,7	accidents de travail pour 100 hommes
382	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
1 770	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

633 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



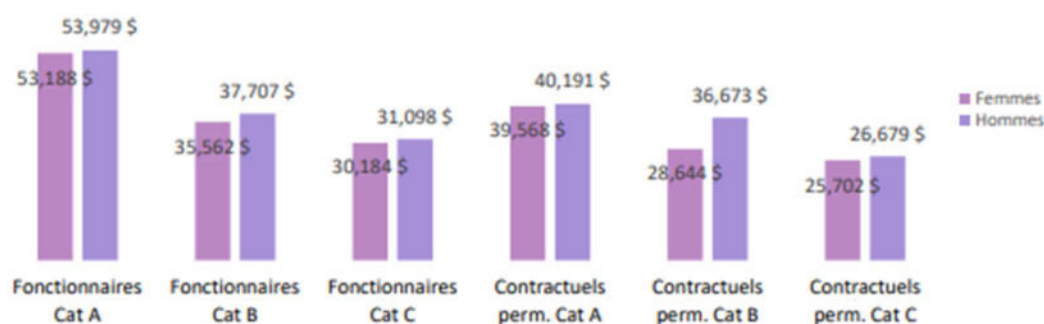
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	50 407 €	48 323 €	s	34 301 €	30 477 €	30 045 €
Animation	-	-	s	35 098 €	32 666 €	30 788 €
Culturelle	s	48 241 €	s	33 852 €	30 292 €	29 482 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	38 505 €	31 677 €
Sociale	-	-	-	-	-	30 164 €
Sportive	-	-	31 113 €	33 880 €	-	-
Technique	53 091 €	59 414 €	39 452 €	34 254 €	30 279 €	29 271 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 419 € ↘	5 142 €	3 662 € ↗	14 014 €	-	3 226 €
Animation	-	5 104 € ↘	2 789 € ↘	-	5 500 €	4 193 €
Culturelle	9 359 €	4 892 € ↘	3 384 € ↘	-	5 610 €	4 165 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	1 425 € ↘	-	-	2 440 €
Sociale	-	-	2 498 €	-	-	-
Sportive	-	5 797 € ↗	-	-	4 050 €	-
Technique	13 968 € ↗	6 650 € ↗	2 245 € ↘	10 715 €	6 560 €	3 095 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 767 € ↘	4 057 € ↘	3 143 € ↗	10 246 €	5 648 €	2 500 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	6 750 € ↘	4 150 € ↘	5 000 € ↗	7 149 €	4 154 €	2 498 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	4 150 € ↘	-	-	4 900 €	-
Technique	10 039 €	5 660 € ↘	2 349 € ↘	-	7 358 €	2 684 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

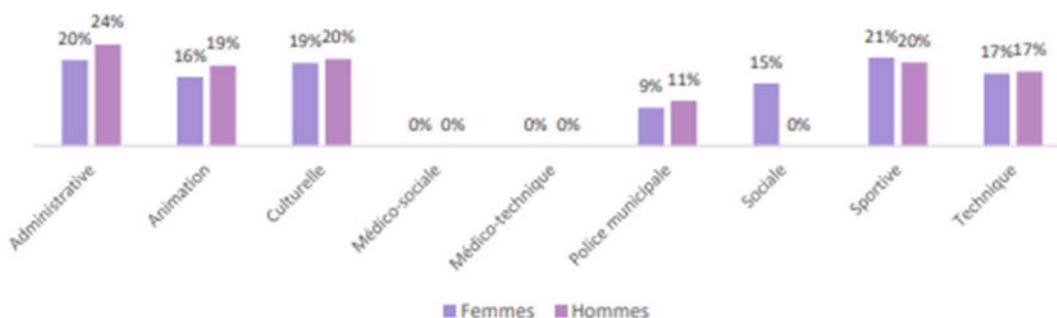
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	23%	27%	19%	s	18%	17%
Animation	-	-	20%	s	15%	19%
Culturelle	22%	s	19%	s	19%	19%
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	9%	11%
Sociale	-	-	-	-	15%	-
Sportive	-	-	21%	21%	-	-
Technique	25%	23%	23%	-	14%	16%

➔ RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	263 €	212 € ↘	-	-	1 685 €
Animation	-	186 €	1 492 € ↗	-	-	241 €
Culturelle	-	333 €	130 €	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	1 446 € ↘	-	-	2 659 €
Sociale	-	-	130 €	-	-	-
Sportive	-	641 €	-	-	-	-
Technique	-	-	914 € ↗	-	434 €	802 €

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	397 € ↘	-	1 082 €	1 038 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	363 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	618 €	-
Technique	-	-	85 € ↘	-	41 €	486 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

■ Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	4,5
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	4,5	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

2 / CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

■ Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 122 femmes et 8 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs
sur emploi permanent
par genre

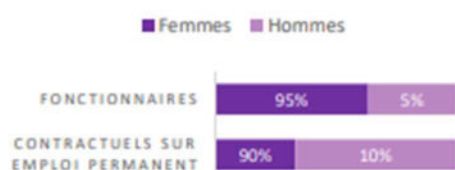


La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

5,6 fonctionnaires hommes
97,1 fonctionnaires femmes
1,8 contractuel homme
14,9 contractuels femmes

➔ Répartition par statut et par genre



85% Femmes 15% contractuelles permanentes
titulaires

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD 0% CDI

75% Hommes 25% contractuels permanents
titulaires

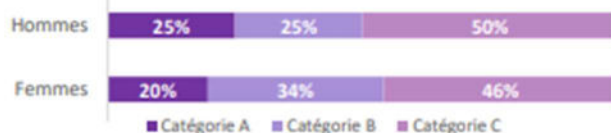
Parmi les hommes contractuels :

50% CDD 50% CDI

→ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	95%	
Contractuels	90%	

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	92%
	Catégorie B	95%
	Catégorie C	93%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux*

1	Agents sociaux	100%
2	Attachés	100%
3	Auxiliaires de puériculture	100%
4	Educateurs de jeunes enfants	100%
5	Aide-soignant	93%

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	60%	40%
Culturelle		
Sportive	100%	
Sociale	96%	4%
Police municipale		
Médico-sociale	98%	2%
Médico-technique	100%	
Animation	100%	
Incendie secours		

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques*

1	Adjoints techniques	40%
2	Adjoints administratifs	15%
3	Aide-soignant	7%
4	Auxiliaires de puériculture	0%
5	Educateurs de jeunes enfants	0%

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,0	35,3	47,9
Hommes	49,2	42,5	47,5

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation	
Vacataires	100%
Saisonniers*	
Apprentis	-

* comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

100% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



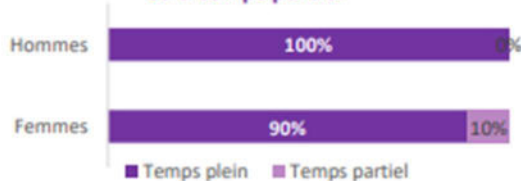
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre



La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,6%	22,9%
Ensemble	9,5%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	14,0%	22,9%
Ensemble	14,5%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	14,2%	23,2%
Ensemble	14,8%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	1,9%	0,6%
Accidents de trajet	0,0%	-
ASA	0,2%	-
Grave maladie	-	-
Longue, grave maladies	1,9%	-
Maladie longue durée	2,3%	-
Disponibilité d'office-santé	-	-
Maladie ordinaire	6,2%	0,8%
Maladie professionnelle	0,8%	-
Maternité et adoption	-	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

51,0	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
83,6	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

25	accidents de travail
20,5	accidents de travail pour 100 femmes
-	Aucun accident de travail pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0	congé maternité ou adoption
1	congé paternité ou adoption

1 510	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
299	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

→ 163 départs en formation concernant des agents permanents

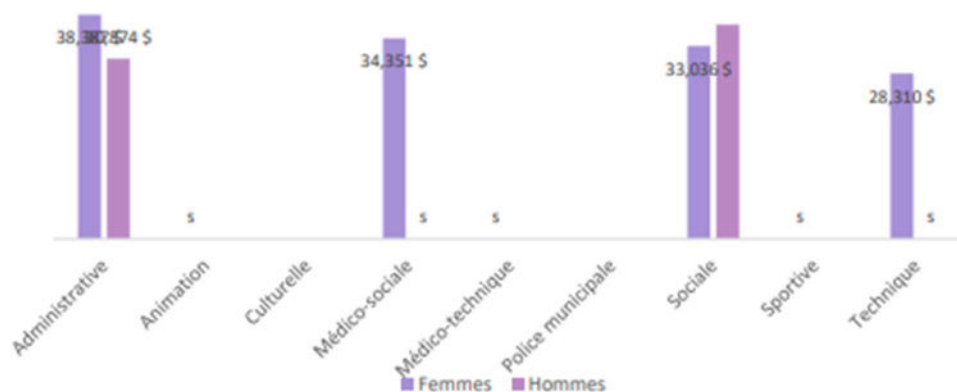
→ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

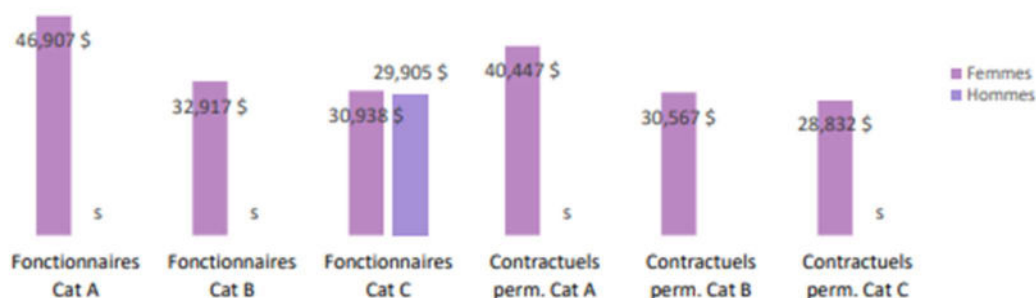


Rémunérations (agents permanents)

→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	53 345 €	s	s	29 526 €	31 360 €
Animation	-	-	-	-	-	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	48 780 €	s	32 220 €	-	s
Médico-technique	-	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	36 670 €	41 732 €	-	-	-	30 838 €
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	-	-	-	-	s	28 310 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 352 €	7 160 € ↘	3 402 € ↘	-	8 871 €	4 325 €
Animation	-	-	3 035 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5 945 €	4 411 € ↘	-	-	6 244 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	5 480 € ↘	-	2 466 €	5 500 €	-	-
Sportive	-	4 150 €	-	-	-	-
Technique	-	-	2 557 € ↗	-	-	2 550 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	3 150 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	4 185 €	4 267 €	5 036 €	-	-	-
Médico-technique	5 538 €	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	5 650 €	-	3 012 €	5 650 €	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	2 008 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

→ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie**

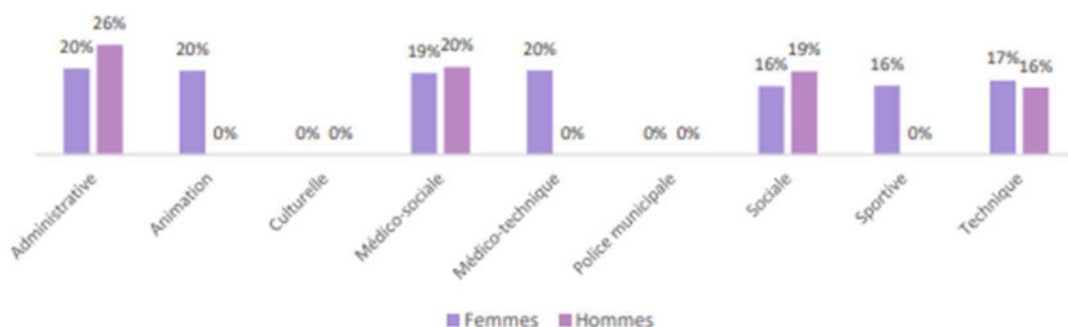
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	21%	-	s	s	18%	23%
Animation	-	-	-	-	s	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	15%	-	20%	s	s	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	18%	19%	-	-	15%	-
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	-	-	-	-	17%	s

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

→ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre**



→ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière**



■ **Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)**

→ **Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière**

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	72 €	-	-	-
Animation	-	-	1 988 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	4 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	1 070 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	195 €	-	-	-

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	11 838 €	127 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

■ Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

**B/ BILAN DES ACTIONS DU PLAN EGALITE HOMME / FEMMES
(Décembre 2021- Décembre 2024)**

EVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION

La Ville et le CCAS de Montbéliard appliquent une politique de rémunération conforme à la rémunération statutaire et en lien avec les responsabilités et les missions des postes. Le RIFSEEP est généralisé à l'ensemble des agents de la collectivité. Tous les postes ont été objectivement analysés et classés par groupe de responsabilité.

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier
Mesurer les inégalités salariales et faire un suivi particulier pour certaines catégories	Ratio rémunération entre les femmes et les hommes Ratio de certaines catégories (métier, grade, services, encadrement...)	Annuel
Mettre en place / poursuivre une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail)	La résorption de l'emploi précaire a été mis en œuvre en 2024	Annuel

GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Ville et le CCAS de Montbéliard, dans le cadre de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LGD) de décembre 2020, ont établi des orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels en tenant compte de différents critères objectifs permettant de démontrer l'engagement professionnel, les compétences, le savoir être, la capacité d'adaptation et le cas échéant l'encadrement d'équipes.

La mise en place d'une charte de mobilité en décembre 2015, ainsi qu'une procédure de recrutement officielle et écrite validée en octobre 2020 permettent de garantir l'égal accès des femmes et des hommes.

L'objectif des actions définies ci-dessous est d'améliorer de manière continue les processus RH.

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier
Sensibiliser les jurys de recrutement/mobilité à la non-discrimination homme/femme	63 jurys de recrutement ont eu lieu en 2024 L'ensemble des participants ont été sensibilisés	2022-2024
Communiquer sur la procédure de recrutement mise en place : - en interne (site intranet – Echo des Services) - en externe (site internet de la Ville)	Effectivité de la mesure sur le site internet de la Ville	2022-2024
Favoriser la mixité des métiers : - Etablir un diagnostic de la mixité des métiers au sein de la collectivité	Suivi de diagnostic (RSU)	2024

- Garantir une dénomination des postes non genrée (annonce de recrutement, organigramme...)	Contrôles réguliers	2024
- Faciliter l'accès aux métiers dits « manuels » aux femmes en travaillant sur l'ergonomie des postes	2 études de postes dans les ateliers faites par le conseiller de prévention	2022-2024
- Adapter les EPI à la morphologie des agents en intégrant des critères dans le cahier des charges des marchés EPI	Intégration des équipements féminins dans le choix d'un matériel spécifique en adéquation avec la morphologie féminine (pantalons de travail – chaussures de sécurité)	2022-2024
- Garantir l'accès et l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux en cas de besoin	Diagnostic de l'existant en cours	2022-2024
- Mener des actions de communication à l'égalité professionnelle à destination des agents et des encadrants pour lutter contre les stéréotypes	Actions de communication diverses : écho des services, Journée égalité femmes-hommes... Interventions du conseiller de prévention au sein des services	2022-2024

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier
Adapter l'organisation du travail et du temps de travail : - Mise en place de nouvelles modalités de gestion du temps (cycles ATT, plages fixes et variables, pause méridienne, gestion des récupération, annualisation, CET...)	- Mise en production progressive du logiciel GTA	2022-2024
- Mise en place d'un logiciel GTA	- Mise en production progressive du logiciel GTA	2022-2024
Mise en œuvre du télétravail avec une première phase expérimentale à compter du 1 ^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023, pour les agents à temps plein et dont les missions le permettent.	- Pérennisation du dispositif télétravail au terme de la phase expérimentale - 85 d'agents ayant été autorisé à bénéficier du télétravail en 2024 - 1060 jours de télétravail effectués en 2024 - 82% de femmes concernées	2024

Mieux informer les agents sur leurs différents droits aux congés (congé parental, droit jours pour enfants gravement malades, pour accompagnements personnes à charge...), aux possibilités de temps partiels	- Informations faites auprès des agents concernés en lien avec les correspondants RH	2022-2024
---	--	-----------

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

La Ville et le CCAS de Montbéliard ont intégré dans le Règlement Intérieur Hygiène/Sécurité la notion de lutte contre le harcèlement et la discrimination.
En parallèle, une procédure de signalement a été mise en place.

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier
Communiquer sur le règlement et la procédure de signalement et sensibiliser les agents et les encadrants.	- Suivi de diagnostic (RSU) - Sensibilisation du conseiller de prévention au sein des services	Annuel
Mettre en place d'un parcours de formation adapté, notamment à destination des encadrants : - Conférences - Ateliers - Formations CNFPT	- Journée égalité femmes-hommes et prévention des comportements sexistes 26 janvier 2024 (2 conférences – participation 49 personnes)	2022-2024
Campagnes de sensibilisation en s'appuyant notamment sur des journées particulières	- Journée égalité femmes-hommes et prévention des comportements sexistes 26 janvier 2024 (2 conférences – participation 49 personnes)	2022-2024
Introduire ce thème dans les journées d'accueil des nouveaux arrivants	- Nombre de journées d'accueil : 2 par an	Annuel

DEUXIEME PARTIE

BILAN DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES

La Ville intègre les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs de ses domaines d'intervention : Petite Enfance, jeunesse, sport, social, insertion professionnelle...

→ A ce titre, plusieurs exemples peuvent être cités :

Le Groupe de Solidarité Emploi et l'Égalité Professionnelle

Dans le cadre du dispositif du GSE, des actions sont mises en place pour faciliter la mise en relation entre l'offre et la demande d'emplois dans un environnement sécurisé. Ce système offre des garanties tant pour les employeurs, qui contribuent à la formation de leurs futurs salariés, que pour les demandeurs d'emploi, qui ont la certitude qu'un emploi leur sera proposé à l'issue de leur formation.

En 2025, parmi les 122 bénéficiaires de cette action, 70 étaient des femmes et 52 des hommes. Les formations proposées couvrent divers secteurs (tels que l'animation, le commerce, la vente, le transport interurbain et les poids lourds) et métiers (tels que le BNSSA et l'auxiliaire de vie).

Afin de lever l'un des obstacles majeurs à l'emploi pour les jeunes, notamment l'accès au permis de conduire, le CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) propose une aide financière pour l'obtention du permis de conduire, spécifiquement destinée aux personnes ayant un projet professionnel clair. Cette action est réalisée en partenariat avec "La Roue de Secours", qui réalise en amont un diagnostic mobilité.

En 2025, 17 personnes ont bénéficié de cette aide, dont 9 femmes et 8 hommes.

Chaque année, un forum de recrutement est organisé pour permettre aux demandeurs d'emploi de rencontrer des entreprises et de postuler aux offres d'emploi disponibles. En 2025, près de 1300 visiteurs ont participé à cet événement, dont 720 femmes et 580 hommes. À l'issue du forum, plus de 200 recrutements ont été effectués (bilan définitif en cours), avec une prédominance de recrutements masculins, principalement dans l'industrie.

La Ville de Montbéliard organise également chaque année un forum sur les jobs d'été et l'apprentissage, visant à faciliter les échanges entre les jeunes de plus de 16 ans et les acteurs du monde économique. Des ateliers variés sont proposés, tels que la consultation d'offres d'emploi, la présentation des chantiers jeunes, des ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation, ainsi que des conférences sur la confiance en soi. Une enquête réalisée lors de l'événement 2025 a révélé que 62 % des participants étaient des femmes, avec un âge moyen de 24 ans.

Le soutien aux associations favorisant l'égalité femmes/hommes

Le CCAS soutient également les associations engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes. Parmi celles-ci, l'association *Féminin Pluri'elles*, qui œuvre au service des habitants en mettant l'accent sur la dimension familiale, intergénérationnelle et citoyenne. Cette association mène diverses actions, telles que l'accompagnement des familles, la lutte contre les exclusions, des sorties familiales, des actions de promotion de la santé, ainsi que des initiatives autour de la mixité et de l'égalité filles/garçons. En 2025, le CCAS a attribué une subvention de 5000 € à cette association. Le CCAS participe aussi au développement d'autres associations comme Femmes d'Ici et d'Ailleurs (financement en 2025 de 800 €) dont l'objectif est de rassembler les femmes de toutes origines, de milieux culturel et social différents en un lieu d'information, de partage et de sensibilisation. Les temps proposés à destination des femmes de la Petite Hollande sont créateurs de lien social et favorisent ainsi un mieux vivre ensemble sur le quartier.

De nouvelles actions d'accompagnement socio-professionnel pour les femmes isolées ont également été mises en place en 2025 par le GSE de la Ville de Montbéliard. Une dizaine de femmes ont été accompagnées dans leur parcours vers l'emploi ou la formation, avec des solutions pour lever les freins liés à la mobilité, à la garde d'enfants et un coaching en savoir-être. Cette action devrait se développer davantage en 2026.

Le Programme de Réussite Educative

Le programme de Réussite Educative, issu de la loi Borloo de 2005 relative à la cohésion sociale, s'applique aux enfants et jeunes de 2 à 18 ans, présentant des signes de fragilité sociale, familiale, éducative, et ne bénéficiant pas d'un environnement favorable à un développement personnel harmonieux.

L'action porte sur un soutien individualisé et personnalisé à l'enfant, mobilisant si besoin l'ensemble des acteurs du monde socio-éducatif.

En 2025, ce sont 70 filles et 76 garçons qui ont été accompagnés sur ce dispositif.

Le PRE est le volet individuel de la cité éducative renouvelée en 2025 sur les 3 quartiers PV de la commune. Il contribue à la réduction des inégalités.

Petite enfance

L'engagement du service petite enfance dans le dispositif des crèches à vocation d'insertion sociale et professionnelle s'est renforcé en 2025.

Les partenaires de l'action sociale et de l'emploi orientent les familles ayant un besoin de garde, qui pourrait être un frein pour s'engager dans un projet professionnel (formation, emploi.) Il s'agit principalement de familles monoparentales pour lesquelles l'accès au mode de garde est indispensable à la reprise d'une activité.

En 2025, ce sont 53 enfants accueillis (contre 46 en 2024) pour un total de 23 800 heures. 23 enfants ont fait l'objet d'un accueil occasionnel permettant une séparation progressive avant la reprise d'emploi du parent ou l'entrée en école maternelle. 30 ont été pris en charge de manière régulière pour permettre la reprise d'emploi du parent, principalement de la mère (25 enfants vivent dans une famille monoparentale). Le tarif horaire basé sur les revenus de la famille est adapté aux revenus modestes. En moyenne, le tarif est de 0.65€ de l'heure pour les 53 familles concernées.

Cette offre permet à la fois d'accompagner la reprise d'emploi des femmes et la socialisation de l'enfant pour le préparer à son entrée en école maternelle.

Relations avec les partenaires

Depuis 2021 les associations et fondations bénéficiant de subventions publiques ou d'un agrément de l'Etat doivent signer un [contrat d'engagement républicain](#). Le 4^{ème} engagement de ce contrat, qui s'intitule « Egalité et non-discrimination », est ainsi libellé :

« L'association ou la fondation s'engage à respecter l'égalité de tous devant la loi.

Elle s'engage, dans son fonctionnement interne comme dans ses rapports avec les tiers, à ne pas opérer de différences de traitement fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée qui ne reposeraient pas sur une différence de situation objective en rapport avec l'objet statutaire licite qu'elle poursuit, ni cautionner ou encourager de telles discriminations.

Elle prend les mesures, compte tenu des moyens dont elle dispose, permettant de lutter contre toute forme de violence à caractère sexuel ou sexiste. »

Fonctionnement des activités du service Enfance Jeunesse Education

Pour ce qui concerne les activités du service Enfance Jeunesse Education, la mixité demeure un principe de fonctionnement.

Pour la garantir, lorsqu'elle risque de ne pas apparaître « *spontanément* » (cas des séjours adolescents organisés au CNPA ou par le secteur jeunesse, par exemple, où le nombre de places disponibles n'est pas très important et pour lesquels il n'est pas rare qu'un groupe de garçons ou un groupe de filles s'organisent pour partir ensemble, au risque de ne laisser aucune place disponible pour l'autre sexe), il n'est pas rare que les places disponibles soient divisées par 2, une moitié étant attribuée aux filles, l'autre aux garçons.

A la fin des inscriptions, s'il reste des places, celles-ci sont attribuées sans distinction de genre. Mais le fait d'attribuer une priorité aux filles ou aux garçons, dans un premier temps, permet de garantir la mixité.

Illustration de ce fonctionnement avec les séjours de l'été 2025 à Charquemont :

L'été dernier, 5 séjours d'une semaine ont été organisés à Charquemont, du 7 juillet au 8 août.

Durant ces 5 séjours ont été accueillis :

Inscriptions 2025	Ages	Filles	Garçons	% Filles	% Garçons
151	7/12	81	70	53.64	46.36
62	13/16	28	34	45.16	54.84

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une parité parfaite (50/50), on peut tout de même souligner la mixité de ces séjours. Il y a d'ailleurs plus de filles inscrites que de garçons dans la catégorie des 7-12 ans, ce qui n'était pas le cas en 2024, où les garçons restaient majoritaires dans les 2 catégories, comme le montre le tableau ci-dessous :

Inscriptions 2024	Ages	Filles	Garçons	% Filles	% Garçons
167	7/12	72	95	43.11	56.88
44	13/15	20	24	45.45	54.55

TROISIEME PARTIE

SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIERE D'INEGALITES HOMMES-FEMMES SUR LE TERRITOIRE

(Données locales INSEE - commune de Montbéliard 25388 – chiffres détaillés parus le 06/11/2025)

EVOLUTION ET STRUCTURE DE LA POPULATION EN 2022

Population par grandes tranches d'âges

Âge	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	25 974	100,0	25 304	100,0	25 516	100,0
0 à 14 ans	4 838	18,6	4 747	18,8	5 062	19,8
15 à 29 ans	5 430	20,9	5 088	20,1	4 939	19,4
30 à 44 ans	4 704	18,1	4 569	18,1	4 378	17,2
45 à 59 ans	4 685	18,0	4 317	17,1	4 100	16,1
60 à 74 ans	3 817	14,7	4 007	15,8	4 148	16,3
75 ans ou plus	2 501	9,6	2 575	10,2	2 888	11,3

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2022

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	9 657	10 675	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	0	0	0,0	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	283	147	0,5	3,6	1,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	861	521	2,2	11,7	3,7
Professions intermédiaires	1 016	1 014	6,7	16,9	4,4
Employés	749	1 942	16,1	19,9	5,4
Ouvriers	2 405	762	14,7	27,3	4,1
Retraités	2 645	3 342	0,0	0,4	70,3
Autres personnes sans activité professionnelle	1 698	2 946	59,9	20,3	10,9

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

Ménages selon leur composition

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2011	%	2016	%	2022	%	2011	2016	2022
Ensemble	12 086	100,0	11 849	100,0	11 424	100,0	25 205	24 348	24 496
Ménages d'une personne	5 230	43,3	5 486	46,3	5 110	44,7	5 230	5 486	5 110
Hommes seuls	2 279	18,9	2 416	20,4	2 335	20,4	2 279	2 416	2 335
Femmes seules	2 951	24,4	3 070	25,9	2 774	24,3	2 951	3 070	2 774
Autres ménages sans famille	284	2,3	202	1,7	225	2,0	695	535	565
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	6 572	54,4	6 161	52,0	6 089	53,3	19 280	18 327	18 821
Un couple sans enfant	2 817	23,3	2 474	20,9	2 347	20,5	5 702	5 010	4 766
Un couple avec enfant(s)	2 540	21,0	2 482	20,9	2 442	21,4	10 289	10 042	10 290
Une famille monoparentale	1 214	10,0	1 205	10,2	1 300	11,4	3 289	3 275	3 765

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2022

Âge	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 199	927	77,3	75,8	78,9
6 à 10 ans	1 809	1 765	97,6	98,1	96,9
11 à 14 ans	1 454	1 414	97,2	97,9	96,6
15 à 17 ans	1 131	1 058	93,5	92,1	95,3
18 à 24 ans	2 358	1 148	48,7	45,2	53,1
25 à 29 ans	1 450	144	9,9	11,4	8,1
30 ans ou plus	15 515	220	1,4	1,4	1,5

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	17 884	8 384	9 499
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,3	25,4	31,0
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,8	4,2	7,3
CAP, BEP ou équivalent	22,3	26,6	18,5
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,3	16,5	17,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,4	9,8	9,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	7,5	6,1	8,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	9,4	11,4	7,7

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2022

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	14 726	9 937	67,5	7 840	53,2
15 à 24 ans	3 489	1 502	43,1	1 083	31,1
25 à 54 ans	8 571	6 989	81,5	5 544	64,7
55 à 64 ans	2 666	1 445	54,2	1 212	45,5
Hommes	7 353	5 379	73,1	4 228	57,5
15 à 24 ans	1 947	891	45,8	654	33,6
25 à 54 ans	4 222	3 791	89,8	3 009	71,3
55 à 64 ans	1 184	696	58,8	565	47,7
Femmes	7 373	4 558	61,8	3 612	49,0
15 à 24 ans	1 541	611	39,6	430	27,9
25 à 54 ans	4 349	3 198	73,5	2 535	58,3
55 à 64 ans	1 482	749	50,5	647	43,7

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

Nombre de chômeurs et taux de chômage	2011	2016	2022
Nombre de chômeurs	2 184	2 301	2 097
Taux de chômage en %	19,4	21,8	21,1
Taux de chômage des 15 à 24 ans	35,6	31,7	27,9
Taux de chômage des 25 à 54 ans	17,5	21,2	20,7
Taux de chômage des 55 à 64 ans	12,0	13,5	16,1

Sources : Insee, RP20011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

Emploi selon le statut professionnel

Statut professionnel	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	17 807	100,0	16 356	100,0	16 613	100,0
Salariés	16 513	92,7	15 229	93,1	15 334	92,3
<i>dont femmes</i>	9 343	52,5	8 219	50,2	7 814	47,0
<i>dont temps partiel</i>	3 493	19,6	3 028	18,5	2 810	16,9
Non-salariés	1 294	7,3	1 127	6,9	1 279	7,7
<i>dont femmes</i>	517	2,9	479	2,9	559	3,4
<i>dont temps partiel</i>	184	1,0	170	1,0	223	1,3

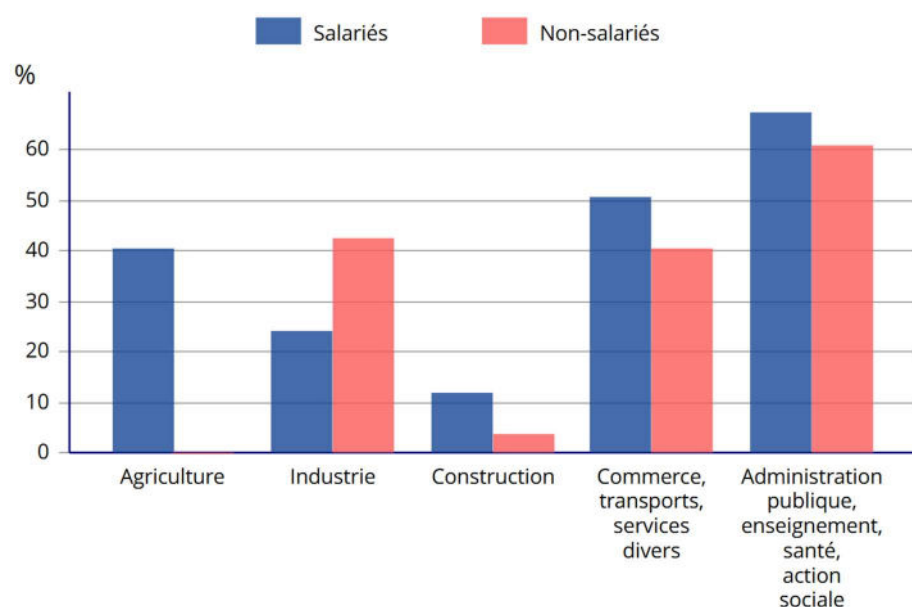
Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2025

Emploi selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	2011		2016		2022			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes %	dont salariés %
Ensemble	17 480	100,0	16 358	100,0	16 605	100,0	50,3	93,1
Agriculture	47	0,3	43	0,3	49	0,3	36,7	90,8
Industrie	2 207	12,6	2 027	12,4	2 895	17,4	24,5	97,8
Construction	475	2,7	566	3,5	612	3,7	10,0	76,0
Commerce, transports, services divers	6 925	39,6	6 674	40,8	6 880	41,4	49,7	90,5
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	7 825	44,8	7 048	43,1	6 168	37,1	67,1	95,6

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2025.

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2022



Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2025

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Statut et condition d'emploi	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	4 341	100	3 674	100
Salariés	3 884	89,5	3 332	90,7
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	2 757	63,5	2 566	69,8
Contrats à durée déterminée	392	9,0	469	12,8
Intérim	436	10,0	96	2,6
Emplois aidés	41	0,9	60	1,6
Apprentissage - Stage	259	6,0	141	3,8
Non-Salariés	456	10,5	342	9,3
Indépendants	266	6,1	235	6,4
Employeurs	183	4,2	101	2,8
Aides familiaux	7	0,2	6	0,2

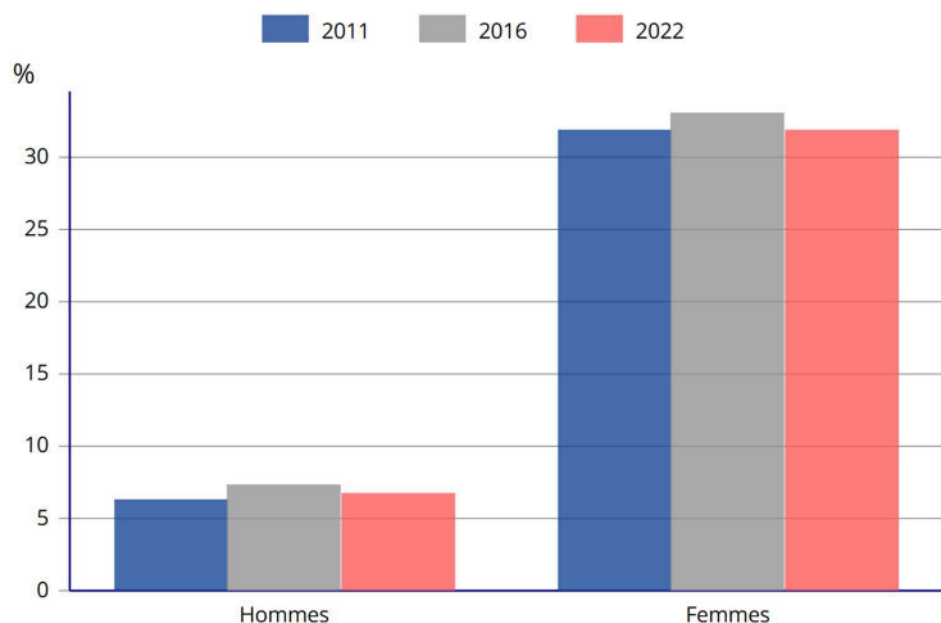
Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2022

Âge	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	3 803	6,3	3 282	31,2
15 à 24 ans	618	13,8	413	34,7
25 à 54 ans	2 717	4,7	2 304	29,4
55 à 64 ans	469	6,3	565	35,5

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP20011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres*	3 572,6	3 276,7	3 818,7
Professions intermédiaires	2 648,0	2 354,7	3 021,1
Employés	1 840,3	1 842,0	1 835,4
Ouvriers	1 965,3	1 839,5	2 001,2
Ensemble	2 247,2	2 111,9	2 379,8

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Ecart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Écart salaire (en %)
Cadres*	-14,2
Professions intermédiaires	-22,1
Employés	0,4
Ouvriers	-8,1
Ensemble	-11,3

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Salaire net mensuel moyen (en euros) selon l'âge en 2023

<u>Âge</u>	<u>Ensemble</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Moins de 25 ans	1 842,3	1 724,0	1 927,8
De 25 à 39 ans	2 182,7	2 026,6	2 312,2
De 40 à 49 ans	2 317,9	2 192,4	2 454,5
De 50 à 54 ans	2 350,6	2 188,0	2 545,9
55 ans ou plus	2 504,3	2 309,1	2 759,1

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2022

	Écart salaire (en %)
Moins de 25 ans	-10,6
De 25 à 39 ans	-12,4
De 40 à 49 ans	-10,7
De 50 à 54 ans	-14,1
55 ans ou plus	-16,3

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.