

# Bilan social 2016







---

# Édito

Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de l'année et reflète les actions menées par la collectivité en matière de ressources humaines. C'est aussi un outil de partage entre les RH, les services, les organisations syndicales, et plus largement avec toute personne qui s'intéresse aux agents de la Ville de Grenoble.

Cette année, la structure du bilan social de la Ville de Grenoble a été revue pour en faire un document plus attractif, moins volumineux, privilégiant les graphiques aux tableaux. Cette nouvelle maquette a été travaillée avec les organisations syndicales.

Pour plus de clarté, toutes les données genrées ont été incluses dans le rapport de situation comparée. Désormais présenté chaque année, ce rapport permet d'affiner les réalisations de la Ville à l'aune de l'objectif d'équité femmes-hommes.

Des données complémentaires ont par exemple été apportées sur le plan de déplacement des administrations (PDA), sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), sur la participation de l'employeur à la complémentaire santé et la prévoyance...

Surtout, un chapitre supplémentaire a été inséré sur les parcours professionnels et le bien-être au travail, qui sont autant d'éléments clés de la politique en matière de ressources humaines qu'il me paraît important de partager, alors même que 2016 est la première année de mise en œuvre du plan de sauvegarde.

Bonne lecture !

**Maud Tavel**  
*Adjointe au personnel*



# SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : EMPLOI</b>	<b>5</b>
1.1 - Répartition et analyse des effectifs	6
1.1.1 - Présentation générale	6
1.1.2 - Structure de l'effectif	10
1.1.3 - Répartition des dispositifs	13
1.1.4 - Approche démographique	14
1.2 - Insertion et solidarité	17
1.2.1 - Travailleurs en situation de Handicap	17
1.3 - Temps de travail	18
1.3.1 - Durée du temps de travail	18
1.3.2 - Temps partiel et temps non complet	19
1.4 - Accident du travail et Absentéisme	20
1.4.1 - Nombre d'accidents et de jours d'arrêt	20
1.4.2 - Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme	23
<b>CHAPITRE 2 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>28</b>
2.1 - Dépenses de personnel	29
2.1.1 - Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	29
2.1.2 - Ventilation par statut des rémunérations et charges	29
2.2 - Rémunération des agents sur emploi permanent	30
2.2.1 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps plein	30
2.2.2 - Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein	30
2.2.3 - Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agents à temps plein	31
2.2.4 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps non-complet et partiel	32
2.3 - Heures supplémentaires	33
2.4 - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	35
2.5 - Avantages sociaux	36
2.5.1 - Participation versée au COS	36
2.5.2 - Participation au titre de la Prévoyance	36
2.5.3 - Participation au titre de la Complémentaire Santé	37
<b>CHAPITRE 3 : CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</b>	<b>38</b>
3.1 - Déroulement de carrière	39
3.1.1 - Avancement grade et promotion interne à la CAP	39
3.1.2 - Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires	40
3.1.3 - Médailles	40
3.1.4 - Sanctions	41

3.2 - Formation	42
3.2.1 - Répartition par type de formation et par catégorie	42
3.2.2 - Répartition par organisme de formation	44
3.2.3 - Formations personnelles	44
3.2.4 - Formations de prévention	45
3.2.5 - Dépenses de formation	46
3.3 - Mouvement de personnel	47
3.3.1 - Ventilation des Entrées - Sorties par motif des agents sur emploi permanent	47
3.3.2 - Flux des agents sur emploi permanent	48
3.3.3 - Départ à la retraite des agents sur emploi permanent	49
3.4 - Parcours professionnels et mobilité	50
3.4.1 - Accompagnements individuels et collectifs	50
3.4.2 - Mobilité interne des agents sur emploi permanent	54
<b>CHAPITRE 4 : PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES</b>	<b>55</b>
4.1 - Médecine professionnelle	56
4.2 - Accompagnement social	57
4.3 - Organismes paritaires	59
4.3.1 - Commission Administrative Paritaire	59
4.3.2 - Comité Technique	60
4.3.3 - Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail	61
4.4 - Droit Syndical	62
<b>LEXIQUE</b>	<b>64</b>

# **CHAPITRE 1 :**

# **EMPLOI**

# 1.1 - Répartition et analyse des effectifs

## 1.1.1 - Présentation générale

### Répartition des effectifs gérés

Situation au 31 décembre en nombre d'agent	2014	2015	2016
Agents en activité sur emploi permanent	3 011	2 706	2 768
Agents sur mission temporaire <sup>et/ou</sup> partielle (détail p.70)	948	971	901
Collaborateurs de cabinet	5	5	4
Dispositifs (détail p. 76)	77	60	42
Agents hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	195	167	175
<b>TOTAL MAIRIE</b>	<b>4 236</b>	<b>3 909</b>	<b>3 890</b>
Allocataires pour perte d'emploi	2	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>4 238</b>	<b>3 913</b>	<b>3 895</b>

Agents sur emploi permanent	Effectif en nb d'agents		Effectif en ETP	
	au 31/12	moyen	au 31/12	moyen
<b>2016</b>	<b>2 768</b>	<b>2 775</b>	<b>2 639,06</b>	<b>2 641,49</b>
2015	2 706	2 790	2 572,90	2 654,20
2014	3 011	3 010	2 874,35	2 880,32

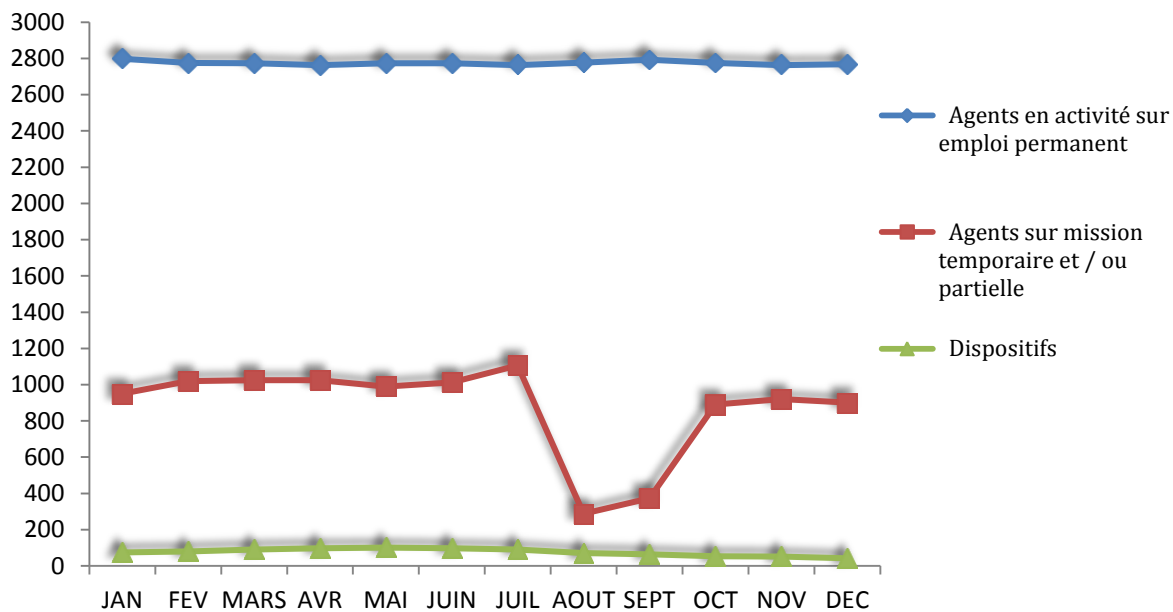
$$\text{Effectif moyen} = \frac{\text{somme des effectifs mensuels}}{12}$$

#### Effectifs permanents :

- titulaires
- stagiaires
- agents non titulaires qui occupent un poste momentanément vacant et les agents contractuels (CDAPH\* ou non).



## Evolution mensuelle des effectifs gérés



Incidence des créations des services communs :

- 112 agents transférés du CCAS à la Ville pour le service commun DAT
- 25 agents transférés de la Ville à la Métro pour le service commun système d'information.

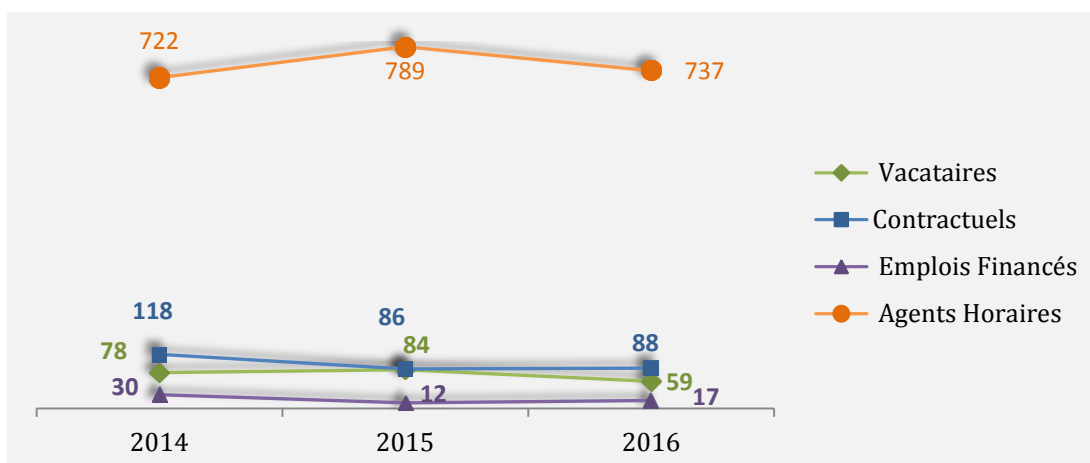
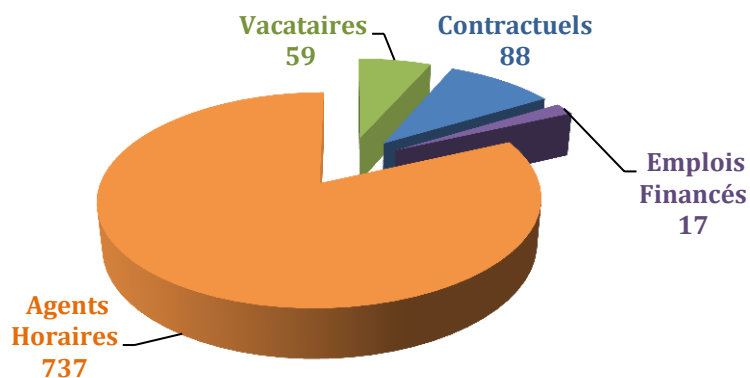
## Répartition des agents sur mission temporaire et / ou partielle

**Agents contractuels** : Agents ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé.

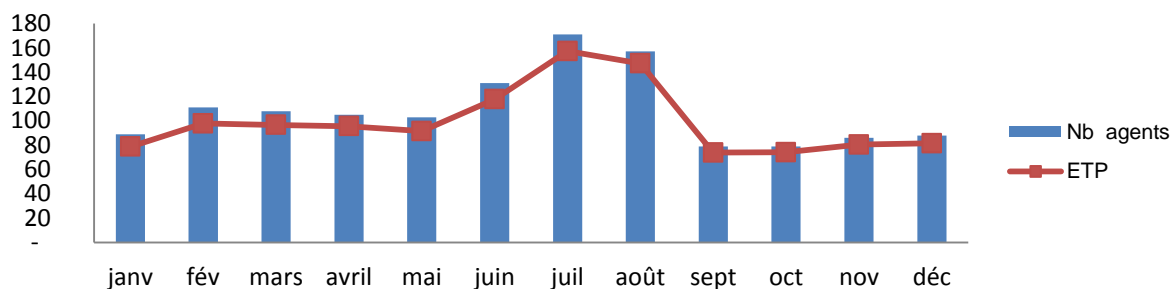
**Agents vacataires** : Agents travaillant occasionnellement.

**Emplois financés** : Agents ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé et dont la rémunération est compensée en totalité ou partiellement par un organisme financeur.

**Agents horaires** : Agents travaillant selon les besoins du service et rémunérés sur production d'un état des heures effectuées dans le mois écoulé.



### Saisonnalité des missions temporaires des agents contractuels



## Répartition des agents Hors Activités

**Agent hors activité** : Agent qui n'exerce plus son activité au sein des services de la collectivité mais qui conserve un lien avec celle-ci.

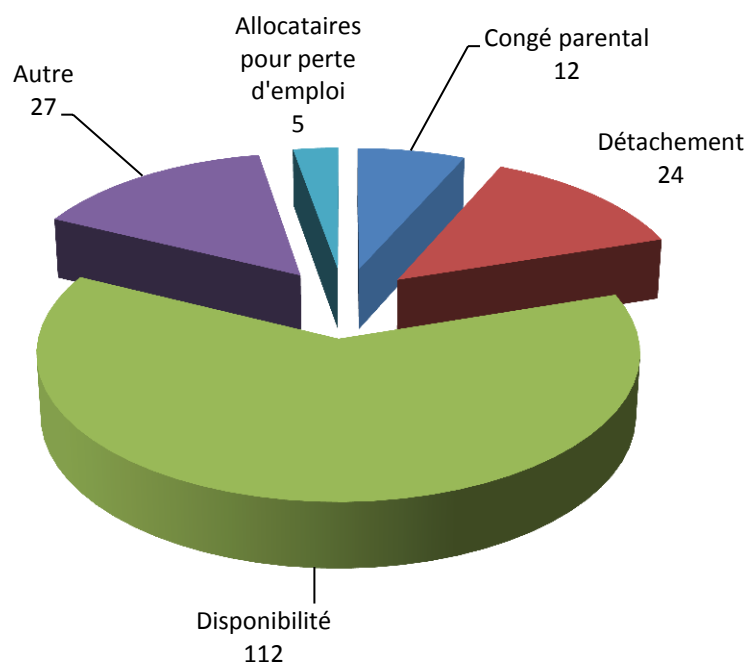
**Détachement** : Position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire peut être détaché auprès de l'Etat, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes privés ayant une mission d'intérêt général.

**Disponibilité** : Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Une disponibilité peut être accordée pour raison familiale, pour élever un enfant, ou pour convenance personnelle.

**Congé parental** : Congé accordé au père ou à la mère pour élever un enfant, jusqu'à son troisième anniversaire.

**Allocataire pour perte d'emploi** : Agent titulaire qui perçoit une allocation (revenu de remplacement) du fait de la perte involontaire de son emploi.

**Autre** : Disponibilité maladie et congé formation.



## 1.1.2 - Structure de l'effectif

### *Répartition par statut et catégorie des agents sur emploi permanent*

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Titulaires et stagiaires CNRACL	302	532	1 695	2 529
Titulaires et stagiaires IRCANTEC	4	4	70	78
Titulaires détachés autres fonctions publi.	4	4	4	12
<i>Sous total titulaire</i>	<i>310</i>	<i>540</i>	<i>1 769</i>	<i>2 619</i>
Contractuels (RQTH)		1		1
Contractuels durée D	30	47	36	113
Contractuels durée I	29	6		35
<i>Sous total non titulaires</i>	<i>59</i>	<i>54</i>	<i>36</i>	<i>149</i>
<b>TOTAL</b>	<b>369</b>	<b>594</b>	<b>1 805</b>	<b>2 768</b>
<i>Rappel 2015</i>	<i>371</i>	<i>560</i>	<i>1 775</i>	<i>2 706</i>
<i>Rappel 2014</i>	<i>466</i>	<i>642</i>	<i>1 903</i>	<i>3 011</i>

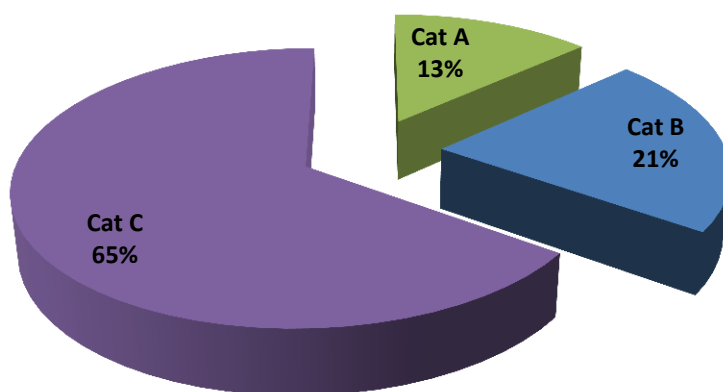
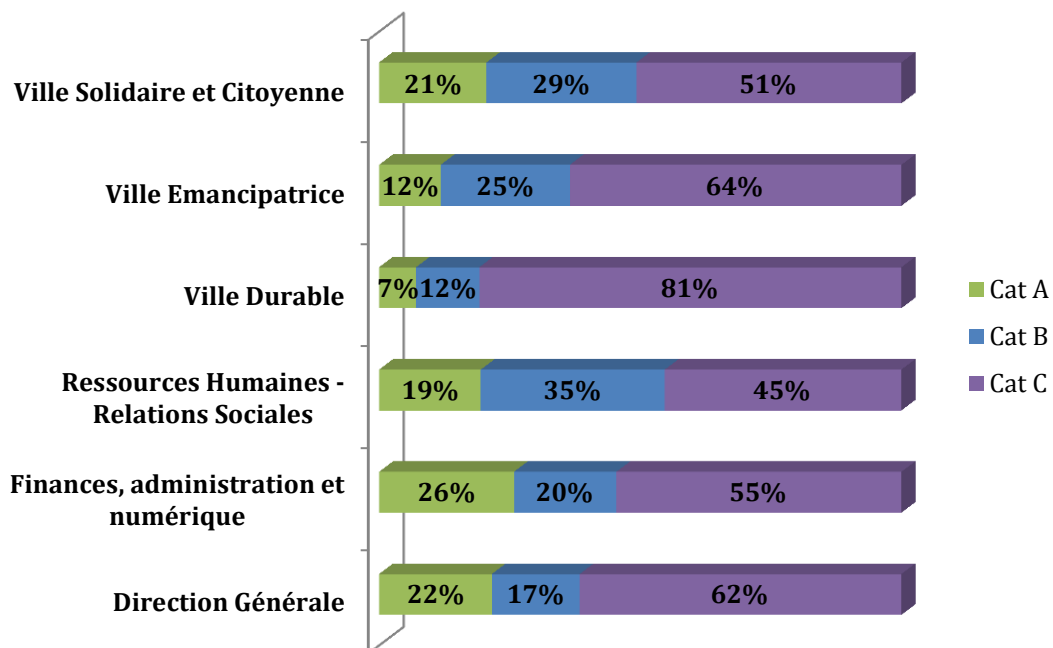
Durée I : Agents ayant un contrat à durée Indéterminée (par application notamment la loi n°2005-83 du 26 juillet 2005 (lutte contre la précarité) ou de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (accès à l'emploi titulaire, amélioration conditions d'emploi des agents contractuels, lutte contre les discriminations)).

Durée D : Agents ayant un contrat à durée Déterminée. Ils ont été recrutés sur un poste momentanément vacant.

Suite à la parution du décret n°2015-1912 du 29/12/2015, tous les agents non titulaires, quel que soit leur motif et leur durée d'engagement, sont désormais dénommés contractuels.

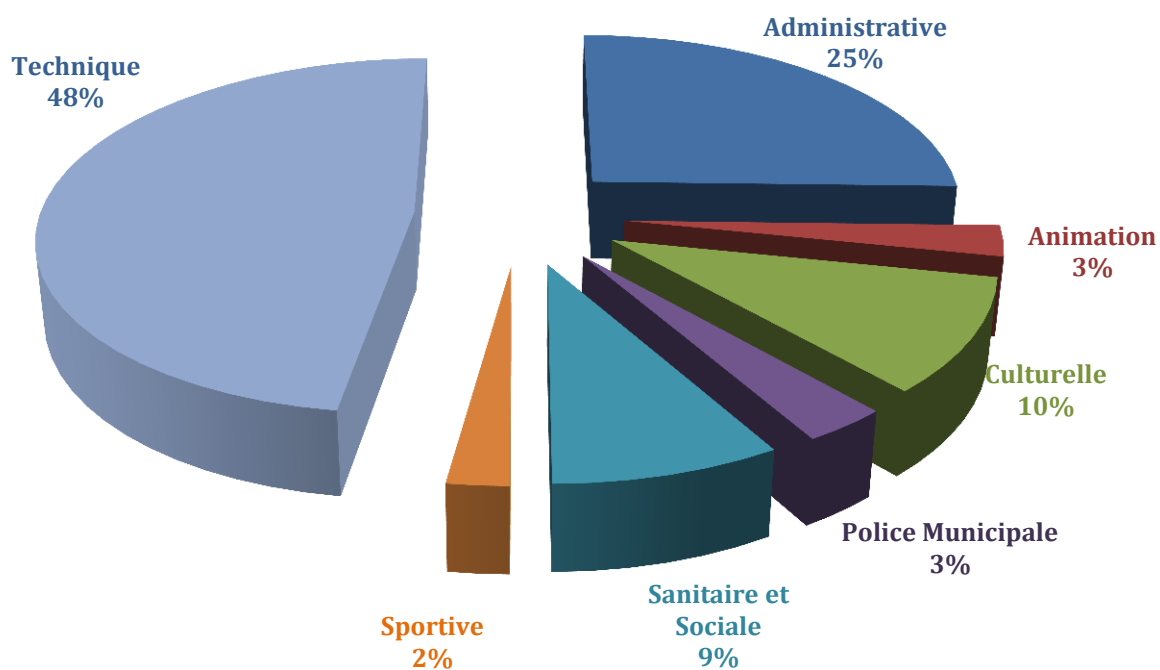
On constate une relative stabilité du nombre de CDI et CDD. Il est à noter que les sélections professionnelles de la loi Sauvadet (résorption de l'emploi précaire) auront lieu en septembre 2017.

## Répartition par catégorie et département des agents sur emploi permanent





## Répartition par filière des agents sur emploi permanent



## 1.1.3 - Répartition des dispositifs

	2014	2015	2016
<b><u>Contrat de droit privé</u></b>			
Apprenti	23	22	17
Emploi d'avenir	52	30	14
Contrat Accompagnement Emploi	2	8	3
<b><u>Statut particulier</u></b>			
Stagiaire gratifié	0	0	5
Contrat Adultes-Relais	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>42</b>

**Apprenti** : Bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage d'une durée allant de 12 mois à 36 mois, conclu avec la collectivité employeur en vue de préparer un diplôme (niveau CAP à Master).

**Stagiaire gratifié** : Convention de stage, destinée à valider un projet professionnel, un cursus universitaire ou professionnalisant de formation, ou de perfectionnement.

La gratification est versée mensuellement et au minimum égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour un temps plein.

**CONTRAT UNIQUE D'INSERTION :**

**Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** : Contrat de travail de droit privé, destiné à faciliter l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Durée : 6 mois renouvelable 2 fois dans la limite de 24 mois.

**Emploi Avenir (EA)** : Contrat de travail de droit privé, destiné à faciliter le retour à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans peu ou non diplômés.

Durée: 12 à 36 mois.

**Contrat adultes-relais** : Contrat de travail de droit privé qui permet à certaines personnes éloignées de l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. Durée: 36 mois maximum.

Apprenti : moins de demandes des services en 2016 et certaines non comblées (pas de candidats).

Emploi d'avenir : le contrat étant d'une durée de 3 ans, la majorité des emplois d'avenir terminent en 2016 (puisque recrutés en 2013/2014) ; 11 ont été mis au stage (pour rappel 10 mis au stage en 2015 + 2 transferts Metro) ; d'autres se sont vus proposer des remplacements à la suite de leur contrat ; 2 nouveaux contrats ont été établis en 2016.

Contrat d'accompagnement à l'emploi : une demande à la propriété urbaine avait été formulée en 2015 pour recruter 7 personnes sur 6 mois renouvelable une fois, ce qui explique la baisse du nombre fin 2016.

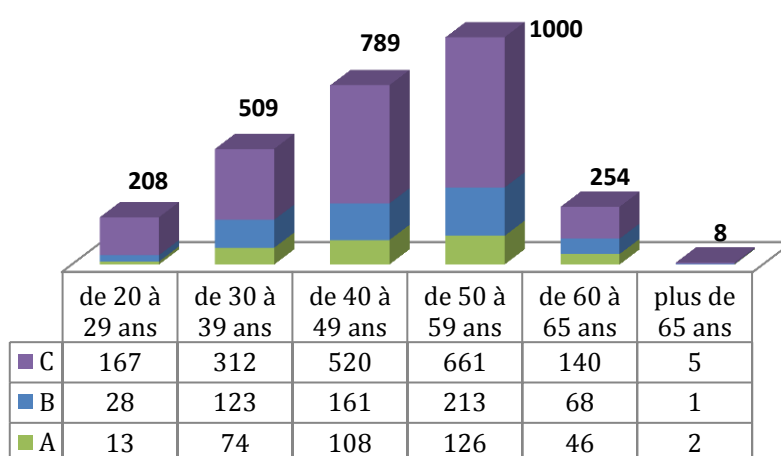
Engagement service civique (pilotage service jeunesse) : 10 jeunes environ sont accueillis chaque année au sein de la ville, du 1er janvier au 30 juin.

Stagiaire gratifié : 40 jeunes effectuant un stage de plus de 2 mois (donc gratifiés) sont accueillis à la ville chaque année, en plus des 400 étudiants réalisant des stages de courte durée ; un accent a été porté en 2016 sur les stages découverte de 3ème pour des jeunes issus de collèges ciblés.

Contrat adulte relais : 3 personnes issues du CCAS, dans le cadre des transferts de la DAT.

## 1.1.4 - Approche démographique

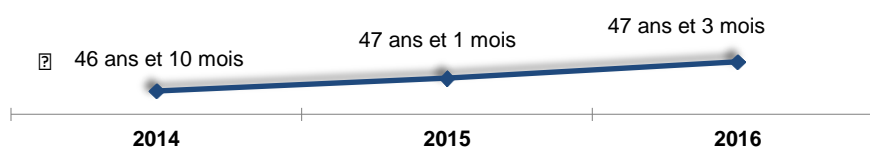
### Répartition par tranche d'âge des agents sur emploi permanent



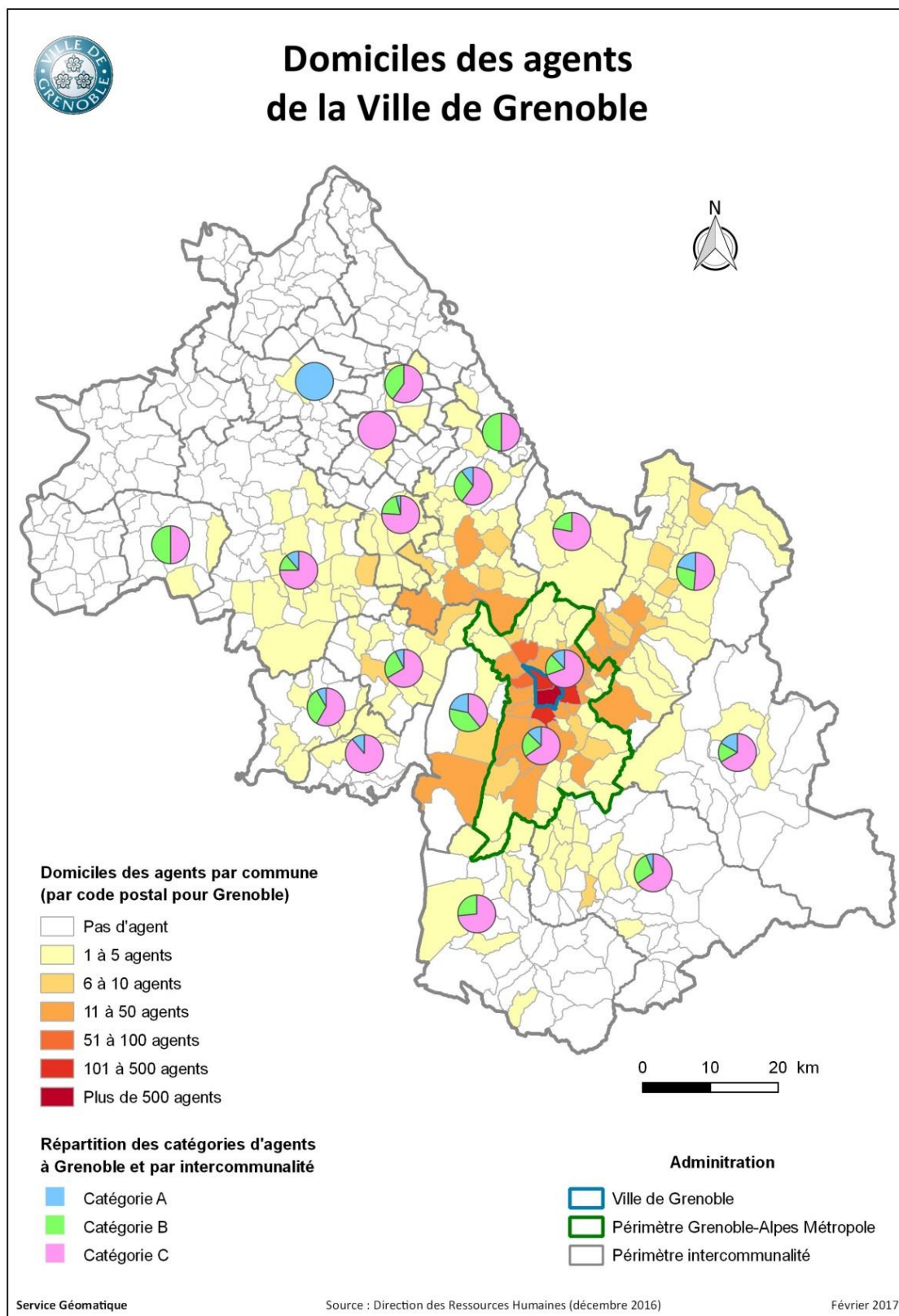
45,6 % de l'effectif a 50 ans et plus. Il est de 44,7 % pour la tranche d'âge en catégorie C.

### Age moyen par catégorie des agents sur emploi permanent

	<b>Cat. A</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Age moyen</b>
<b>2016</b>	<b>48 ans et 6 mois</b>	<b>47 ans et 11 mois</b>	<b>46 ans et 9 mois</b>	<b>47 ans et 3 mois</b>
2015	48 ans et 8 mois	48 ans et 1 mois	46 ans et 4 mois	47 ans et 1 mois
2014	47 ans et 8 mois	48 ans et 1 mois	46 ans et 3 mois	46 ans et 10 mois

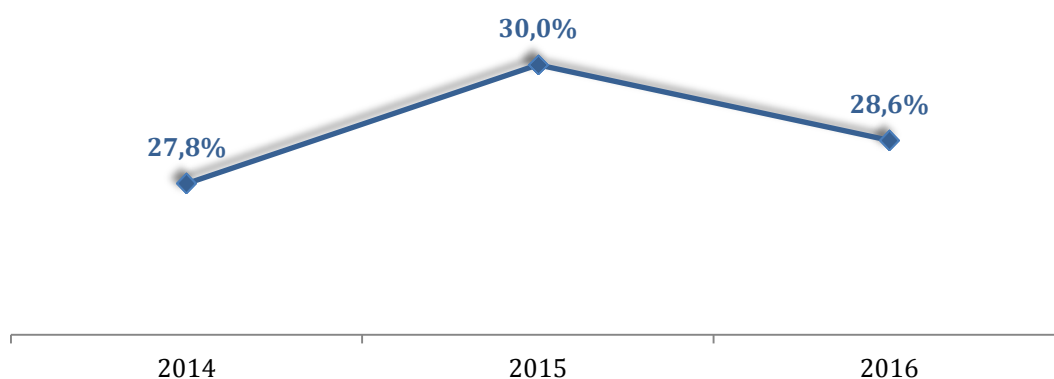


## Lieu de résidence des agents sur emploi permanent



## *Dispositif Plan de Déplacement d'Administration des agents sur emploi permanent*

Taux de bénéficiaires = Nombre de bénéficiaires / effectif moyen AEP



Le nombre de bénéficiaires était de 838 en 2014, de 837 en 2015 et 795 en 2016 pour des effectifs moyens respectifs de 3010, de 2790 et 2775.

## *Nombre d'abonnements en 2016 en sachant que des agents en ont plus d'un*

2016	Grenoble	Métropole	Autre Isère	Autres départements	Total
<b>SEMITAG mensuelle</b>	37	28	11	6	<b>82</b>
<b>SNCF</b>	5	5	82	28	<b>120</b>
<b>SNCF + TAG</b>		2	31	5	<b>38</b>
<b>PDA Vélo</b>	40	2	3	2	<b>47</b>
<b>SEMITAG annuelle</b>	203	219	18	5	<b>445</b>
<b>Trans-isere</b>	2	7	67		<b>76</b>
<b>Tickets SEMITAG</b>	48	36	3	4	<b>91</b>
<b>TOTAL</b>	<b>335</b>	<b>299</b>	<b>215</b>	<b>50</b>	<b>899</b>

Le nombre d'abonnements était de 962 en 2014 et de 918 en 2015.



## 1.2 - Insertion et solidarité

### 1.2.1 - Travailleurs en situation de Handicap

#### *Sur emploi permanent \**

NATURE DU HANDICAP	Titulaires	Contractuels
Travailleurs handicapés (RQTH)	167	1
Titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité	41	0
Fonctionnaire inaptes ou reclassés	8	0
Titulaire d'une allocation adulte handicapé	0	0
Carte d'invalidité	3	0
Pension d'invalidité	6	0
Incapacité Permanente Partielle	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>228</b>	<b>1</b>
<b>Nombre d'agents</b>	<b>229</b>	
Nombre d'agents (sous totaux)	2619	149
<i>% des travailleurs handicapés et inaptes</i>	<i>8,7%</i>	<i>0,7%</i>
Nombre d'agents (total sur emploi permanent)	2768	
<b>% des travailleurs handicapés et inaptes</b>	<b>8,3%</b>	

\* **Mode de calcul spécifique au bilan social** : le pourcentage des travailleurs handicapés est *calculé sur le total des Agents sur Emploi Permanent uniquement* - sans rapport avec les règles propres au rapport à effectuer en application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances.

#### *Sur emploi non permanent*

On compte 2 travailleurs en situation de handicap sur les 320 agents en renfort et remplaçant présents dans l'année.

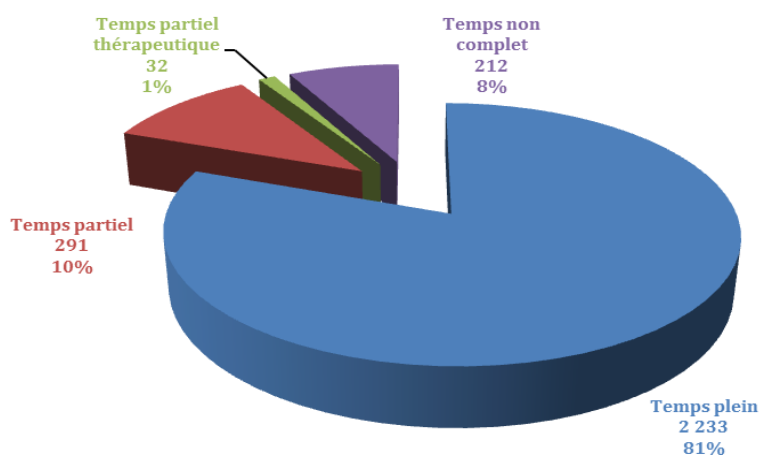
On ne compte aucun travailleur en situation de handicap parmi les 17 agents qui bénéficient d'un contrat d'insertion.

On compte 2 travailleurs en situation de handicap parmi les 17 apprentis formés au sein des services municipaux.

On compte 7 travailleurs en situation de handicap parmi les 1765 agents horaires et vacataires présents dans l'année.

## 1.3 - Temps de travail

### 1.3.1 - Durée du temps de travail



#### Temps partiel :

Il correspond au choix d'un agent affecté sur un poste à temps complet, de réduire son temps de travail soit sur autorisation, soit de droit, de 50 à 90 % d'un temps complet. L'agent à temps partiel peut toujours, s'il le désire, reprendre son travail à plein temps. Ne pas confondre « temps non complet » qui est une caractéristique de l'emploi et « temps partiel » qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage).

#### Temps non complet :

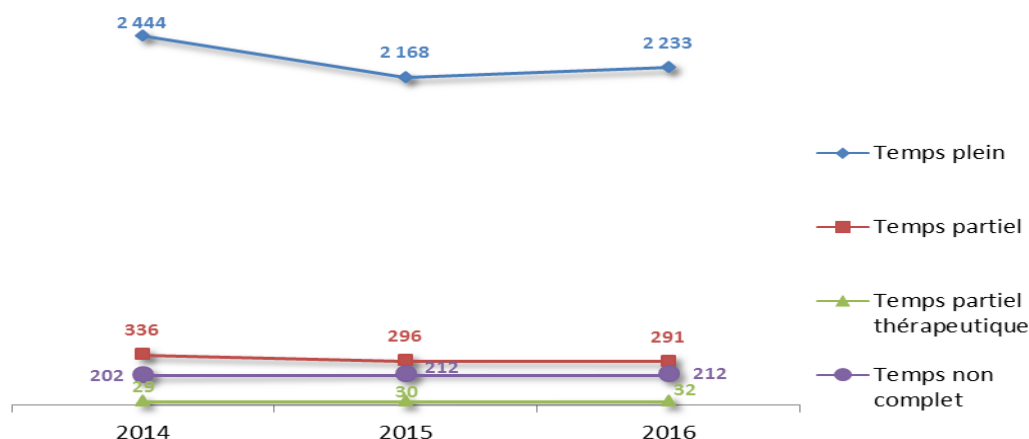
Les fonctionnaires territoriaux recrutés sur des emplois permanents dont la durée hebdomadaire est inférieure au temps complet, relèvent du statut des fonctionnaires à temps non complet.

Les fonctionnaires dont la durée totale de service **n'atteint pas 28 heures** par semaine relèvent du régime général de sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire obligatoire de l'IRCANTEC.

Les fonctionnaires dont la durée de service **atteint 28 heures** par semaine relèvent du régime spécial de sécurité sociale et de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

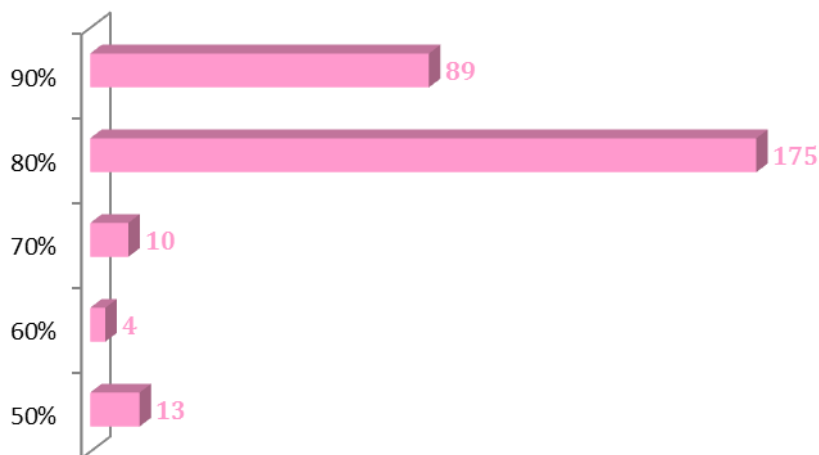
#### Temps partiel thérapeutique :

Après un congé de longue maladie ou de longue durée ou suite à un congé maladie ordinaire supérieur à 6 mois consécutifs, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent ou de la commission de réforme après un accident de service ou une maladie professionnelle, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.



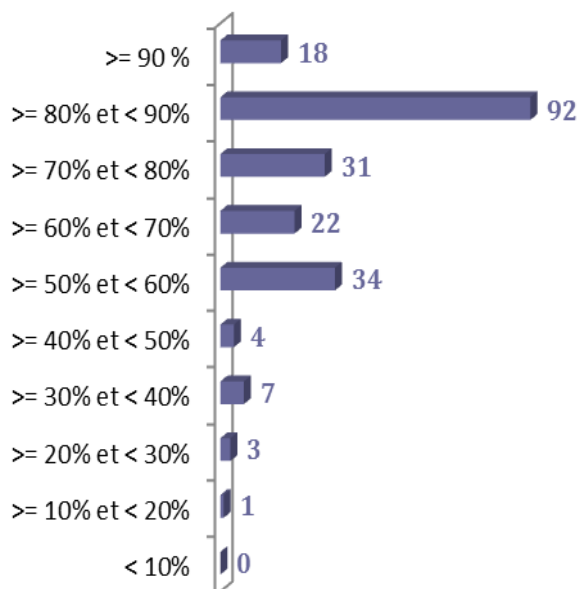
## 1.3.2 - Temps partiel et temps non complet

### *Temps partiel*



**Agent à temps partiel** : Agent affecté sur un poste à temps complet, qui a lui-même choisi de réduire son temps de travail

### *Temps non complet*



**Agent à temps non complet** : Agent affecté sur un poste dont la quotité de travail est inférieure à 100 %

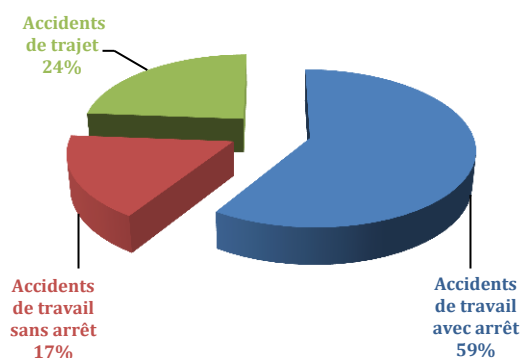
## 1.4 - Accident du travail et Absentéisme

### 1.4.1 - Nombre d'accidents et de jours d'arrêt

Cet indicateur concerne tous les agents permanents, non permanents, et les dispositifs (CAE et apprentis).

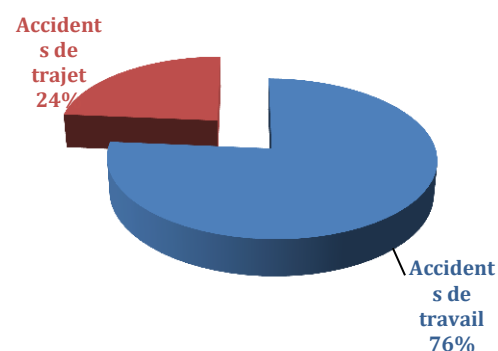
#### Déclaration d'accidents

	2014	2015	2016
<b>Accidents de travail</b>	<b>218</b>	<b>201</b>	<b>186</b>
<i>Accidents de travail avec arrêt</i>	151	172	144
<i>Accidents de travail sans arrêt</i>	67	29	42
<b>Accidents de trajet</b>	<b>69</b>	<b>45</b>	<b>58</b>
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>246</b>	<b>244</b>
	-7,1%	-14,3%	-0,8%

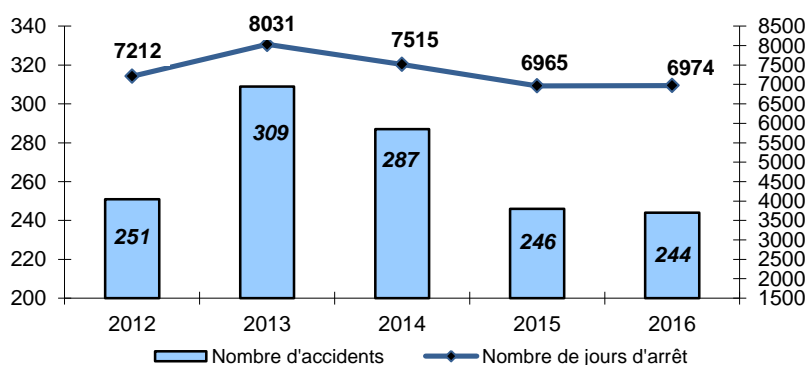


#### Nombre de jours d'arrêt

	2014	2015	2016
Accidents de travail	6 031	5 663	5 316
Accidents de trajet	1 484	1 302	1 658
<b>TOTAL</b>	<b>7 515</b>	<b>6 965</b>	<b>6 974</b>
	+11%	-7%	+0,13%



\* Accident de trajet = domicile - travail



## Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents	%
0	42	23%
1 - 5	27	15%
6 - 10	21	11%
11 - 15	19	10%
16 -20	12	6%
21 -25	9	5%
26 -30	5	3%
de 1 mois à 2 mois	27	15%
de 2 mois à 3 mois	7	4%
> 3 mois	17	9%
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>

	TAUX DE FREQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
2016	33,1	-18,3%	1,22	-8,3%
2015	40,5	17%	1,33	-3,6%
2014	34,6	-3%	1,38	5,3%

### Taux de fréquence :

*Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées*

$$\frac{\text{Nb. d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP}} \times 1\,000\,000$$

### Taux de gravité :

*Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées*

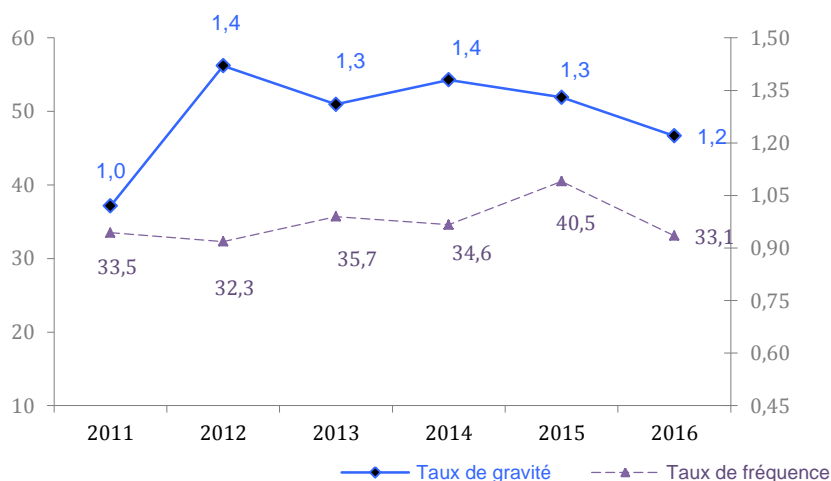
$$\frac{\text{Nb. de jours d'arrêts du travail}}{\text{Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP}} \times 1\,000$$

### Important :

Le nombre de jours d'arrêt correspond aux accidents du travail survenus pendant l'année considérée.

Le nombre d'heures travaillées est pris sur la base forfaitaire de 1561 heures par an et par agent (en E.T.P.).

Le calcul des taux de gravité et de fréquence ne prennent en compte que les accidents de travail hors trajet.





### **Accident de travail :**

Le nombre total d'accidents de travail et le nombre de jours d'arrêt associés diminuent pour la troisième année consécutive. En effet, l'année 2013 avait été très accidentogène avec un total de 309 accidents de travail et de trajet pour 8031 jours d'arrêt.

La tendance à l'amélioration actuelle se poursuit avec une diminution des accidents de travail et des jours d'arrêts associés.

De plus, parmi les accidents constatés en 2016, le nombre des accidents sans arrêt est en forte augmentation après une tendance inverse l'année précédente.

La durée moyenne d'un arrêt de travail, de son côté, connaît une augmentation, passant de 33 jours en 2015 à 37 jours en 2016.

Une partie de la diminution des accidents de travail peut être imputable au transfert vers la Métropole de plusieurs services. Toutefois, l'évolution favorable des taux de fréquence et de gravité confirme que la diminution est à l'œuvre dans les services de la Ville.

Les départements les plus accidentogènes sont toujours Ville Emancipatrice et Ville Durable. Toutefois, on constate une diminution d'une dizaine d'accidents dans chacun d'entre eux. Le nombre d'accident est relativement stable dans les autres départements.

Les principales causes d'accident restent :

- Les chutes de plain-pied (54 accidents)
- Les postures de travail (21 accidents)
- Les manutentions manuelles (16 accidents)

On peut espérer que les efforts de prévention faits par tous portent leurs fruits et que cette amélioration va se poursuivre à l'avenir.

### **Accident de trajet :**

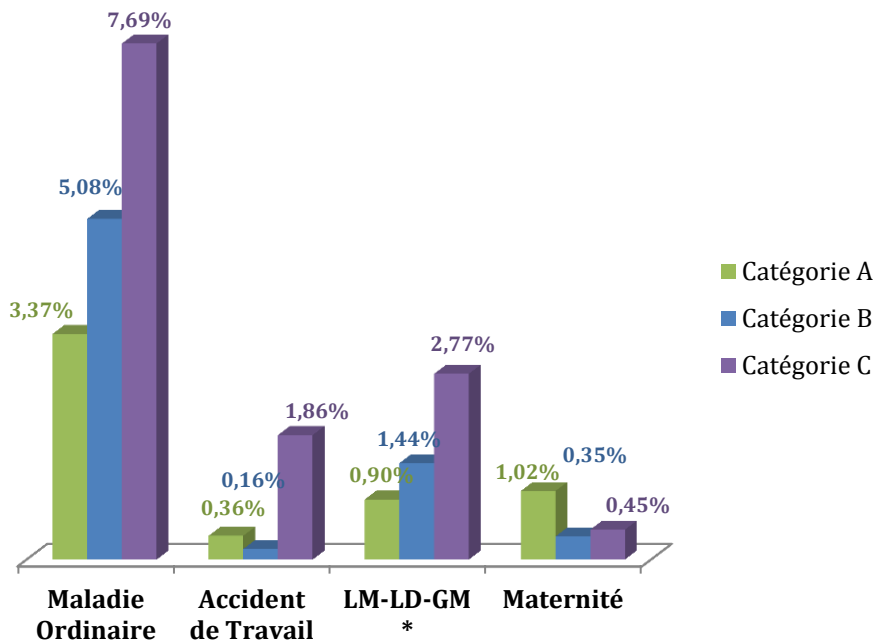
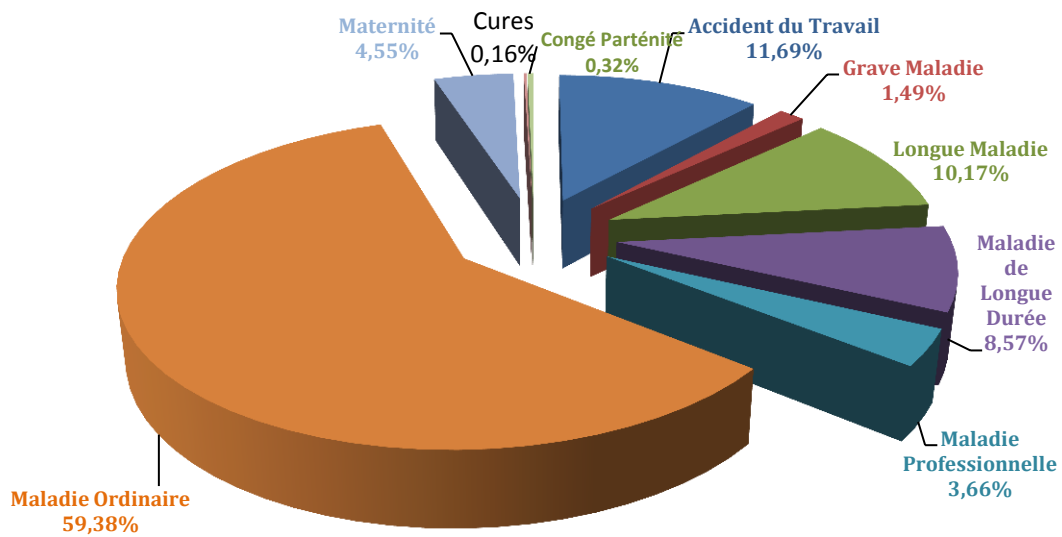
Le nombre d'accident de trajet est en hausse. Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. Les conditions météorologiques en particulier peuvent avoir un impact significatif. Ainsi, ce sont aux mois de janvier et mai que les accidents ont été les plus nombreux. Les accidents du mois de janvier ont été les plus graves avec un total de 629 jours sur 1658.

## 1.4.2 - Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme

	2014		2015		2016	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
<b>Maladie ordinaire</b>	<b>62 901</b>	<b>5,73%</b>	<b>62 749</b>	<b>6,16%</b>	<b>66 497</b>	<b>6,55%</b>
Cures	82	0,01%	136	0,01%	181	0,02%
Longue maladie (LM)	9 255	0,84%	8 387	0,82%	11 388	1,12%
Longue durée (LD)	11 260	1,02%	9 135	0,90%	9 599	0,94%
Grave maladie (GM)	2 482	0,23%	2 220	0,22%	1 667	0,16%
<b>Sous total (LM / LD / GM)</b>	<b>22 997</b>	<b>2,09%</b>	<b>19 742</b>	<b>1,94%</b>	<b>22 654</b>	<b>2,23%</b>
AS et AT	17 041	1,55%	15 100	1,48%	13 088	1,29%
Maladie professionnelle (MP)	5 562	0,51%	5 442	0,53%	4 103	0,40%
<b>TOTAL</b>	<b>108 583</b>	<b>9,88%</b>	<b>103 169</b>	<b>10,13%</b>	<b>106 523</b>	<b>10,49%</b>
Maternité ou adoption	5 436	0,53%	5 497	0,54%	5 099	0,50%
<b>TOTAL + maternité ou adoption</b>	<b>114 019</b>	<b>11,20%</b>	<b>108 666</b>	<b>10,67%</b>	<b>111 622</b>	<b>10,99%</b>
Paternité	401	0,036%	407	0,04%	361	0,04%
<b>TOTAL + maternité ou adoption + paternité</b>	<b>114 420</b>	<b>10,41%</b>	<b>109 073</b>	<b>10,71%</b>	<b>111 983</b>	<b>11,02%</b>
Effectif moyen *	<b>3010</b>		<b>2790</b>		<b>2775</b>	

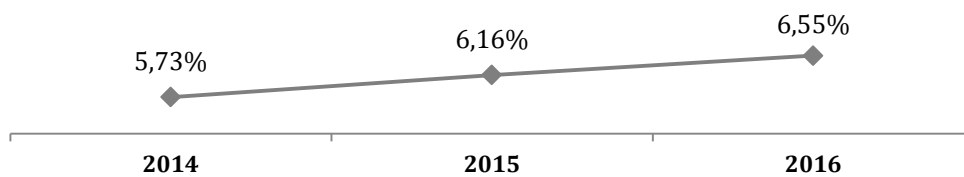
\* Effectif moyen = somme des effectifs AEP mensuels en nombre d'agents / 12

<p><b>Taux d'absentéisme</b></p> <p>=</p> <p>Nombre de jours d'arrêt</p> <p>.....</p> <p>Effectif moyen * 366</p>
---



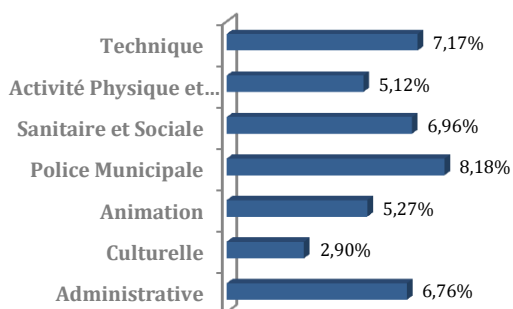
\* Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)

### Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

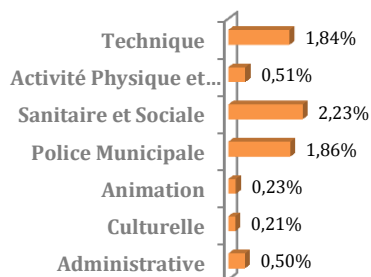


## Taux d'absentéisme par filière et motif d'absence

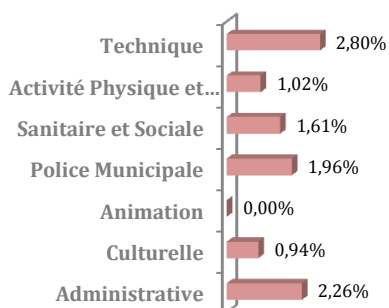
### Maladie Ordinaire



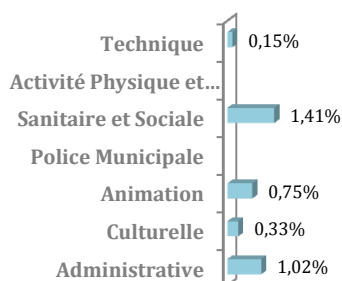
### Accident de travail



### LM-LD-GM \*

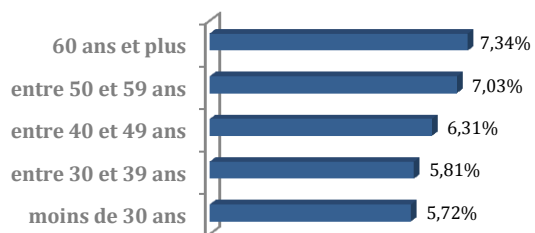


### Maternité

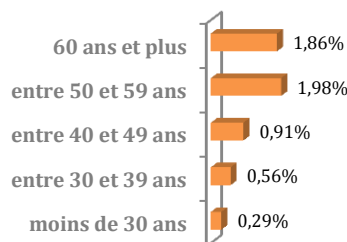


## Taux d'absentéisme par tranche d'âge et motif d'absence

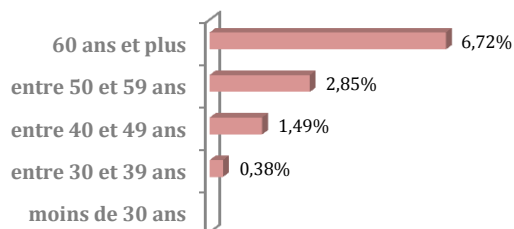
### Maladie Ordinaire



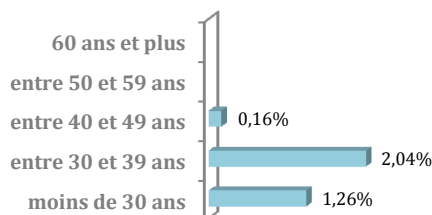
### Accident de Travail



### LM-LD-GM \*



### Maternité

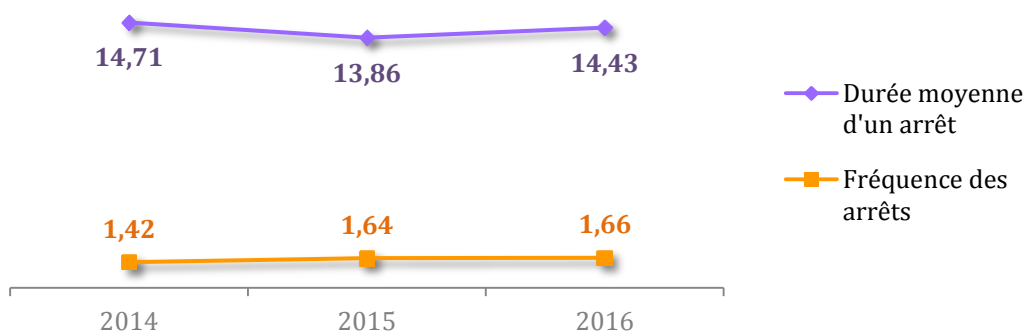


## Arrêts de travail pour maladie ordinaire

Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
66 497	4 608	2 775	14,43	1,66

\* Effectif moyen = somme des effectifs mensuels en nombre d'agents / 12

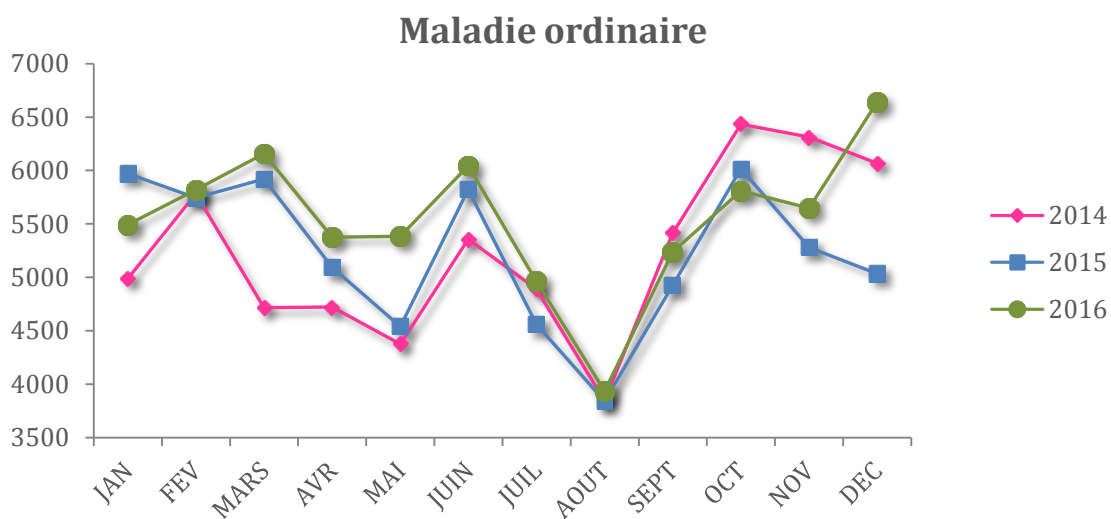
### Durée moyenne et fréquence des arrêts



$$\text{Durée moyenne d'un arrêt} = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

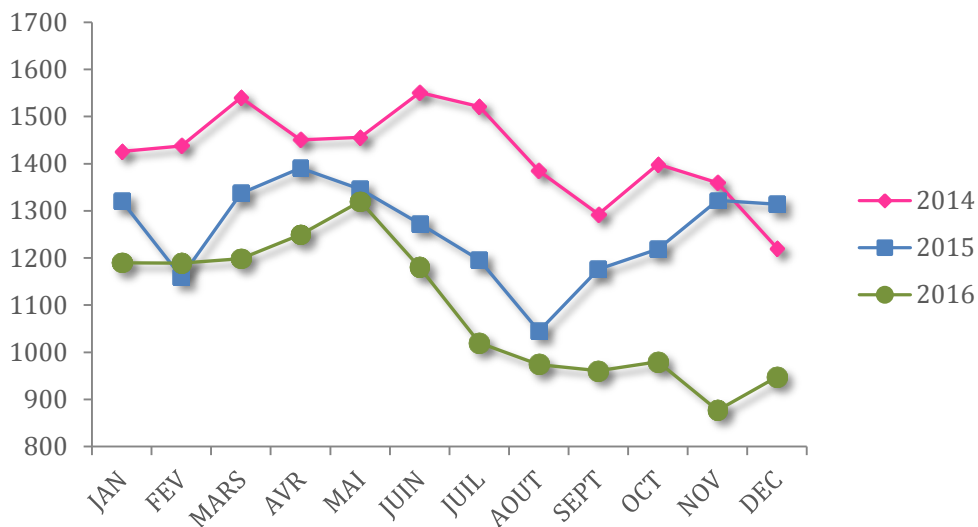
$$\text{Fréquence des arrêts} = \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Effectif moyen}}$$

## Saisonnalité des absences pour raison de santé en nombre de jours d'absence





## Accident de travail



L'année 2016 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 11% et un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire de 6,55%, en légère augmentation par rapport à 2015 et 2014.

Depuis 2015, la Ville de Grenoble s'est engagée dans une démarche de lutte contre l'absentéisme.

L'objectif est de comprendre les facteurs d'absences afin d'infléchir la tendance de l'absentéisme à moyen terme. Il s'agit d'un processus partagé d'écoute, de compréhension pour réinvestir le travail comme objet de discussion.

Un groupe de travail a ainsi été créé en septembre 2015 afin de mettre en place des outils permettant d'identifier ces facteurs d'absence liés au travail.

Les outils mis à disposition de la collectivité sont les suivants :

- des commissions d'absence trimestrielle, par direction ou par service, constituées de l'ensemble de la chaîne hiérarchique et des ressources humaines. Ces commissions ont pour objectif d'être force de proposition sur des solutions concrètes à apporter afin de permettre un retour durable de l'agent au travail
- entretien de retour d'absence systématique par le supérieur hiérarchique au retour de l'agent
- entretien d'analyse des facteurs d'absence (mise en place seulement après formation des encadrants)
- un questionnaire à faire passer par un psychologue du travail quand il y a une problématique collective d'absentéisme sur une équipe afin d'élaborer des pistes d'action
- des fiches thématiques par type d'absence (à disposition des agents sur Intranet) : rappel des droits et obligations, résumé des démarches à suivre.

La démarche a été présentée à l'ensemble des encadrants sous forme de conférences / débats en septembre et novembre 2016.

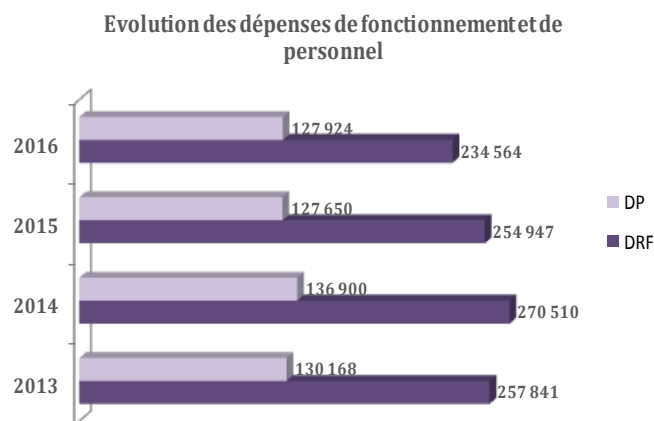
# **CHAPITRE 2 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX**

## 2.1 - Dépenses de personnel

### 2.1.1 - Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)

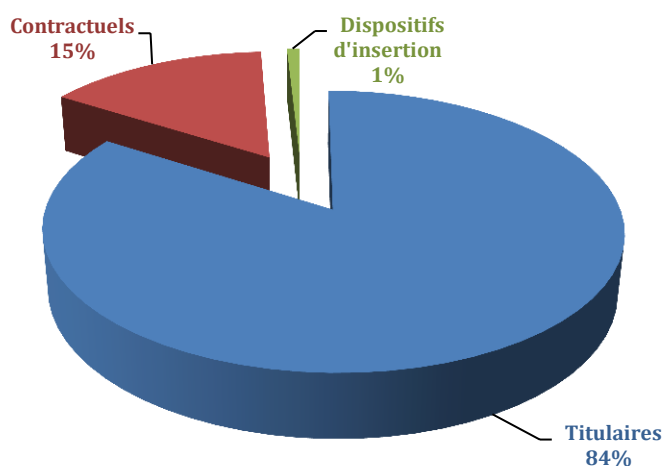
(source : CA anticipé)

<b>Budget Principal (K€)</b>			
	2014	2015	2016
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	270 510	254 947	234 564
Chapitre 012	137 374	127 912	128 402
Chapitre 013	474	262	478
Dépenses du Personnel (DP)	136 900	127 650	127 924
DP / DRF	50,6%	50,07%	54,54%
<b>Budgets annexes</b>			
Cuisine centrale	2 096	2 186	2 198
Self Clémenceau	466	507	532



La part de Dépenses de Personnel (DP) a augmenté, entre 2015 et 2016, d'environ 4,5 points par rapport aux Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF) en raison de la diminution d'environ 20 M€ sur l'ensemble du fonctionnement alors que les Dépenses de Personnel (DP) sont restées quasi identiques.

### 2.1.2 - Ventilation par statut des rémunérations et charges



## 2.2 - Rémunération des agents sur emploi permanent

### 2.2.1 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps plein

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ensemble
Revenu net à payer moyen 2016	2 894 €	2 011 €	1 760 €	1 971 €
<i>Rappel 2015</i>	2 961 €	2 070 €	1 779 €	2 003 €

La baisse du revenu mensuel net à payer moyen s'explique en partie par :

- Le transfert du service Système d'information à la Métro
- L'effet NORIA
- La diminution des heures supplémentaires

#### **Agents présents toute l'année :**

Présence	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
31/12/15 et 31/12/16	1 957 €	2 021 €	+ 3,27%

Pour les agents sur emploi permanent à temps plein présents au 31/12/2015 et au 31/12/2016, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

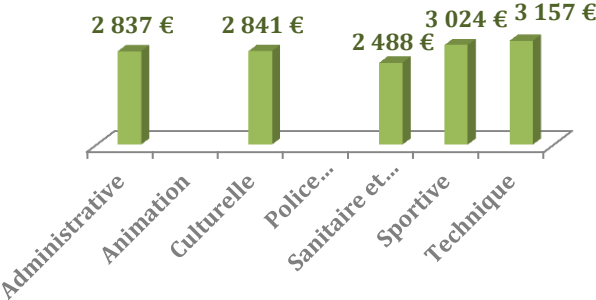
- ✓ 1 957 € en 2015 et 2 021 € en 2016
- ✓ soit une hausse de 3,27 %

### 2.2.2 - Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein

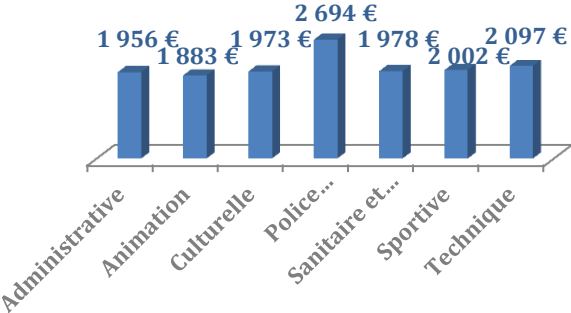
	Nombre d'agents	Total
<b>Chefs de service</b>	57	3 083 €
<b>Directeurs</b>	16	3 806 €
<b>DGA</b>	4	6 533 €

## 2.2.3 - Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agents à temps plein

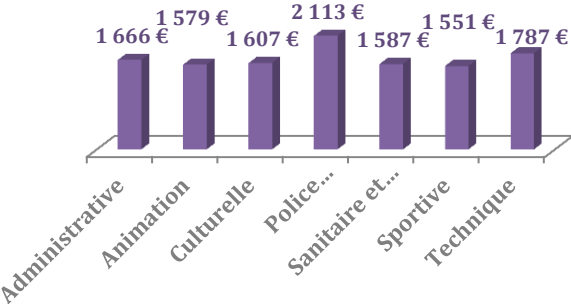
### Cat. A



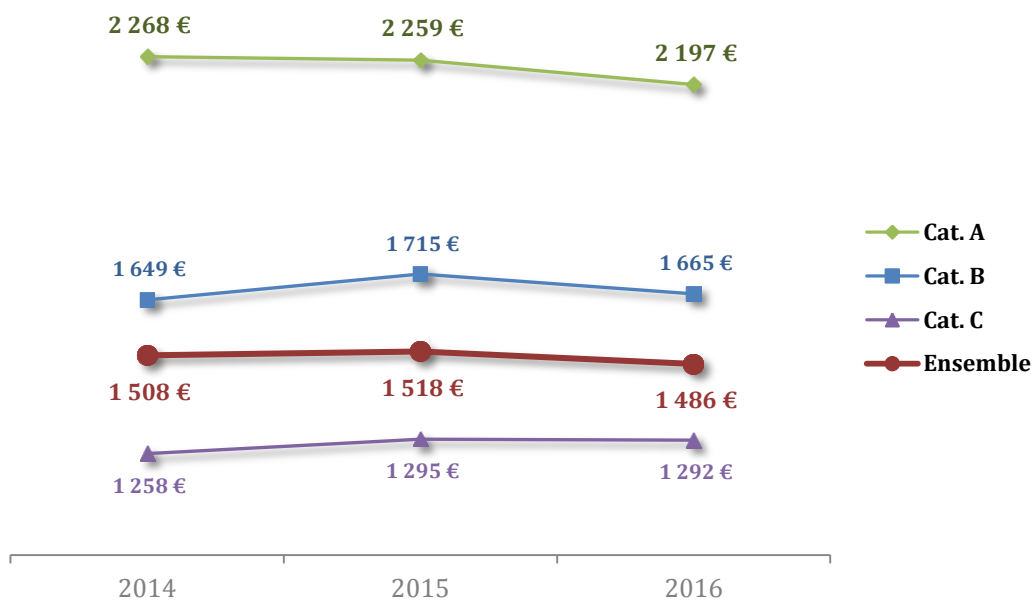
### Cat. B



### Cat. C



## 2.2.4 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps non-complet et partiel



	Temps partiel	Tps non complet
<b>Revenu net à payer moyen</b>	<b>1 695 €</b>	<b>1 199 €</b>
<i>Rappel 2015</i>	<i>1 743 €</i>	<i>1 171 €</i>
<i>Rappel 2014</i>	<i>1 736 €</i>	<i>1 129 €</i>

Nb : Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.



## 2.3 - Heures supplémentaires

### HEURES SUPPLEMENTAIRES (EN NOMBRE D'HEURES)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an
A			355			355	33	11
B	3 073	632	150	1 492	116	5 463	117	47
C	22 268	12 841		49 700	1 374	86 183	939	92
<b>TOTAL</b>	<b>25 341</b>	<b>13 473</b>	<b>505</b>	<b>51 192</b>	<b>1 490</b>	<b>92 001</b>	<b>1089</b>	<b>84</b>
<i>Rappel 2015</i>								
A		29	313			342	25	14
B	4 606	1 103	137	1 957	193	7 996	134	60
C	23 263	14 954		53 280	2 583	94 080	927	101
<b>TOTAL</b>	<b>27 869</b>	<b>16 086</b>	<b>449</b>	<b>55 237</b>	<b>2 776</b>	<b>102 417</b>	<b>1086</b>	<b>94</b>
<b>Ecart 2016 / 2015</b>	<b>-2 528</b>	<b>-2 613</b>	<b>55</b>	<b>-4 045</b>	<b>-1 286</b>	<b>-10 417</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>

### HEURES SUPPLEMENTAIRES (EN EUROS)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agents	Moyenne montant par agent et par an
A			40 207			40 207	33	1 218
B	53 415	7 384	19 157	35 608	3 453	119 016	117	1 017
C	323 041	128 983		898 626	35 575	1 386 225	939	1 476
<b>TOTAL</b>	<b>376 456</b>	<b>136 367</b>	<b>59 364</b>	<b>934 234</b>	<b>39 028</b>	<b>1 545 449</b>	<b>1089</b>	<b>1 419</b>
<i>Rappel 2015</i>								
A		343	42 077			42 420	25	1 697
B	76 770	11 443	19 372	50 703	5 315	163 603	134	1 221
C	330 006	149 018		918 907	56 079	1 454 010	927	1 569
<b>TOTAL</b>	<b>406 777</b>	<b>160 804</b>	<b>61 449</b>	<b>969 610</b>	<b>61 393</b>	<b>1 660 033</b>	<b>1086</b>	<b>1 529</b>
<b>Ecart 2016 / 2015</b>	<b>-30 321</b>	<b>-24 436</b>	<b>-2 085</b>	<b>-35 376</b>	<b>-22 366</b>	<b>-114 583</b>	<b>3</b>	<b>-109</b>

Le périmètre pris en compte de chaque type d'heures supplémentaires a été revu début 2017. Pour faciliter la lecture, cette correction a été apportée sur les années 2015 et 2016 afin de pouvoir comparer avec ce nouveau périmètre.

Conformément aux objectifs donnés aux directions, le nombre d'heures supplémentaires a diminué significativement entre 2015 et 2016.

## Heures supplémentaires de déneigement

Catégorie professionnelle	Heures supp. de déneigement (en nombre d'heures)	Heures supp. de déneigement (en euros)	Nombre d'agents	Moyenne par agent et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent et par an (en euros)
A					
B	76	1 933	6	13	322
C	1 697	33 020	148	11	223
<b>TOTAL</b>	<b>1 773</b>	<b>34 954</b>	<b>154</b>	<b>24</b>	<b>545</b>
<b>Rappel 2015</b>					
A					
B	210	5 825	11	19	182
C	5 675	118 207	338	17	126
<b>TOTAL</b>	<b>5 885</b>	<b>124 032</b>	<b>349</b>	<b>36</b>	<b>308</b>

## Heures supplémentaires d'élection hors forfait

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection hors forfait (en nombre d'heures)	Heures supp. d'élection hors forfait (en euros)	Nombre d'agents	Moyenne par agent et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent et par an (en euros)
A	6	253	1	6	253
B	281	6 519	23	12	283
C	2 542	52 870	122	21	433
<b>TOTAL</b>	<b>2 829</b>	<b>59 643</b>	<b>146</b>	<b>39</b>	<b>970</b>
<b>Rappel 2015</b>					
A					220
B	236	6 252	11	21	237
C	3 299	65 565	140	24	178
<b>TOTAL</b>	<b>3 535</b>	<b>71 817</b>	<b>151</b>	<b>45</b>	<b>634</b>

## Heures supplémentaires d'élection forfait

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection forfait (en euros)	Nombre d'agents	Moyenne par agent et par an (en euros)
A	16 656	37	450
B	9 983	50	200
C	25 971	111	234
<b>TOTAL</b>	<b>52 610</b>	<b>198</b>	<b>884</b>
<b>Rappel 2015</b>			
A			
B	8	2	4
C			
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

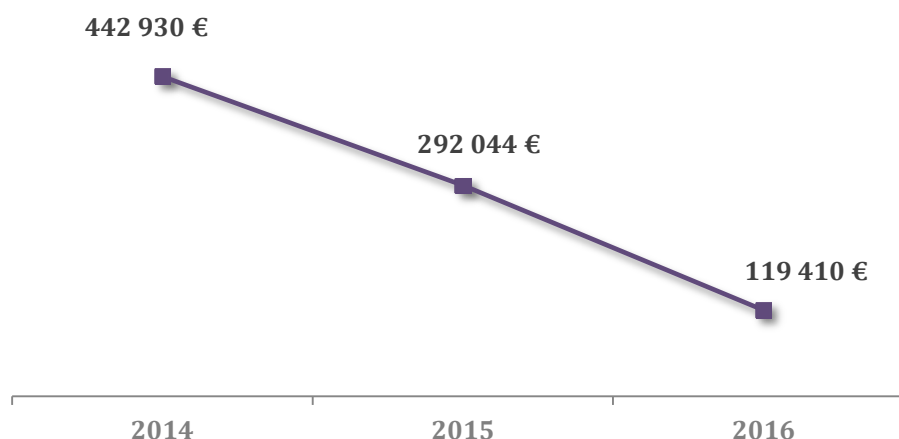
## 2.4 - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

**Définition :** Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Les bénéficiaires sont des agents fonctionnaires ou contractuels dont la rémunération est calculée à partir d'un indice et employé de manière continue par le même employeur public sur la période de référence. La GIPA concerne toute les catégories d'agents (A, B et C).

La GIPA a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

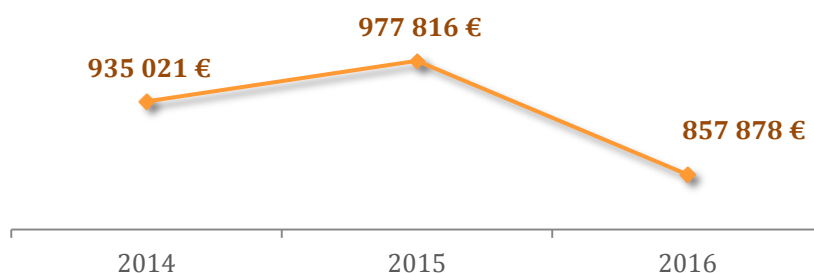
Catégorie professionnelle	Titulaire		Contractuel	
	Nb d'agents	Montant	Nb d'agents	Montant
A	41	49 811 €	24	33 648 €
B	28	15 612 €	6	5 672 €
C	26	14 668 €		
TOTAL	95	80 090 €	30	39 320 €

### Evolution de la GIPA



## 2.5 - Avantages sociaux

### 2.5.1 - Participation versée au COS



Suite à la nouvelle convention signée en 2015 par la Ville de Grenoble et le Comité Social, le calcul de la subvention annuelle à verser correspond à 1 % de l'ensemble des salaires bruts versés à l'année N-1 au personnel de la Ville de Grenoble comprenant les agents stagiaires et titulaires ainsi que les agents non titulaires mensuels (renforts, remplacements, dispositifs d'emploi) ayant un engagement de 6 mois ou ayant 6 mois de présence dans l'année civile et les agents horaires effectuant plus d'un mi-temps de travail par mois.

### 2.5.2 - Participation au titre de la Prévoyance

Année	Montant (en €)
2016	449 677 €

Nombre de bénéficiaires par catégorie hiérarchique

A	186
B	375
C	1 353
<b>TOTAL</b>	<b>1 914</b>

## 2.5.3 - Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)
2016	191 931 €

Nombre de bénéficiaires par  
catégorie hiérarchique

<b>A</b>	174
<b>B</b>	305
<b>C</b>	1 102
<b>TOTAL</b>	<b>1 581</b>

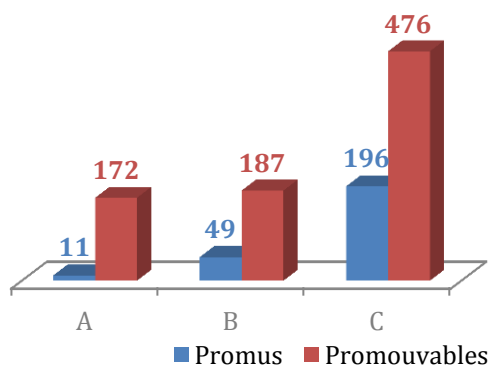
# **CHAPITRE 3 : CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

## 3.1 - Déroulement de carrière

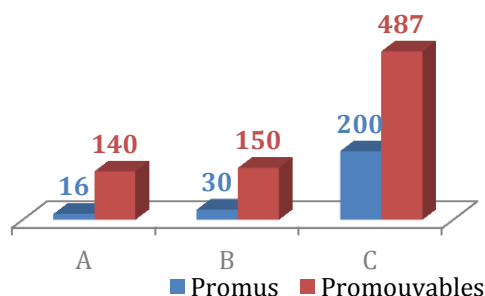
### 3.1.1 - Avancement grade et promotion interne à la CAP

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Avancement de grade	16	30	200	246
<i>Part sur effectif</i>	5,5%	5,7%	11,7%	9,7%
Promotion interne	5	5	12	22
<i>Part sur effectif</i>	1,6%	1,0%	0,7%	0,9%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>211</b>	<b>268</b>
<i>Part sur effectif</i>	<i>7,1%</i>	<i>6,7%</i>	<i>12,4%</i>	<i>10,6%</i>
Effectif moyen titulaires et stagiaires 2016	309	522	1700	2532

#### Avancement de Grade 2015



#### Avancement de Grade 2016



Concernant l'avancement de grade en 2016 :

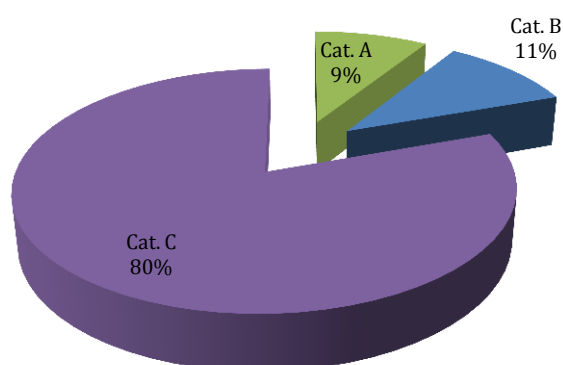
- 11,4 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 20 % des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 41,1 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

### 3.1.2 - Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Part sur effectif au 31/12
2016	70	83	629	782	33%
2015	138	231	789	1158	45%
2014	143	221	880	1244	44%

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2015 et au 31/12/2016

#### Répartition des avancement par catégorie

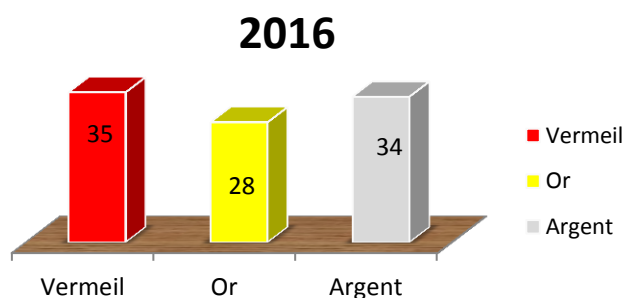


### 3.1.3 – Médailles

Médaille d'**Argent** → **20 ans** de services effectifs

Médaille de **Vermeil** → **30 ans** de services effectifs

Médaille d'**Or** → **35 ans** de services effectifs





### 3.1.4 - Sanctions

NATURE DES SANCTIONS	2014	2015	2016
<b>1er groupe *</b>			
- Avertissement	2	3	5
- Blâme	1	6	4
- Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	7	5	3
<b>2ème groupe</b>			
- Abaissement d'échelon			
- Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours			1
<b>3ème groupe</b>			
- Rétrogradation			
- Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans		1	
<b>4ème groupe</b>			
- Mise à la retraite d'office			
- Révocation	2		
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>13</b>

\* Les sanctions du 1er groupe ne donnent pas lieu à une réunion du Conseil de discipline.

Catégorie	2014	2015	2016
Agent de catégorie C	11	14	13
Agent de catégorie B	1	1	0
Agent de catégorie A	0	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>13</b>

## 3.2 - Formation

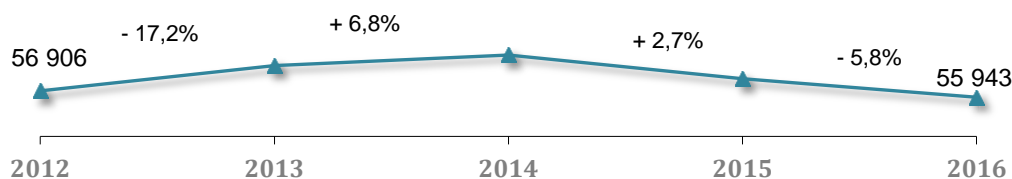
### 3.2.1 - Répartition par type de formation et par catégorie

La formation contribue à l'évolution professionnelle et à la mobilité des agents. Elle est un axe fort de la politique RH avec un budget maintenu au même niveau pour 2017.

Les priorités pour 2016 étaient de :

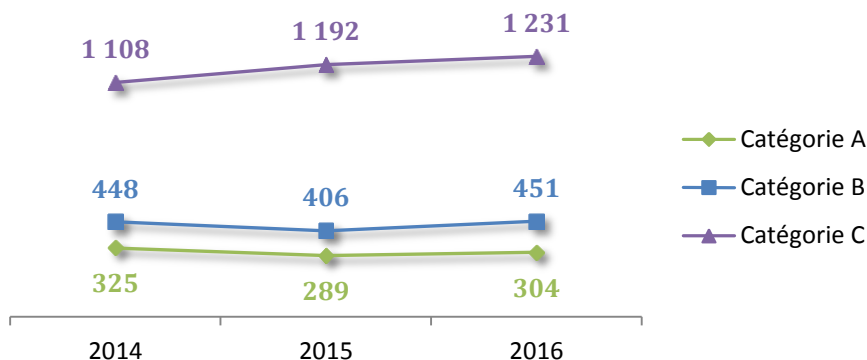
- former les managers afin de créer une culture managériale commune et de développer leurs compétences (43 actions et 192 départs). Le nombre d'encadrants formés est passé de 76 en 2015 à 151 en 2016.
- poursuivre les actions menées dans le cadre de l'égalité femme/homme et de l'accueil des personnes en situation de handicap.
- poursuivre les sessions de formation à la co-construction de projets et à l'animation dans le cadre de la démocratie participative et à l'écoute citoyenne.

#### EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION



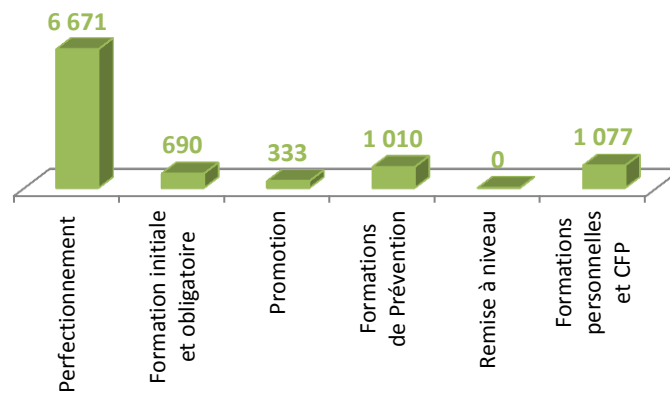
Le nombre d'heures de formation baisse légèrement cependant le nombre d'agents formés augmente. On compte en moyenne 2,2 départs par agent parti en formation.

#### Nombre d'agents formés

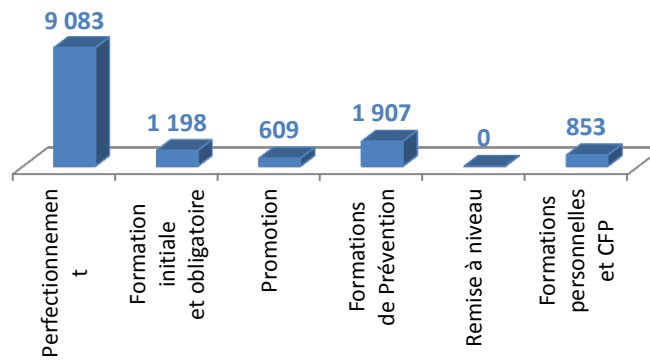


## Nombre d'heures de formation par catégorie hiérarchique

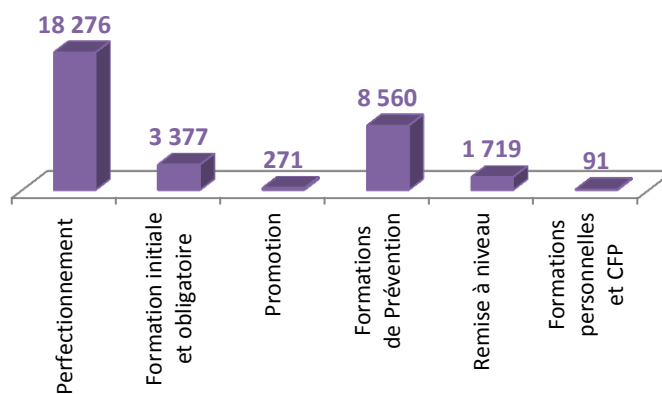
### Catégorie A



### Catégorie B



### Catégorie C

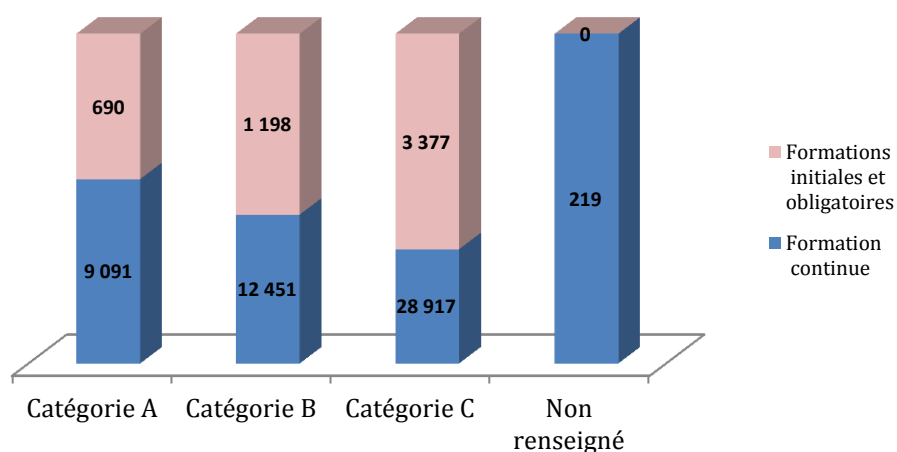


## 3.2.2 - Répartition par organisme de formation

Année	2014	2015	2016	
			Nb d'heures	Nb d'agents
CNFPT	32 340	24 760	23 436	812
Ville de Grenoble	8 223	7 008	12 175	1 002
autres organismes	21 806	26 961	20 332	1 190
<b>Total</b>	<b>62 369</b>	<b>58 729</b>	<b>55 943</b>	<b>3 004</b>

Le nombre de formations dispensées en interne par des agents de la Ville a augmenté. La ville poursuit son effort sur la remise à niveau des agents, en effet 37 agents ont suivi un des cursus.

### *Part des formations initiales obligatoires en nombre d'heures*



## 3.2.3 – Formations personnelles

En 2016, il y a eu 10 formations personnelles dont :

- 6 départs en DIF (3 au CNFPT)
- 3 départs en CFP
- 1 départ en VAE

## 3.2.4 – Formations de prévention

	Départs en formation	Nb agents formés	Nombre d'heures effectuées / formation
Sauvetage Secourisme	423	419	4 284
Activités physiques	293	219	1 974
Incendie	205	205	717
Risque électrique	96	96	1 204
Travail en hauteur	89	65	662
Sécurité routière et conduite d'engins	126	114	2 135
Manipulation d'outils, matériels ou produits	92	92	388
Evaluation des Risques Professionnels	263	222	1 334
Travail sur chantier	62	62	259
Représentants du personnel au CHSCT	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1 649</b>	<b>1 064</b>	<b>12 957</b>

Si le nombre d'heures de formations de prévention est stable par rapport à l'année précédente, on note des évolutions dans les formations dispensées pour répondre aux différents besoins. Cela conduit à une forte augmentation des départs en formations (+26%) du fait de la mise en œuvre de plusieurs formations ayant une durée d'une demi-journée.

Ainsi, 3 nouvelles formations ont été mises en œuvre :

- La formation à la réalisation d'un accueil sécurité au poste de travail a été dispensée auprès de certains encadrants des sports et de tous les encadrants de la DEJ
- Une formation au nouveau logiciel de prévention, Bluekango, a été dispensée aux assistants de prévention ou à leurs relais
- Un groupe d'agent des espaces verts a été formé sur les autorisations d'intervention à proximité de réseaux, pour répondre à une nouvelle obligation réglementaire.

On peut noter également une très forte augmentation des formations incendie (+144%) car la cartographie réalisée fin 2015 a montré des manques dans ce domaine.

Les actions de formations sur les risques liés aux activités physiques se sont poursuivies, notamment avec l'action spécifique « Intelligence du mouvement » dans les écoles. Ce domaine de formation reste une des priorités du service PRP en prévention des accidents liés à la manutention et à l'usure professionnelle.

Des domaines de formation ont été moins demandés cette année : travaux en hauteur et utilisation d'outils, matériels ou produits.

## 3.2.5 – Dépenses de formation

### *Répartition de l'effort de formation (dépense en €)*

	2014	2015	2016
Cotisation versée au <b>CNFPT</b>	803 102 €	750 351 €	676 814 €
<i>Dont part reversée à la Ville sur les actions intra</i>	<i>8 395 €</i>	<i>33 840 €</i>	<i>11 950 €</i>
<b>Dépenses de formation Ville</b> , hors charges de structure et coût des formations informatiques réalisés par la DSIT	510 068 €	481 107 €	535 859 €
Coût des formateurs interne à la Ville	107 009 €	78 048 €	68 957 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	68 875 €	61 603 €	30 288 €
<i>Sous Total</i>	<i>1 489 054 €</i>	<i>1 371 109 €</i>	<i>1 311 918 €</i>
Charges de structures	445 719 €	378 738 €	390 667 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 934 773 €</b>	<b>1 749 847 €</b>	<b>1 702 585 €</b>
Total Rémunérations brutes (*)	95 896 536 €	89 106 826 €	87 832 559 €
<b>% effort formation sur la masse salariale</b>	<b>2,02%</b>	<b>1,96%</b>	<b>1,94%</b>

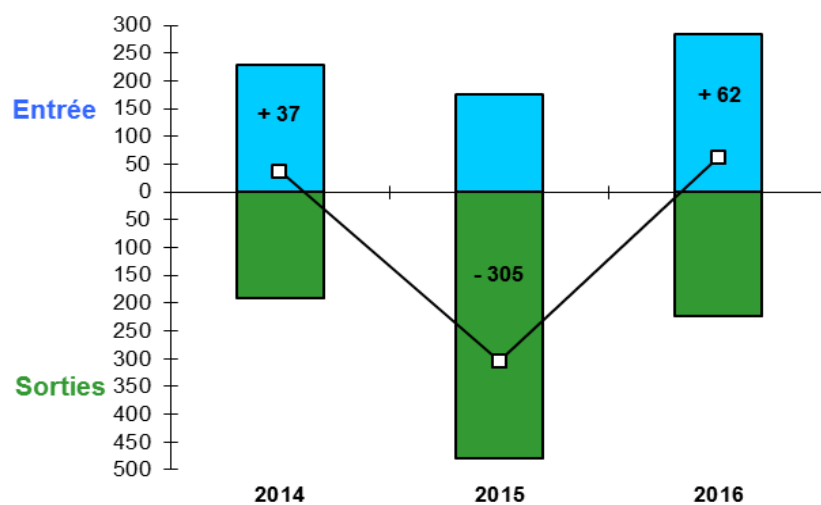
## 3.3 – Mouvement de personnel

### 3.3.1 – Ventilation des Entrées – Sorties par motif des agents sur emploi permanent

SORTIES		ENTREES	
Motifs	Nombre	Motifs	Nombre
Retraite	79	Contractuel	62
<i>Dont 7 au titre de l'invalidité</i>		Mise au stage	62
Fin d'engagement	39	Mutation	38
Mutation	23	Contractuel (RQTH)	1
Décès	7	Détachement	11
Démission	7	Service commun Ville / CCAS	85
Radiation	0		
Licenciement	2		
Révocation	0		
Fin de détachement	1		
Départ Métro	25		
<b>Sorties définitives</b>	<b>183</b>	<b>Recrutements</b>	<b>259</b>
<b>Disponibilité :</b>	<b>32</b>	<b>Réintégration après disponibilité</b>	<b>9</b>
<i>pour convenance personnelle</i>	15	<i>pour convenance personnelle</i>	4
<i>d'office maladie avec traitement</i>	15	<i>d'office maladie avec traitement</i>	4
<i>pour élever un enfant</i>	1	<i>pour élever un enfant</i>	0
<i>pour suivre son conjoint</i>	1	<i>de courte durée</i>	0
<b>Autres motifs :</b>	<b>8</b>	<i>pour création d'entreprise</i>	1
Congé formation professionnelle	2	Réint. après formation professionnelle	2
Congé parental	4	Réint. après congé parental	13
Congé présence parentale	0	Réint. après mise à disposition	0
Exclusion temporaire	0	Réint. après détachement	1
Détachement	2	Réint. Suite à décision TA	1
<b>Sorties provisoires</b>	<b>40</b>	<b>Réintégrations</b>	<b>26</b>
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>TOTAL</b>	<b>285</b>

Les sorties concernent les agents **en activité au 1<sup>er</sup> janvier** de l'année étudiée. Les entrées concernent les agents recrutés dans l'année étudiée et encore **en activité au 31 décembre** de l'année étudiée.

## Evolution des Entrées - Sorties



### 3.3.2 – Flux des agents sur emploi permanent

#### Taux de rotation

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Total Entrées (hors CCAS)	37	51	106	<b>194</b>
Total Sorties (hors départ Métro)	36	54	108	<b>198</b>
Effectif 2016	369	594	1805	<b>2768</b>
<b>TAUX DE ROTATION</b>	<b>10,70%</b>	<b>9,52%</b>	<b>6,05%</b>	<b>7,36%</b>
<i>Rappel 2015</i>	<i>9,6%</i>	<i>9,4%</i>	<i>5,6%</i>	<i>6,9%</i>
<i>Rappel 2014</i>	<i>18,0%</i>	<i>13,3%</i>	<i>8,7%</i>	<i>11,1%</i>

Nombre d'entrées + nombre de sorties

**Taux de rotation** = -----

Effectif au 31/12/(n-1) + effectif au 31/12/(n)



## *Taux de remplacement*

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Total Entrées (hors CCAS)	37	51	106	<b>194</b>
Total Sorties (hors départ Métro)	36	54	108	<b>198</b>
<b>TAUX DE REMPLACEMENT</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<i>Rappel 2015</i>	<i>0,7</i>	<i>0,7</i>	<i>1,0</i>	<i>0,9</i>
<i>Rappel 2014</i>	<i>0,7</i>	<i>0,8</i>	<i>1,1</i>	<i>1,0</i>

$$\text{Taux de remplacement} = \frac{\text{Nombre d'entrées}}{\text{Nombre de sorties}}$$

Pour 1 départ, il y a eu 1 recrutement.

### 3.3.3 - Départ à la retraite des agents sur emploi permanent

	2014	2015	2016
Contractuels	1	4	1
Titulaires CNRACL	71	63	77
Titulaires IRCANTEC	2	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>67</b>	<b>79</b>

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans pour la catégorie A, 62 ans pour la catégorie B et 61 ans pour la catégorie C.

### *Nombre de départs volontaires*

Catégorie hiérarchique	2016
<b>A</b>	1
<b>B</b>	-
<b>C</b>	4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

## 3.4 – Parcours professionnels et mobilité

### 3.4.1 – Accompagnements individuels et collectifs

L'année 2016 a été marquée par de profondes réorganisations, des mutualisations de services et des départs de personnels.

De nombreux outils communs sont mobilisés chaque fois que possible pour favoriser la réorientation professionnelle des agents : les évaluations de potentiels professionnels (EPP), la formation, les stages découvertes et/ou d'immersion...

Divers accompagnements individuels sont menés dans le cadre de plusieurs dispositifs (reclassement, repositionnement, handicap, entretien avec le psychologue et mobilité).

A noter qu'un agent peut bénéficier de plusieurs accompagnements.

#### *Type d'accompagnements individuels par direction*

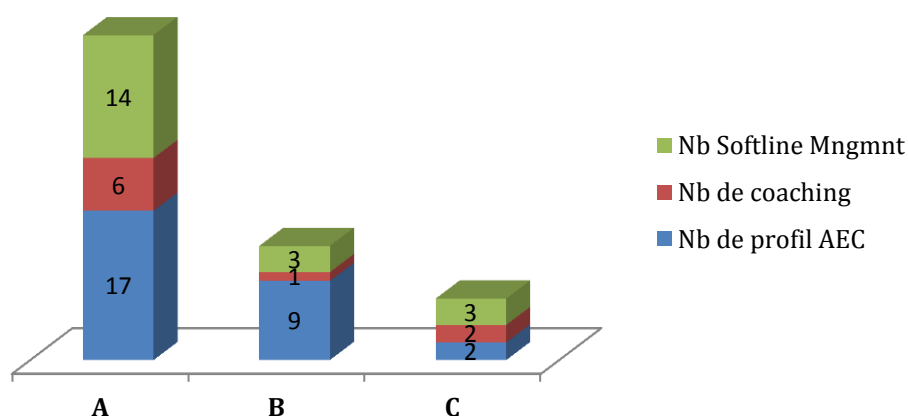
Direction	Reclassement et repositionnement	HANDICAP	Entretien psychologue	MOBILITE
Direction Action Culturelle	2	9	19	17
Direction Affaires Juridiques & Commande Publique			1	1
Direction Action Territoriale	5	4	15	16
Direction Communication Evènementiel		2	2	1
Direction Environnement & Cadre de Vie	10	2	11	14
Direction Education Jeunesse	27	18	21	19
Direction Evolution Compétences	1	1	2	1
Direction Finances		2	8	4
Direction Gestion des RH			2	1
Direction Immobilier Municipal	7	6	7	8
Direction Affaires Juridiques & Commande Publique		2		
Direction Relation Citoyenne	1	7	13	11
Direction Santé Publique & Environnementale		2	2	6
Direction des Sports	3		6	8
Direction Territoriale				3
Direction des Tranquillités	1	1	5	
Direction Urba et aménagement			2	5
Direction Vie institutionnelle			2	3
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>118</b>	<b>118</b>

## Accompagnement spécifique aux managers

La consultante interne propose divers outils d'accompagnements d'appui aux managers tels que le questionnaire Arc-en-ciel pour l'évaluation de profil individuel, l'accompagnement personnalisé ou l'accès direct à la softline management pour la résolution de problèmes ponctuels.

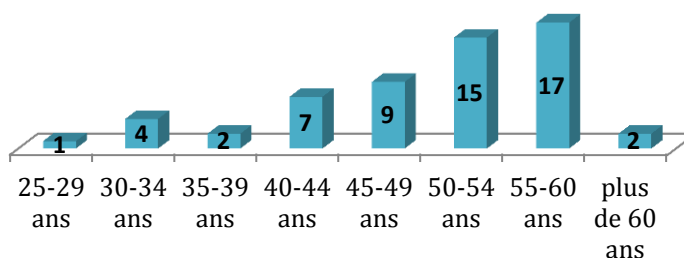
Département	Nombre de profil Arc-en-ciel	Nombre d'accompagnement en interne	Nombre de Softline Mngmnt
DIR GENERALE DES SERVICES	3		4
DPT FINANCES ADMIN ET NUMERIQUE	3	2	3
DPT RESS. HUMAINES RELAT. SOC.	7		1
DPT VILLE DURABLE	1	1	3
DPT VILLE EMANCIPATRICE	5	1	5
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	7	5	4
Externe pour recrutement	2		
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

### Type d'accompagnement par catégorie



36 managers ont bénéficié d'accompagnement managérial individualisé dont 4 accompagnements méthodologiques à la conduite de projet, 9 prescriptions de coachings individuels, 20 soft line du management (rencontre avec la consultante-coach afin de les aider à trouver des solutions lorsqu'ils sont confrontés à des situations problématiques) et 19 profils Arc-En-Ciel DISC© réalisés (outil permettant aux agents de mieux se connaître et de se respecter dans leurs forces et leurs faiblesses, afin se développer dans leurs fonction).

## Accompagnement au reclassement médical et à la prévention de l'usure professionnelle

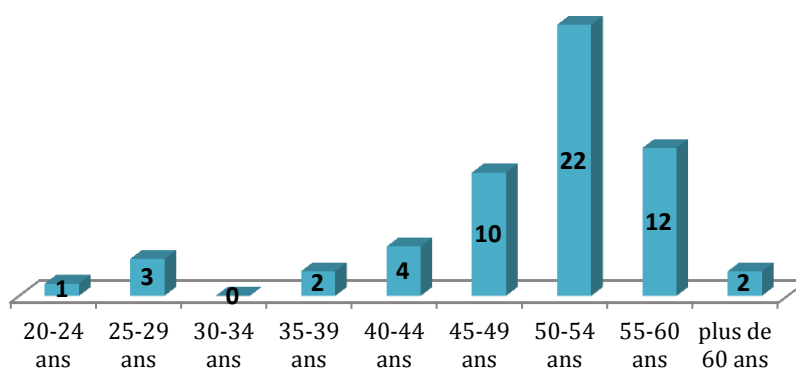


C'est l'incompatibilité des aptitudes physiques des agents avec les contraintes du poste occupé qui conduit le service de la médecine professionnelle et préventive à inscrire les agents dans ce dispositif.

Au 31 décembre 2016, ce suivi concernait 83 agents. La moitié des agents sont inscrits pour du reclassement/repositionnement sans possibilité de maintien en poste ; l'autre moitié le sont en prévention/ repositionnement avec possibilité de maintien en poste. La rentrée et la sortie des femmes dans le processus est plus tardive que pour les hommes et 98 % des agents suivis sont en catégorie C.

6 postes vacants en 2016 ont été réservés pour des jurys de repositionnement, pour les agents inscrits. Ils ont permis de repositionner 6 agents.

## Accompagnement individuel handicap

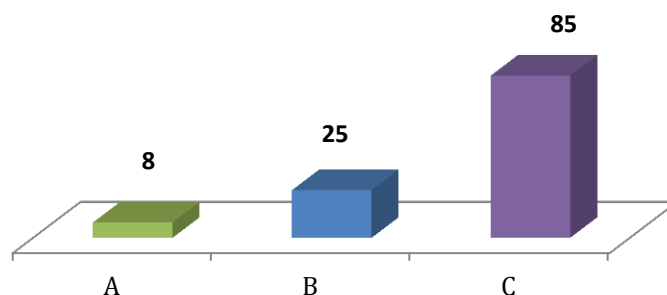


En 2016, 56 agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ont été rencontrés totalisant 68 rendez-vous.

La moitié des agents rencontrés en 2016 sont inscrits dans le dispositif reclassement et repositionnement, le suivi peut ainsi être réalisé en binôme par la chargée d'accompagnement au handicap et la chargée d'accompagnement reclassement.

Des actions de sensibilisation collectives sont également menées : un groupe de collégiens a pu être accueilli pour découvrir les services de la Ville, les métiers de la fonction publique territoriale et aller à la rencontre d'agents en situation de handicap.

## *Accompagnement individuel par le psychologue*



Le nombre d'entretiens individuels a fortement augmenté en 2016 avec 201 entretiens pour 118 agents.

Le profil des agents reçus se décline comme suit : une majorité de femmes (74%), un âge moyen de 48 ans et 5 mois, une forte représentation de la catégorie C (72% des agents reçus) et des filières administrative et technique.

Les thématiques abordées sont multiples : celle de l'évolution professionnelle évoque les questions de mobilité, formation, préparation jury. La surcharge psychologique évoque les délais, charges, complexités d'un poste. La reconnaissance (notamment la non reconnaissance) est une thématique qui apparaît également assez fréquemment en entretien. Plusieurs thématiques peuvent être abordées lors d'un même rendez-vous.

## *Accompagnement individuel à la mobilité*

118 agents ont été reçus totalisant 220 rendez-vous.

16 personnes ont effectué un stage d'observation pour évaluer leur projet professionnel et les stages d'immersion ont permis à 4 personnes de changer de service dont une avec un changement de métier et de cadre d'emploi. Cette année a été marquée par une augmentation des stages d'immersion.

## Accompagnement collectif

Département	Acc Methodo Responsable	Diagnostic	coaching cohésion d'équipe	Acc conduite Projet	Animation Ateliers	Médiation	interv psycho trauma	sensib. Handicap	Communi cation sur Service MVT	TOTAL
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	2	5	2	1					2	12
DPT VILLE EMANCIPATRICE	1		1		7	2	2	1	4	18
DIR GENERALE DES SERVICES		1							1	2
DPT RHRS										-
DPT VILLE DURABLE									3	3
DPT FAN										-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>35</b>

A noter, 4 sessions d'ateliers de co développement de pratique managériale inter direction.

### 3.4.2 - Mobilité interne des agents sur emploi permanent

Mobilité interne :

Changement d'affectation d'un agent dans la collectivité, se traduisant par un changement de service ou d'unité.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Changement d'unité / service	16	24	88	<b>128</b>
Effectif moyen 2016	375	598	1802	<b>2775</b>
<b>TAUX DE MOBILITE</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,0%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,6%</b>
<i>Rappel 2015</i>	<i>7,5%</i>	<i>4,3%</i>	<i>5,6%</i>	<i>5,6%</i>

$$\text{Taux de mobilité} = \frac{\text{Nombre de mouvements internes}}{\text{Effectif moyen}}$$

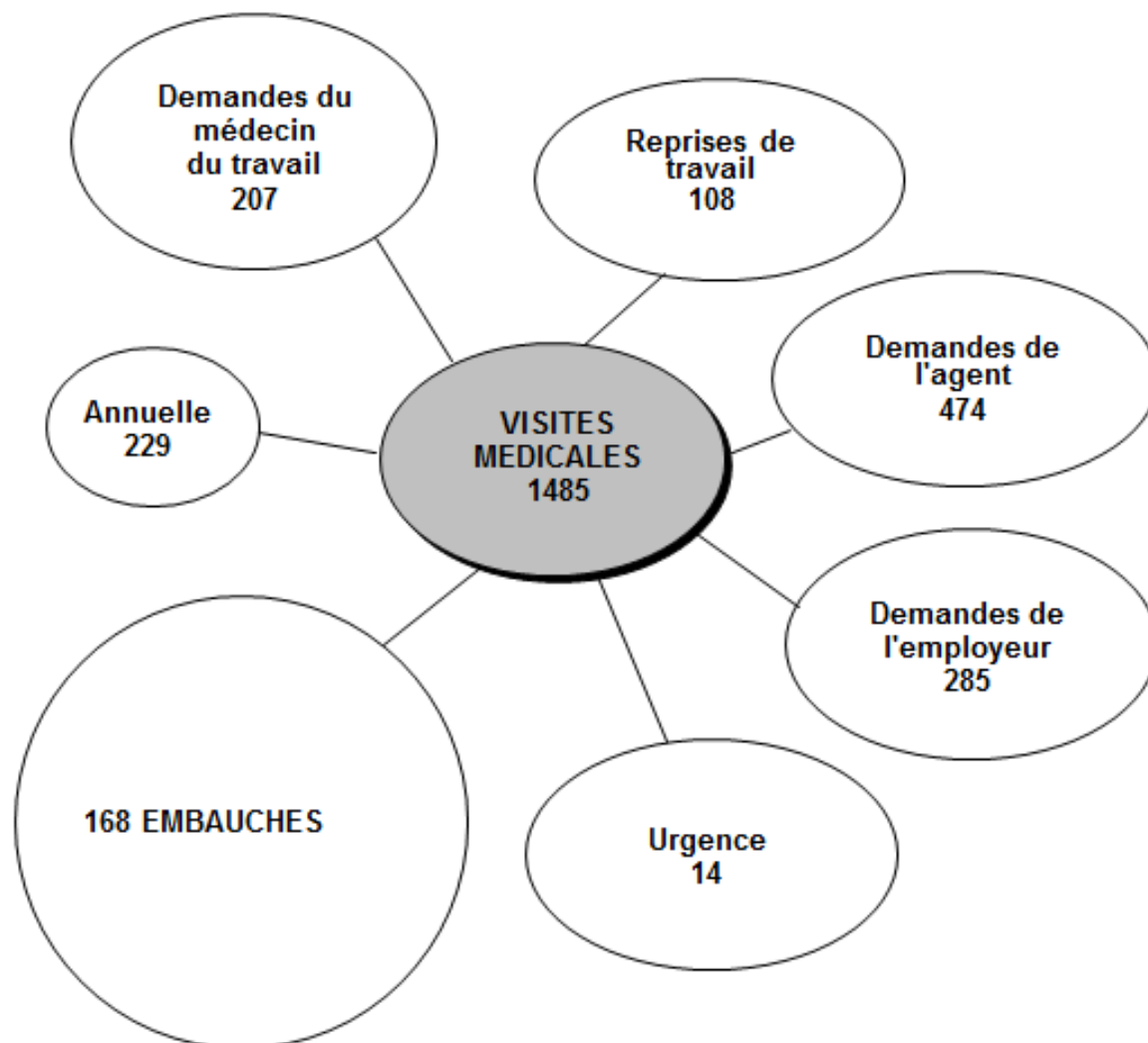
**De manière plus générale :**

- 60 personnes ont effectué un mouvement en interne au sein de leur service ou direction (changement de localisation géographique) sur le même métier (y compris les mouvements des bibliothèques & des espaces verts notamment)
- 41 personnes ont changé de fonctions au sein de leur service ou direction

# **CHAPITRE 4 : PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES**

## 4.1 – Médecine professionnelle

---





## 4.2 – Accompagnement social

### *Département d'origine des agents rencontrés Année 2016*

Département	Nombre d'agents
Ville Emancipatrice	222
Ville Durable	91
Ville Solidaire et Citoyenne	53
Direction Générale des Services et Cabinet du Maire	23
Autres (Extérieurs + Retraités)	31
Finances, Administration et Numérique	13
Ressources Humaines et Relations Sociales	9
<b>TOTAL</b>	<b>442</b>

Agents reçus par les Assistantes Sociales	%
1 fois	50,6 %
Entre 2 et 10 fois	42,6 %
Plus de 10 fois	6,8 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

### *Constitution de dossiers Année 2016*

Type	Nombre
Aides financières	108
Soutien aux personnes handicapées	26
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	43
Surendettement	13
Remises gracieuses de dette Ville de Grenoble	8
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	7
Mesures de protection	2
<b>TOTAL DOSSIERS</b>	<b>207</b>

- Entretiens physiques (temps moyen : 1h) : 803 entretiens

Objectifs de l'accompagnement social :

- Professionnel : accompagnement des spécificités de leur situation professionnelle (précarité, Reconnaissance de Qualité Travailleur Handicapé, maintien dans l'emploi, accompagnement vers le reclassement, accompagnement des agents en arrêt maladie pour favoriser le retour vers le milieu de travail, informations relatives à la retraite,...).

- Personnel : équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, informations sur les questions administratives, accès aux droits et aux prestations sociales, conseils en cas de séparation, conseils budgétaires, problématiques de logement,...

En 2016, 428 agents de la Ville de Grenoble, et 14 personnes extérieures ont été reçus par le service social du personnel.

A noter, un agent peut être reçu pour une ou plusieurs problématiques et à différentes reprises tout au long de l'année.

## 4.3 – Organismes paritaires

### 4.3.1 – Commission Administrative Paritaire

#### Rôles et Compétences

La CAP est un organe de consultation et d'échange sur des questions d'ordre individuel. Il existe un CAP par catégorie d'emploi (A, B, C). A Grenoble, elle se réunit toutes catégories confondues. Elle donne des avis en matière de :

- Carrière (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne, évaluation, reclassement pour inaptitude physique ...)
- Position administrative (Mise à disposition)
- Sanctions : la CAP siège en conseil de discipline pour examen, des propositions de décisions portant sanctions disciplinaires des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes, et des licenciements pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires titulaires.
- Refus de titularisation, prolongation ou fin de stage pour insuffisance professionnelle.

#### Composition

	Représentants de la Ville			Représentants du personnel		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
<b>Titulaires</b>	5	6	8	5	6	8
<b>Suppléants</b>	5	6	8	5	6	8

#### Séances

Nombre de réunions	
Prévues par le règlement intérieur	3
Tenues	6

Evolution du nombre de réunions					
2011	2012	2013	2014	2015	2016
6	6	6	5	6	6

## 4.3.2 – Comité Technique

### Rôles et Compétences

Le CT est un organe de consultation et d'échange sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des Services.

Il est placé auprès de chaque collectivité territoriale (ou établissement public) employant plus de 50 agents (titulaires, stagiaires et non-titulaires).

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

1. à l'organisation et au fonctionnement des services, notamment les transformations et suppressions de postes ;
2. aux évolutions de la collectivité ayant un impact sur les personnels ;
3. aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
4. aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et critères de répartition y afférents ;
5. à la formation, l'insertion et la promotion à l'égalité professionnelle ;
6. aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (compétences transférées au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) ;
7. aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale ;
8. au rapport sur l'état de la collectivité ;
9. au plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

### Pour information

1. aux incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois ;
2. au bilan social présenté chaque année dans lequel sont insérés les deux bilans suivants :
  - emploi des travailleurs handicapés notamment présentation de la déclaration annuelle sur le nombre d'emplois des travailleurs handicapés ;
  - égalité professionnelle des hommes et des femmes.

La loi sur la rénovation du dialogue social a supprimé l'obligation du paritarisme ; néanmoins, il a été maintenu à la Ville de Grenoble.

### Composition :

	Représentants de la Ville	Représentants du personnel
<b>Titulaires</b>	12	12
<b>Suppléants</b>	12	12

### Séances :

Nombre de séances et réunions	2016
Séances prévues par le règlement intérieur	6
Séances tenues	14
Réunions préparatoires	10
Réunions préalables	44

Évolution du nombre de séances				
2012	2013	2014	2015	2016
11	10	10	11	<b>14</b>

### 4.3.3 – Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail

#### Rôles et Compétences

- 1 - **Analyser** les risques professionnels auxquels sont exposés les agents,
- 2 - **Participer** aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle, menées par les services de prévention,
- 3 - **Suggérer** toutes les mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, **assurer** l'instruction et le perfectionnement des agents dans ces domaines, **coopérer** à la préparation des actions de formation et veiller à leur mise en œuvre,
- 4 - **Etre consulté** sur la teneur de tous documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité,
- 5 - **Etre informé** des observations et suggestions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité,
- 6 - **Donner** un avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels établi à partir de l'analyse menée en 1, les projets de construction, aménagements importants, locaux ou équipements.

#### Composition :

	Représentants de la Ville	Représentants du personnel
Titulaires	10	10
Suppléants	10	10

#### Séances :

Nombre de réunions	
prévues par le règlement intérieur	6
tenues	6

Evolution du nombre de réunions		
2014	2015	2016
5	6	6

## 4.4 – Droit Syndical

---

En 2016	Heures attribuées	Heures utilisée	Pourcentage
CGT	2006,4	1132	56,4%
CFDT	2070	1168	56,4%
CFTC	626,4	108	17,2%
FO	1860,6	876	47,1%
SUD	1236,6	138	11,2%
<b>Organisations syndicales</b>	<b>7800</b>	<b>3422</b>	<b>43,9%</b>
<i>Rappel 2015</i>	<i>7800</i>	<i>2483</i>	<i>32%</i>
<i>Rappel 2014</i>	<i>7800</i>	<i>3258</i>	<i>42%</i>

Heures nominatives et ponctuelles des permanents syndicaux. A noter que les heures utilisées sont conditionnées par l'envoi des autorisations d'absence par les chefs de service.

Pour mémoire, le droit syndical c'est aussi 8,5 postes de permanents syndicaux.

Par ailleurs, des autorisations d'absences pour exercice du droit syndical sont possibles pour les agents mandatés par un syndicat (cf protocole d'accord des droits syndicaux).

Suite aux élections professionnelles de 2014, un nouveau protocole d'accord a été signé le 30 mars 2015. La nouvelle municipalité a souhaité reconduire les dispositions antérieures et maintenir les avantages acquis tout en prenant en compte les évolutions réglementaires et les transferts du personnel à la Métropole. Outre le maintien du nombre de postes de permanents syndicaux et des autorisations d'absences prévues par la réglementation, les représentants bénéficient également d'autorisations d'absences pour l'intégralité des réunions organisées par l'administration.

Les organisations syndicales bénéficient également d'un budget de fonctionnement propre, d'une somme allouée pour les prestations internes (reprographie et affranchissement) et de tickets de transport pour leurs déplacements professionnel.

## *Réunions à l'initiative de l'administration (hors instances)*

<b>2016</b>	<b>Nombre</b>
Janvier	4
Février	5
Mars	11
Avril	5
Mai	6
Juin	5
Juillet	5
Août	0
Septembre	3
Octobre	11
Novembre	7
Décembre	17
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>

Ne sont pas comptabilisées : les réunions préalables au comité technique, les réunions préparatoires au comité technique et aux commissions administratives paritaires.

## LEXIQUE

### A \_\_\_\_\_

#### *Absentéisme :*

C'est la non-présence d'un agent à son poste de travail. Les différentes causes d'absentéisme sont soit médicales (CMO, CLM, CLD, etc.) soit non médicales (autorisations exceptionnelles d'absence, formation). On distingue :

- *L'absentéisme pour risques professionnels : accidents de service – trajet et accidents de travail – trajet, maladies professionnelles et maladies contractées en service.*
- *L'absentéisme pour maladie : maladie ordinaire, congé de longue durée, congé longue maladie, grave maladie, disponibilité d'office et temps partiel thérapeutique.*
- *L'absentéisme pour maternité : grossesse pathologique, congé maternité, couches pathologiques, congé adoption.*

Agents formés :

Agents ayant participé à au moins une action de formation.

### D \_\_\_\_\_

#### *Détachement :*

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois et continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Il peut être de courte ou de longue durée.

#### *Disponibilité :*

La disponibilité est la position du fonctionnaire, qui placé hors de son administration, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'agent, soit d'office pour maladie. C'est une interruption de fonction non rémunérée.

### E \_\_\_\_\_

#### *Effectifs permanents (agents sur emplois permanents) :*

↳ *Titulaires / stagiaires / agents non titulaires payés sur crédits généraux, dont font partie notamment les non titulaires qui occupent un poste momentanément vacant et les agents contractuels (CDAPH [Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées] ou non).*

Equivalent temps complet :

ETC = Agents à temps complet + Agents travaillant à temps non complet ou à temps partiel convertis en un nombre théorique d'agents travaillant à temps complet.

Exemple : un agent travaillant à temps partiel à 80% sera comptabilisé 0,8 en E.T.C.

### F \_\_\_\_\_

#### *Formation continue :*

Il s'agit de l'ensemble des formations dispensées dans le but de maintenir ou de développer les compétences professionnelles des agents, et de les accompagner dans la préparation des concours et examens de la FPT.



Formations obligatoires :

- a) Formation d'intégration et professionnalisation au 1er emploi : il s'agit des formations prévues pour le statut particulier des cadres d'emploi des catégories A, B et C pour les agents nommés à l'issue d'un concours ou de la promotion interne.
- b) Formation de professionnalisation tout au long de la carrière : il s'agit des formations de perfectionnement que tout agent doit effectuer par période de 5 ans.
- c) Formation continue obligatoire : il s'agit de la formation que doivent suivre les agents de la filière police municipale.

Formation personnelle :

Il s'agit notamment des congés individuels de formation.

**M** \_\_\_\_\_

*Mobilité interne :*

Changement d'affectation d'un agent dans la collectivité, se traduisant par un changement de service. Il existe plusieurs causes de mobilité interne : souhaits personnels, évolution professionnelle, promotion, nécessité de service (restructuration, redéploiement).

Mise à disposition :

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui effectue son service dans une autre administration que la sienne, dans un organisme d'intérêt général, dans une association reconnue d'utilité publique, dans une fondation ou organisme à but non lucratif dont l'action complète celle du service public local, relevant de la collectivité ou qui participe à l'exécution de ce service. Le fonctionnaire demeure dans son cadre d'emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante.

Temps partiel thérapeutique :

Suite à un arrêt continu en maladie ordinaire égal ou supérieur à six mois, ou un accident de service ou une maladie professionnelle et après un congé de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique avec une quotité variant de 50 à 90 %. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

**P** \_\_\_\_\_

*Préformation :*

Il s'agit de l'ensemble des actions de préparation aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale.

**S** \_\_\_\_\_

*Sanctions Disciplinaires :*

Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :

1) *Premier groupe :*

- L'avertissement.
- Le Blâme.
- L'exclusion temporaire de la fonction pour une durée maximale de 3 jours.

En principe, les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe relèvent de la seule compétence de l'Adjointe du personnel.

2) *Deuxième groupe :*

- L'abaissement d'échelon.
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 15 jours.

3) *Troisième groupe :*

- La rétrogradation.
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4) *Quatrième groupe :*

- La mise à la retraite d'office.
- La révocation.

Les sanctions du 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> ne peuvent être appliquées qu'après avis du conseil de discipline.

T \_\_\_\_\_

*Temps partiel :*

Il correspond au choix d'un agent affecté sur un poste à temps complet, de réduire son temps de travail soit sur autorisation de 50 à 90 %, soit de droit de 50 à 80 % d'un temps complet. L'agent à temps partiel peut toujours, s'il le désire, reprendre son travail à plein temps. Les chiffres n'intègrent pas les agents en C.P.A (Cessation progressive d'activité)