



DEPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES NUMERIQUES

Direction Gestion des Ressources Humaines

Service Relations Sociales et Suivi de la Masse Salariale

# BILAN SOCIAL 2018



**Ville de Grenoble**



# EDITO

Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de l'année. Il reflète les actions menées par la collectivité en matière de ressources humaines, en premier lieu pour améliorer des conditions de travail et valoriser les compétences de l'ensemble des 4000 agents de la Ville. L'année 2018 a notamment été marquée à ce sujet par le développement du télétravail, les avancées du projet Claudel, le renouvellement des instances paritaires en fin d'année et la création d'une instance dédiée aux personnels contractuels, la commission consultative paritaire (CCP).

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. Il est publié sur le site internet de la Ville pour faciliter cette transparence.

Pour plus de clarté, toutes les données générées ont été incluses dans le rapport de situation comparée.

Pour la troisième année, 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.

Bonne lecture !

Maud Tavel  
Adjointe au personnel



# SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : EMPLOI</b>	<b>4</b>
1.1 - Répartition et analyse des effectifs	5
1.1.1 - Présentation générale	5
1.1.2 - Structure de l'effectif	9
1.1.3 - Répartition des dispositifs	12
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	24
<b>CHAPITRE 2 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>29</b>
2.1 - Dépenses de personnel	30
2.1.1 - Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	30
2.1.2 - Ventilation par statut des rémunérations et charges	30
2.2 - Rémunération des agents sur emploi permanent	31
2.2.1 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps plein	31
2.2.2 - Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein	31
2.2.3 - Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agents à temps plein	32
2.2.4 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps non-complet et partiel	33
2.3 - Heures supplémentaires	34
2.4 - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	36
2.5 - Avantages sociaux	37
2.5.1 - Participation versée au COS	37
2.5.2 - Participation au titre de la Prévoyance	37
2.5.3 - Participation au titre de la Complémentaire Santé	38
<b>CHAPITRE 3 : CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</b>	<b>39</b>
3.1 - Déroulement de carrière	40
3.1.1 - Avancement grade et promotion interne à la CAP	40
3.1.2 - Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires	41
3.1.3 - Médailles	41

3.1.4 - Sanctions _____	42
<b>3.2 - Formation</b> _____	<b>43</b>
3.2.1 - Répartition par type de formation et par catégorie _____	43
3.2.2 - Répartition par organisme de formation _____	46
3.2.3 – Formations personnelles _____	46
3.2.4 – Formations de prévention _____	47
3.2.5 – Dépenses de formation _____	48
<b>3.3 – Mouvement de personnel</b> _____	<b>49</b>
3.3.1 – Ventilation des Entrées – Sorties par motif des agents sur emploi permanent _____	49
3.3.2 – Flux des agents sur emploi permanent _____	50
3.3.3 – Départ à la retraite des agents sur emploi permanent _____	51
<b>3.4 – Parcours professionnels et mobilité</b> _____	<b>52</b>
3.4.1 – Accompagnements individuels et collectifs _____	52
3.4.2 – Mobilité interne des agents sur emploi permanent _____	60
<b>CHAPITRE 4 : PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES</b> _____	<b>61</b>
4.1 – Médecine professionnelle _____	62
4.2 – Accompagnement social _____	63
4.3 – Organismes paritaires _____	65
4.3.1 – Commission Administrative Paritaire _____	65
4.3.2 – Comité Technique _____	66
4.3.3 – Comité d’Hygiène et de Conditions de Travail _____	67
4.4 – Droit Syndical _____	69
<b>LEXIQUE</b> _____	<b>71</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	2016	2017	2018
Agents en activité sur emploi permanent	2 768	2 739	2 723
Agents sur mission temporaire et/ou partielle (détail p.8)	901	948	966
Collaborateurs de cabinet	4	5	5
Dispositifs (détail p. 12)	42	43	55
Agents hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	175	184	181
<b>TOTAL MAIRIE</b>	<b>3 890</b>	<b>3 919</b>	<b>3 930</b>
Allocataires pour perte d'emploi	5	9	13
<b>TOTAL</b>	<b>3 895</b>	<b>3 928</b>	<b>3 943</b>

Agents sur emploi permanent	Effectif en nb d'agents		Effectif en ETP	
	au 31/12	moyen	au 31/12	moyen
<b>2018</b>	<b>2 723</b>	<b>2 724</b>	<b>2 581,48</b>	<b>2 587,50</b>
2017	2 739	2 747	2 603,92	2 614,47
2016	2 768	2 775	2 639,06	2 641,49

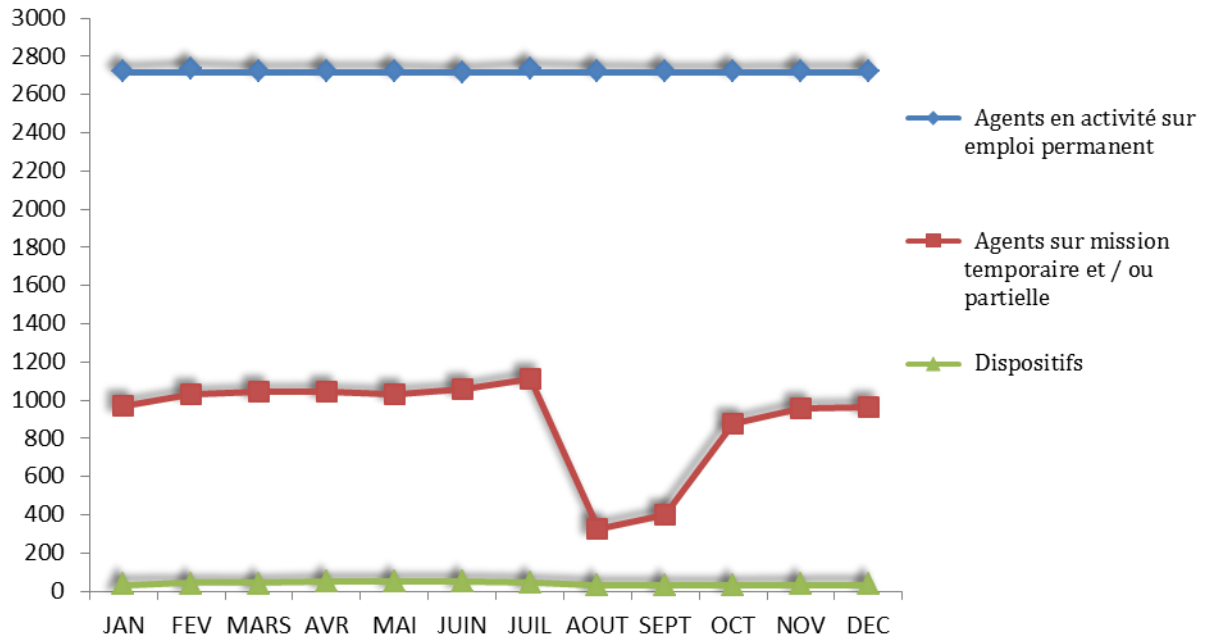
Somme des effectifs mensuels  
Effectif moyen = -----  
12

#### 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



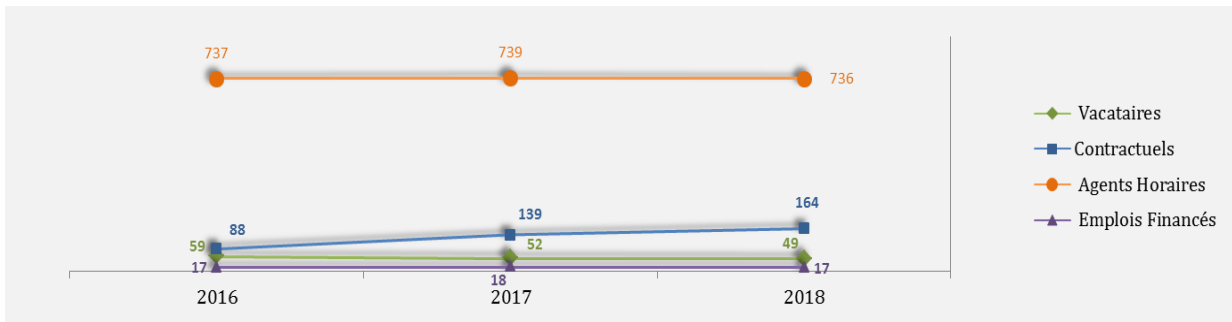
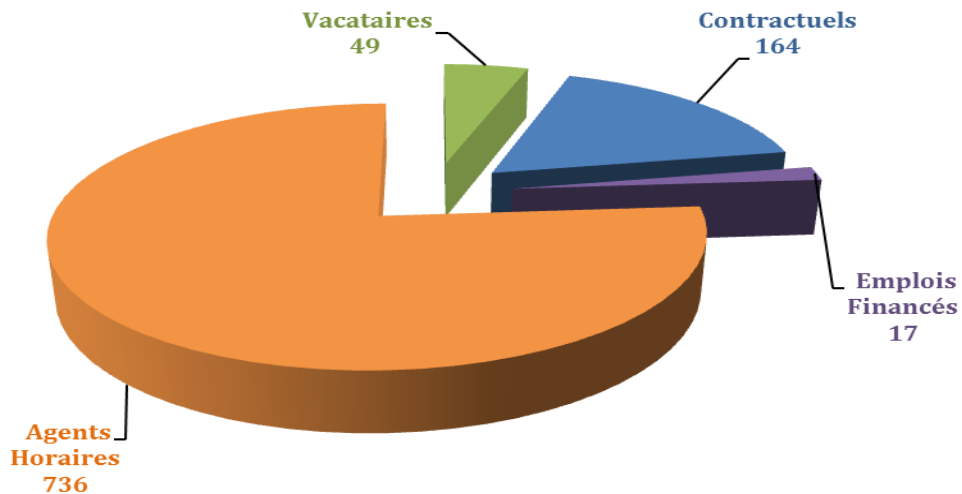
## Répartition des agents sur mission temporaire et / ou partielle

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

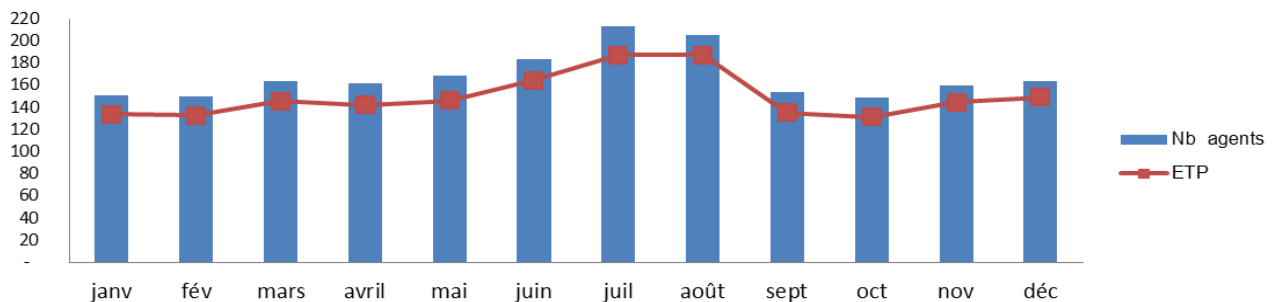
**Agents vacataires** : Agents travaillant occasionnellement.

**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 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.

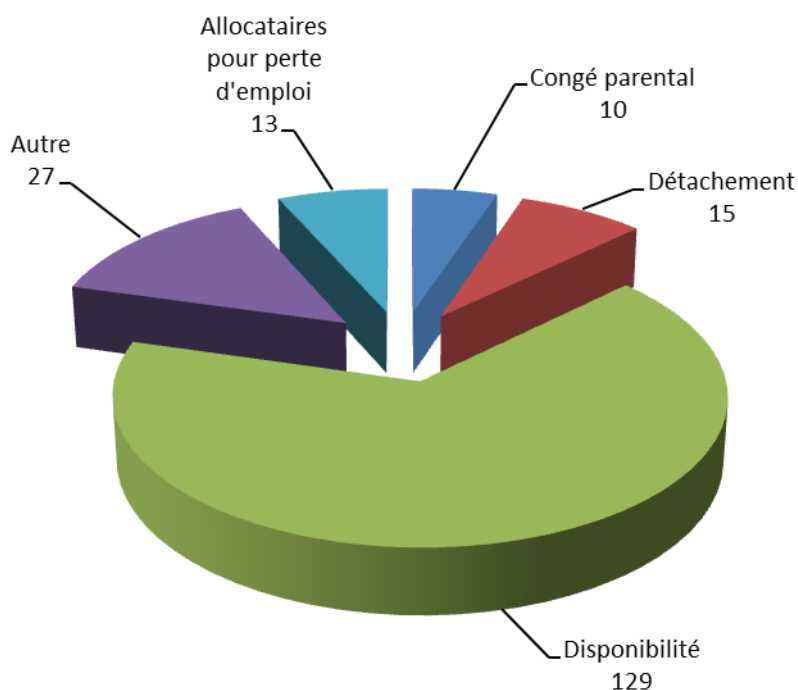
**Détachement** : Position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire peut être détaché auprès de l'Etat, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes privés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

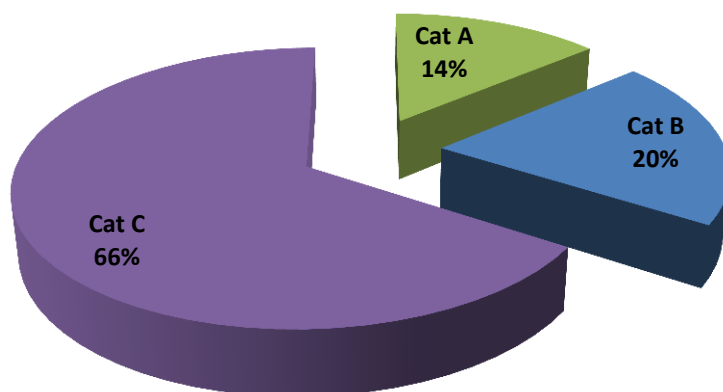
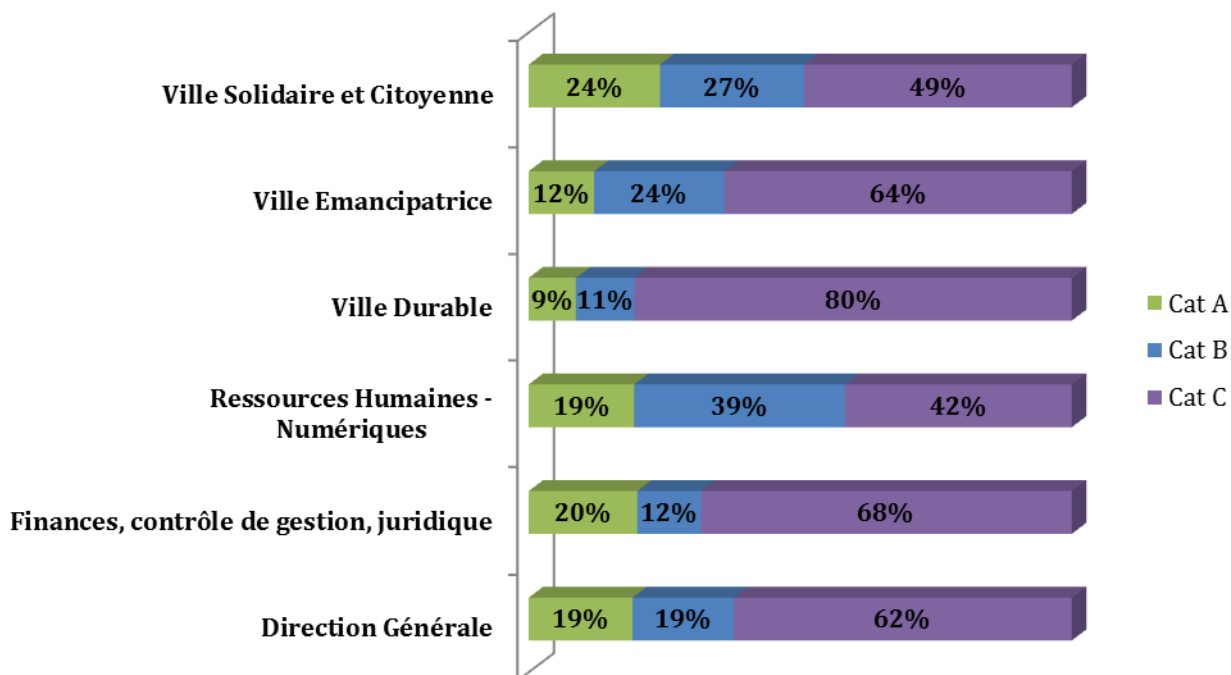
### *Répartition par statut et catégorie des agents sur emploi permanent*

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Titulaires et stagiaires CNRACL	307	501	1 683	2 491
Titulaires et stagiaires IRCANTEC	4	5	69	78
Titulaires détachés autres fonctions publi.	5	3	4	13
<i>Sous total titulaire</i>	<i>316</i>	<i>509</i>	<i>1 757</i>	<i>2 582</i>
Contractuels (RQTH)	1			1
Contractuels durée D (*)	37	46	30	113
Contractuels durée I (*)	25	2		27
<i>Sous total non titulaires</i>	<i>63</i>	<i>48</i>	<i>30</i>	<i>141</i>
<b>TOTAL</b>	<b>379</b>	<b>557</b>	<b>1 787</b>	<b>2 723</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>381</i>	<i>551</i>	<i>1 807</i>	<i>2 739</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>369</i>	<i>594</i>	<i>1 805</i>	<i>2 768</i>

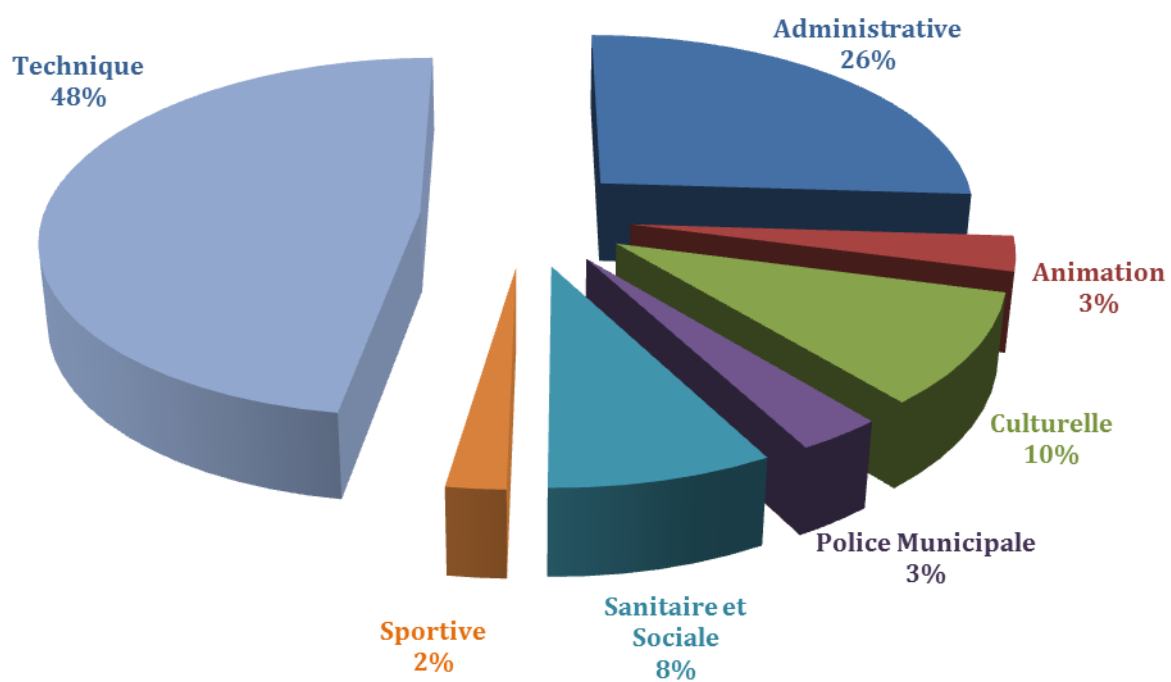
Durée I: Agents ayant un contrat à durée Indéterminée (par application notamment la loi n°2005-83 du 26 juillet 2005 (lutte contre la précarité) ou de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (accès à l'emploi titulaire, amélioration conditions d'emploi des agents contractuels, lutte contre les discriminations)).

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

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



## Répartition par filière des agents sur emploi permanent



## 1.1.3 - Répartition des dispositifs

	2016	2017	2018
<b><u>Contrat de droit privé</u></b>			
Apprenti (MA)	17	19	20
Emploi d'avenir (SM)	14	5	
Contrat Accompagnement Emploi (SE)	3		
Contrat Adultes-Relais (AR)	3	3	3
<b><u>Statut particulier</u></b>			
Stagiaire gratifié (DF)	5	5	12
Service civique		10	19
Contractuel en CIFRE (IG)		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>55</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.

### CONTRATS 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 jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap.

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.

**Contrat en CIFRE** : Convention industrielle à la formation par la recherche qui est dispositif de financement de thèse qui aide les entreprises pour le recrutement des jeunes chercheur-doctorant. Durée : 36 mois

Apprenti : Stabilité d'accueil pour 20 jeunes.

Emploi d'avenir : Le dispositif a pris fin au début de l'année 2018, le nombre de personnes en contrat au 31 décembre 2018 est donc nul (fin des derniers contrats courant été 2018).

Service civique (pilotage service jeunesse) : 19 jeunes accueillis au sein de la ville, du 1er décembre 2018 au 30 juin 2019, non rémunérés.

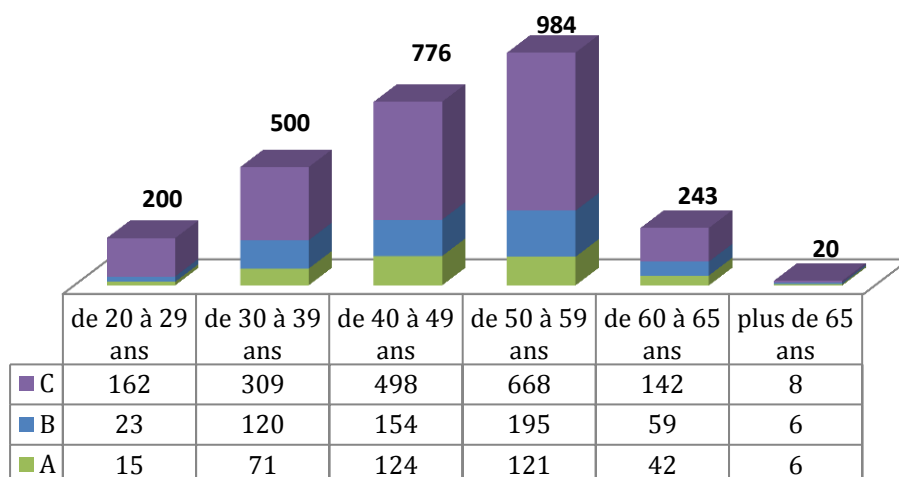
Stagiaire gratifié : 45 jeunes effectuant un stage de plus de 2 mois (stages gratifiés) ont encore été accueillis en 2018 à la ville, en plus des 300 étudiants réalisant des stages de courte durée.

Contrat adulte relais : 3 personnes au sein de la Direction Action Territoriale.



## 1.1.4 - Approche démographique

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



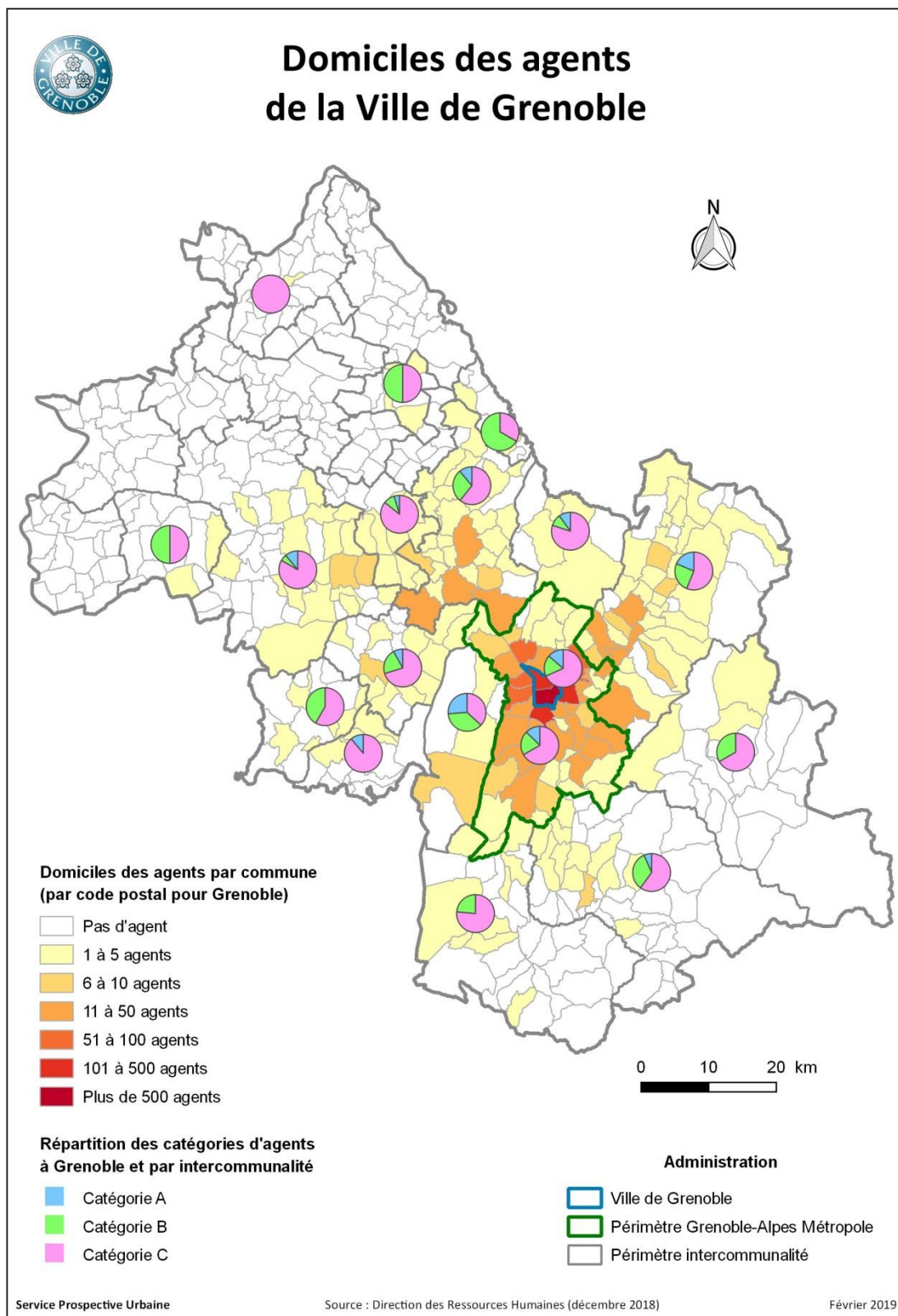
45,8 % de l'effectif à 50 ans et plus. Il est de 45,8 % pour la tranche d'âge en catégorie C.

### 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>2018</b>	<b>48 ans et 4 mois</b>	<b>47 ans et 8 mois</b>	<b>46 ans et 11 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>
2017	48 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
2016	48 ans et 6 mois	47 ans et 11 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois

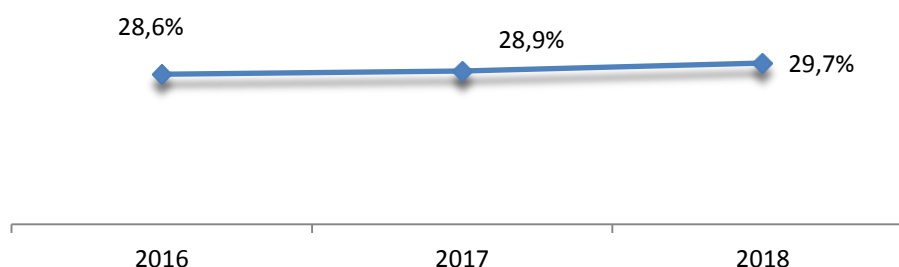


## Lieu de résidence des agents sur emploi permanent



## *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 795 pour les années 2016 et 2017 et 808 en 2018 pour des effectifs moyens respectifs de 2775, 2747 et 2724.

## *Nombre d'abonnements en 2018 en sachant que des agents en ont plus d'un*

Année 2018	Grenoble	Métropole	Autre Isère	Autres départements	Total
<b>3X30 trajets TAG</b>	37	25	6	3	71
<b>Abonnement mensuel TAG</b>	52	42	9	3	106
<b>Abonnement annuel TAG</b>	209	221	16	10	456
<b>Abonnement hebdomadaire TER</b>			23	4	27
<b>Abonnement mensuel TER</b>	1	2	59	18	80
<b>Abonnement annuel TER</b>	1	2	20	13	36
<b>Abonnement mensuel Trans'isère</b>		3	38	1	42
<b>Abonnement annuel Trans'isère</b>		5	35	1	41
<b>Abonnement mensuel Métrovélo</b>	6	3	1	1	11
<b>Abonnement trimestr. Métrovélo</b>	5	1		1	7
<b>Abonnement annuel Métrovélo</b>	46	3	1		50
<b>Abonnement mensuel combiné</b>			49	8	57
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>307</b>	<b>257</b>	<b>63</b>	<b>984</b>
Rappel 2017	350	298	229	41	918
Rappel 2016	335	299	215	50	899

## 1.2 - Insertion et solidarité

### 1.2.1 - Travailleurs en situation de Handicap

#### *Sur emploi permanent \**

NATURE DU HANDICAP	Titulaires	Contractuels
Travailleurs handicapés (RQTH)	164	1
Titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité	42	
Fonctionnaire inaptes ou reclassés	8	
Titulaire d'une allocation adulte handicapé		
Carte d'invalidité	2	
Pension d'invalidité	5	
Incapacité Permanente Partielle	6	
<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>1</b>
<b>Nombre d'agents</b>	<b>228</b>	
Nombre d'agents (sous totaux)	2582	141
<i>% des travailleurs handicapés et inaptes</i>	<i>8,8%</i>	<i>0,7%</i>
Nombre d'agents (total sur emploi permanent)	2723	
<b>% des travailleurs handicapés et inaptes</b>	<b>8,4%</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 lien 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 4 travailleurs en situation de handicap sur les 385 agents en renfort et remplaçant présents dans l'année.

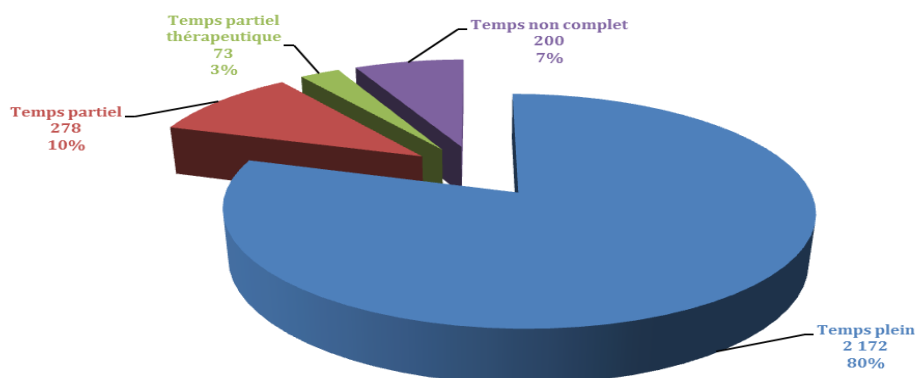
On ne compte aucun travailleur en situation de handicap parmi les 5 agents qui bénéficient d'un contrat d'insertion.

On compte 2 travailleurs en situation de handicap parmi les 20 apprentis formés au sein des services municipaux.

On compte 6 travailleurs en situation de handicap parmi les 1715 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 :

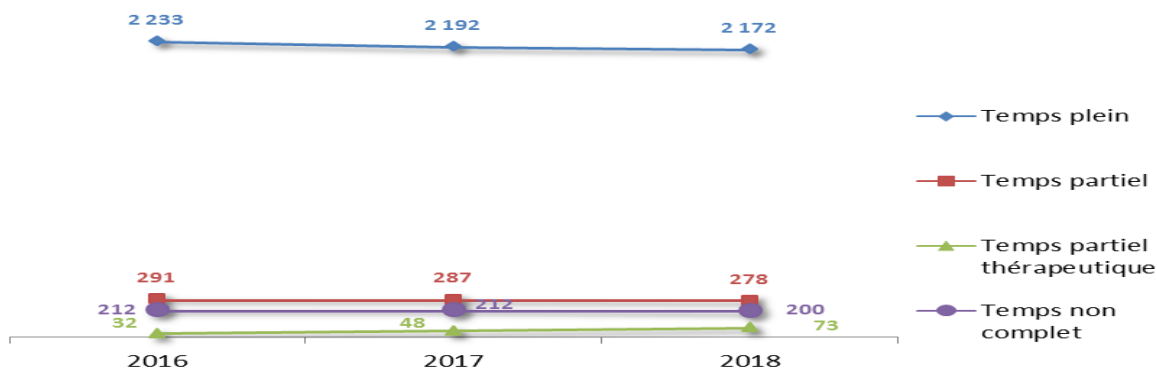
Les fonctionnaires territoriaux recrutés sur des emplois permanents dont la durée hebdomadaire est inférieure au temps complet, relèvent du statut des fonctionnaires à temps non complet.

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).

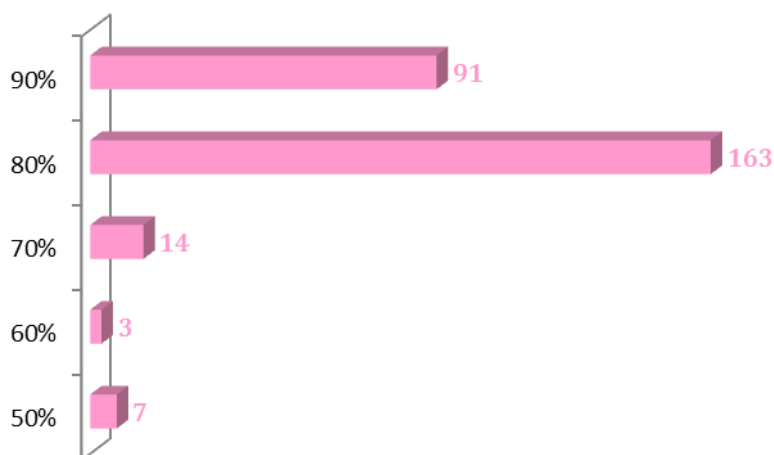
#### Temps partiel thérapeutique :

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.



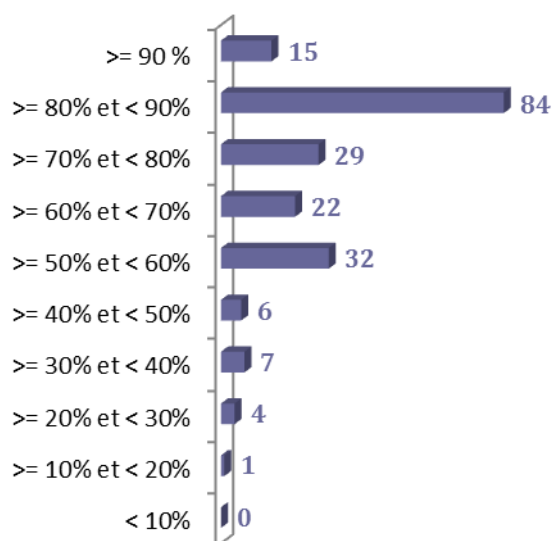
## 1.3.2 - Temps partiel et temps non complet

### *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 %

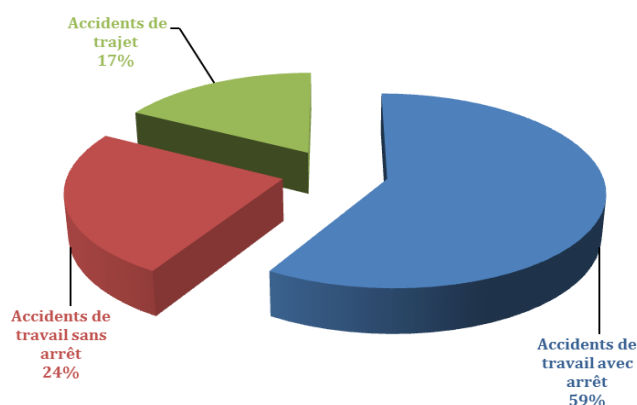
## 1.4 - Accident du travail et Absentéisme

### 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).

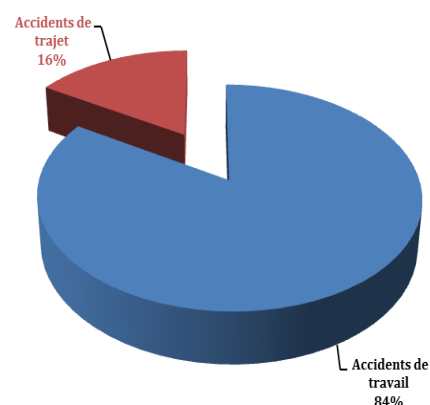
#### Déclaration d'accidents

	2016	2017	2018
<b>Accidents de travail</b>	<b>186</b>	<b>191</b>	<b>218</b>
<i>Accidents de travail avec arrêt</i>	144	150	154
<i>Accidents de travail sans arrêt</i>	42	41	64
<b>Accidents de trajet</b>	<b>58</b>	<b>66</b>	<b>45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>257</b>	<b>263</b>
	<b>-14,3%</b>	<b>+4,5%</b>	<b>+2,3%</b>

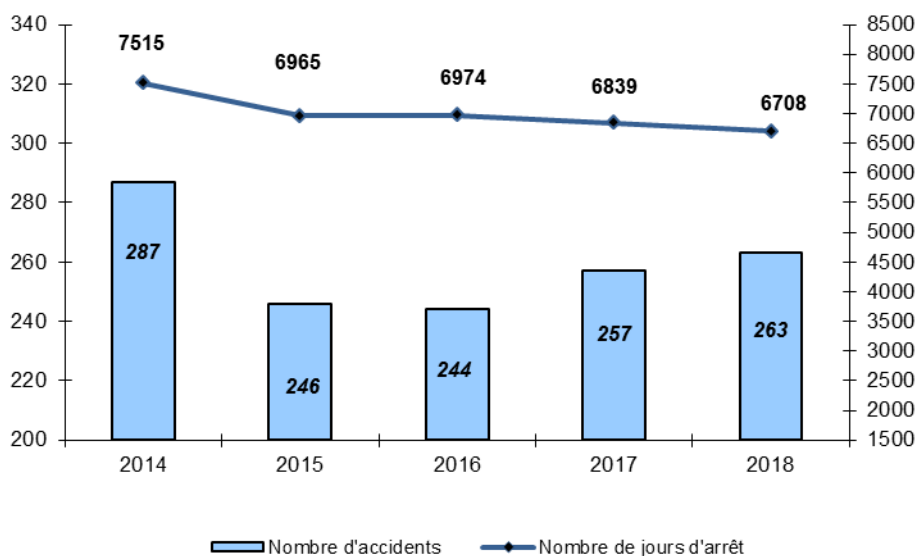


#### Nombre de jours d'arrêt

	2016	2017	2018
Accidents de travail	5 316	5 045	5 624
Accidents de trajet	1 658	1 794	1 084
<b>TOTAL</b>	<b>6 974</b>	<b>6 839</b>	<b>6 708</b>
	<b>+0%</b>	<b>-2%</b>	<b>-2%</b>



\* Accident de trajet = domicile - travail



### Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents	%
0	64	29,4%
1 - 5	24	11%
6 - 10	25	11,5%
11 - 15	22	10%
16 - 20	15	7%
21 - 25	9	4,1%
26 - 30	9	4,1%
de 1 mois à 2 mois	22	10,1%
de 2 mois à 3 mois	9	4,1%
> 3 mois	19	8,7%
<b>TOTAL</b>	<b>218</b>	<b>100%</b>

	TAUX DE FREQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
<b>2018</b>	<b>26,0</b>	<b>13,8%</b>	<b>0,95</b>	<b>23,4%</b>
2017	29,8	2%	0,79	3,9%
2016	29,2	-18%	0,76	-8,3%

#### 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

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

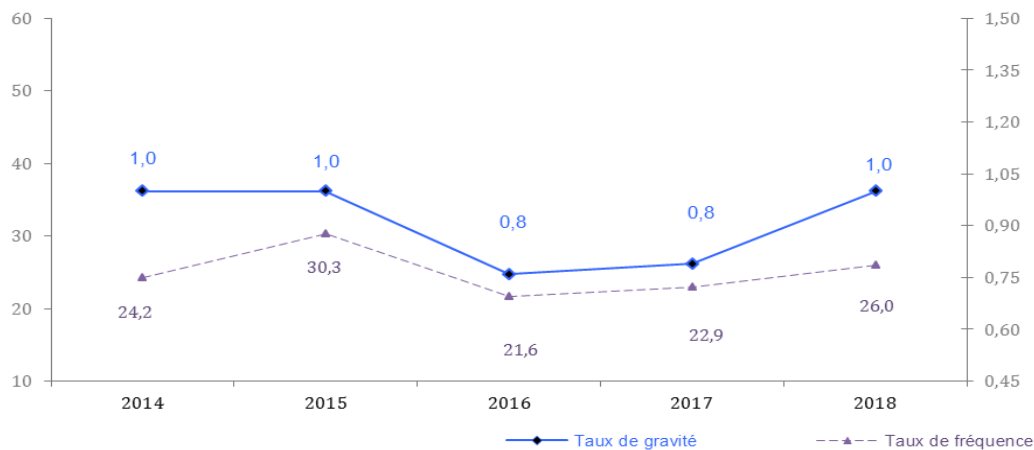
#### Important :

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.





En 2018, on constate un total de **263 accidents de travail et de trajet**, avec des évolutions contrastées.

On dénombre **218 accidents de travail**, dont 154 avec arrêt ayant entraîné 5624 jours d'arrêt de travail.

Le nombre de jours d'arrêt, qui avait diminué quatre années de suite, augmente cette année de près de 600 jours. Et il reste bien supérieur à la moyenne de la décennie précédente.

Le nombre total d'accidents de travail, qui atteint 218, soit 27 accidents de plus qu'en 2017, connaît une forte augmentation avec :

- + 4 accidents avec arrêt
- + 23 accidents sans arrêt.

La durée moyenne d'un arrêt de travail, s'établit à 37 jours (34 jours en 2017).

Les principales causes d'accident restent :

- Les chutes de plain-pied (57 accidents ; 1486 jours d'arrêt)
- Les manutentions manuelles (44 accidents ; 1608 jours d'arrêt)
- Les postures de travail (33 accidents ; 625 jours d'arrêt)

Leurs conséquences :

- Douleurs ou lumbagos (40% des accidents)
- Contusions (21%)
- Entorses (8%)

Les départements les plus accidentogènes sont toujours Ville Emancipatrice et Ville Durable. L'évolution du nombre d'accident constatée cette année (et du nombre de jours d'arrêt de travail en découlant) est essentiellement due à une augmentation du nombre d'accidents au département Ville Emancipatrice qui a subi 22 accidents supplémentaires (passant de 87 à 109).

Le département Ville durable voit également un accroissement du nombre d'accidents : + 8 accidents (passant de 56 à 64).

**A noter, le calcul des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail a évolué.** Autrefois estimé à partir des effectifs de la collectivité, il est maintenant calculé à partir du total des heures effectivement travaillées. Ceci permet un calcul plus exact.

En 2018, les deux taux sont en augmentation.

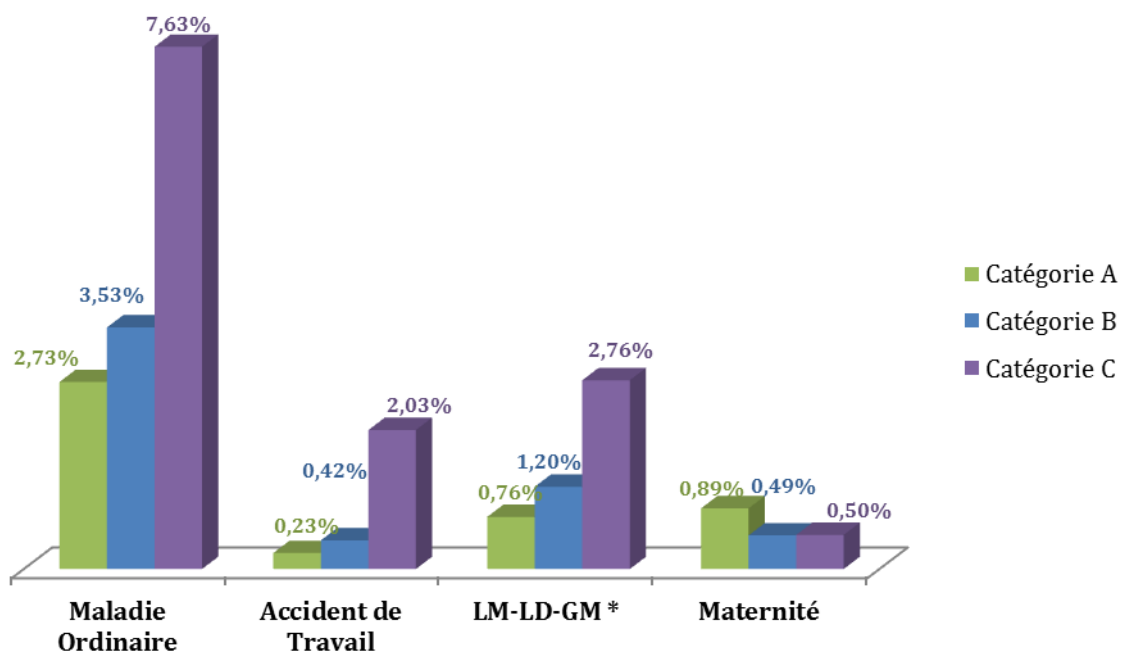
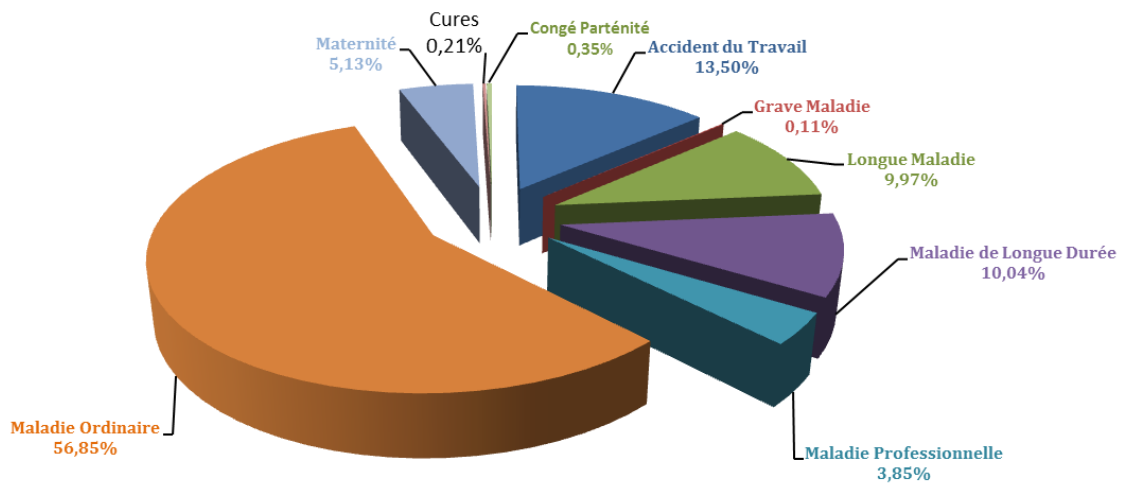
De leur côté, **les accidents de trajet** (et les jours d'arrêts induits) sont en diminution notable. Ils sont au nombre de 45 avec 1084 jours d'arrêt associés, soit 21 accidents et 710 jours d'arrêt de moins qu'en 2017. Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. La mauvaise météo de l'hiver 2017 avait en effet eu des conséquences fâcheuses sur les accidents de trajet. L'hiver 2018 ayant été plus clément, l'accidentologie est en baisse. Dans l'ensemble de l'année, le risque routier (quel que soit le moyen de transport) a été à l'origine de 21 accidents et de 367 jours d'arrêt, mais ce sont les 17 chutes de plain-pied qui ont causé le plus de jours d'arrêt de travail avec 587 jours.

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

	2016		2017		2018	
	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>66 497</b>	<b>6,55%</b>	<b>65 602</b>	<b>6,54%</b>	<b>60 732</b>	<b>6,11%</b>
Cures	181	0,02%	222	0,02%	221	0,02%
Longue maladie (LM)	11 388	1,12%	11 716	1,17%	10 650	1,07%
Longue durée (LD)	9 599	0,94%	10 697	1,07%	10 725	1,08%
Grave maladie (GM)	1 667	0,16%	861	0,09%	118	0,01%
<b>Sous total (LM / LD / GM)</b>	<b>22 654</b>	<b>2,23%</b>	<b>23 274</b>	<b>2,32%</b>	<b>21 493</b>	<b>2,16%</b>
AS et AT	13 088	1,29%	13 091	1,31%	14 425	1,45%
Maladie professionnelle (MP)	4 103	0,40%	3 769	0,38%	4 110	0,41%
<b>TOTAL</b>	<b>106 523</b>	<b>10,49%</b>	<b>105 958</b>	<b>10,57%</b>	<b>100 981</b>	<b>10,16%</b>
Maternité ou adoption	5 099	0,50%	4 256	0,42%	5 478	0,55%
<b>TOTAL + maternité ou adoption</b>	<b>111 622</b>	<b>10,99%</b>	<b>110 214</b>	<b>10,99%</b>	<b>106 459</b>	<b>10,71%</b>
Paternité	361	0,036%	342	0,03%	372	0,04%
<b>TOTAL + maternité ou adoption + paternité</b>	<b>111 983</b>	<b>11,02%</b>	<b>110 556</b>	<b>11,03%</b>	<b>106 831</b>	<b>10,74%</b>
Effectif moyen *	<b>2775</b>		<b>2747</b>		<b>2724</b>	

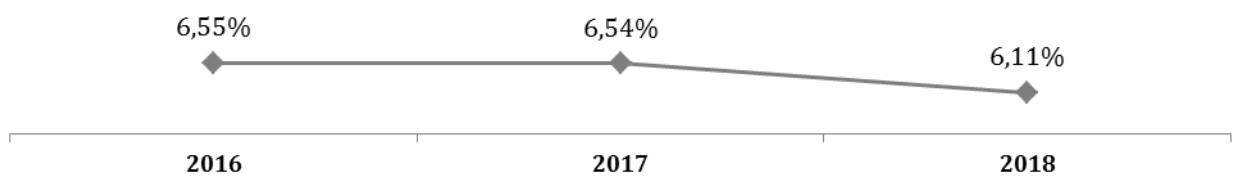
\* Effectif moyen = somme des effectifs AEP mensuels en nombre d'agents / 12

$$\begin{array}{c}
 \textit{Taux d'absentéisme} \\
 = \\
 \text{Nombre de jours d'arrêt} \\
 \dots\dots\dots \\
 \text{Effectif moyen * 365}
 \end{array}$$



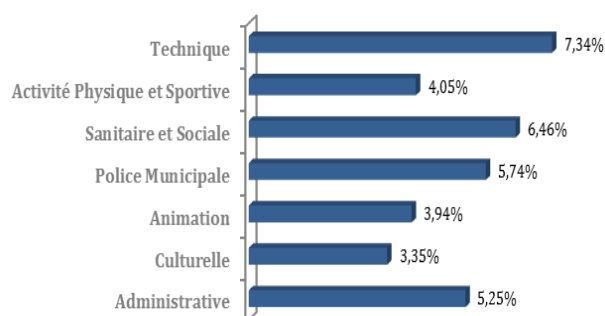
\* Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)

### Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

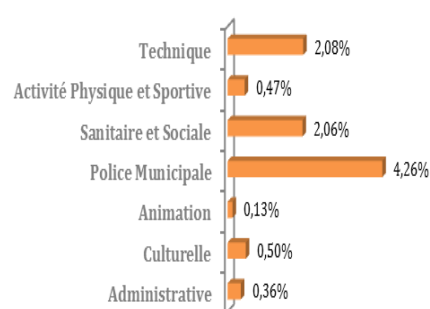


## Taux d'absentéisme par filière et motif d'absence

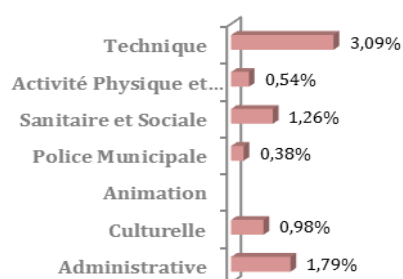
### Maladie Ordinaire



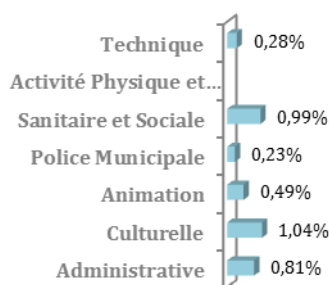
### Accident de travail



### LM-LD-GM \*

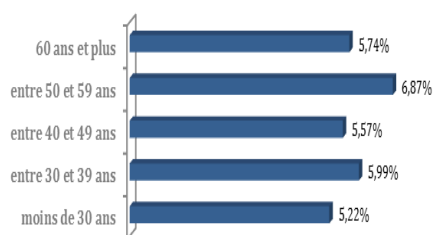


### Maternité

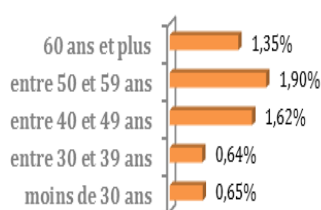


## Taux d'absentéisme par tranche d'âge et motif d'absence

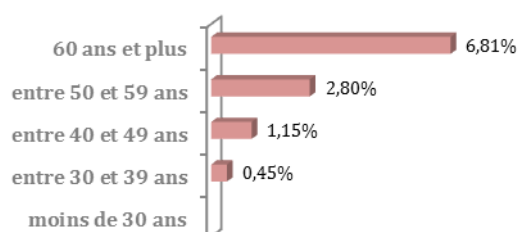
### Maladie Ordinaire



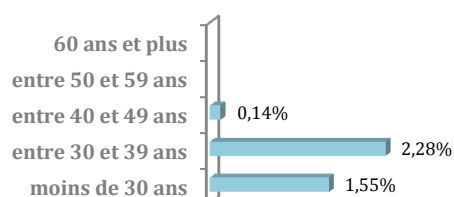
### Accident de Travail



### LM-LD-GM \*



### Maternité

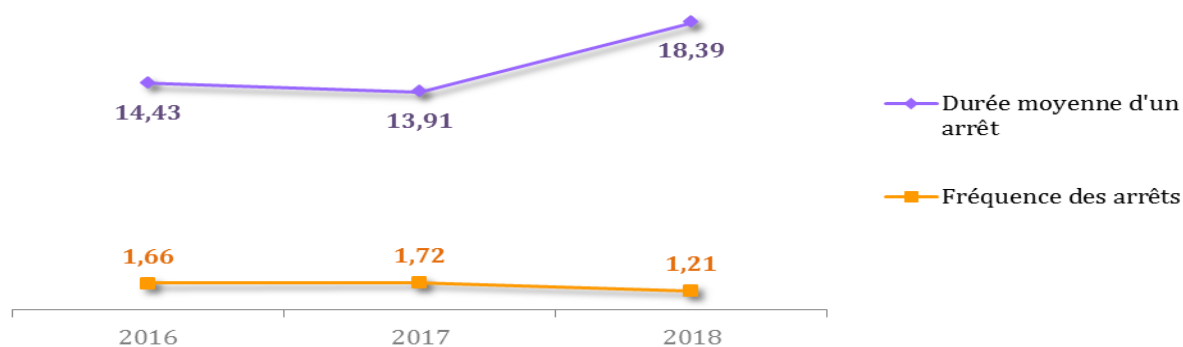


## Arrêts de travail pour maladie ordinaire

Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
60 732	3 303	2 724	18,39	1,21

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

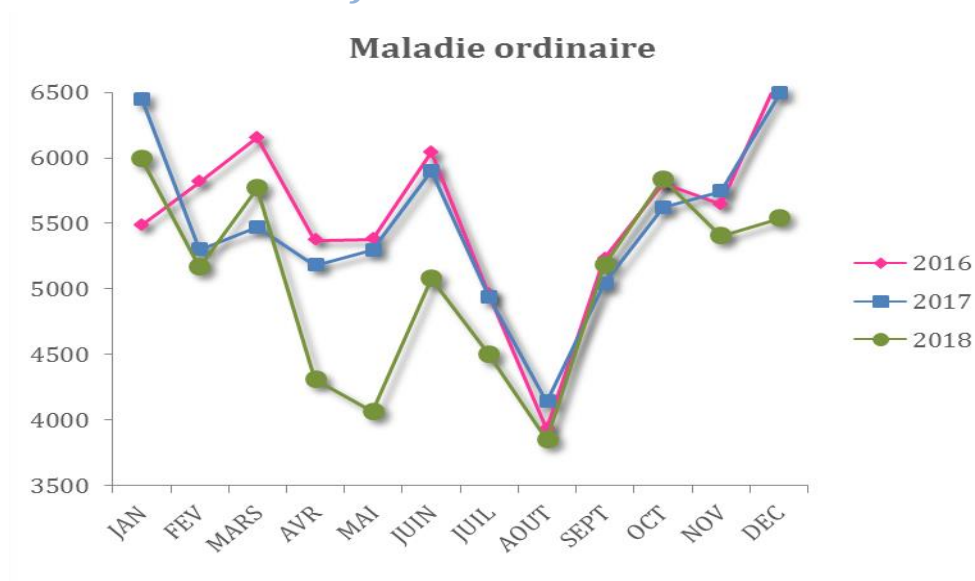
### Durée moyenne et fréquence des arrêts



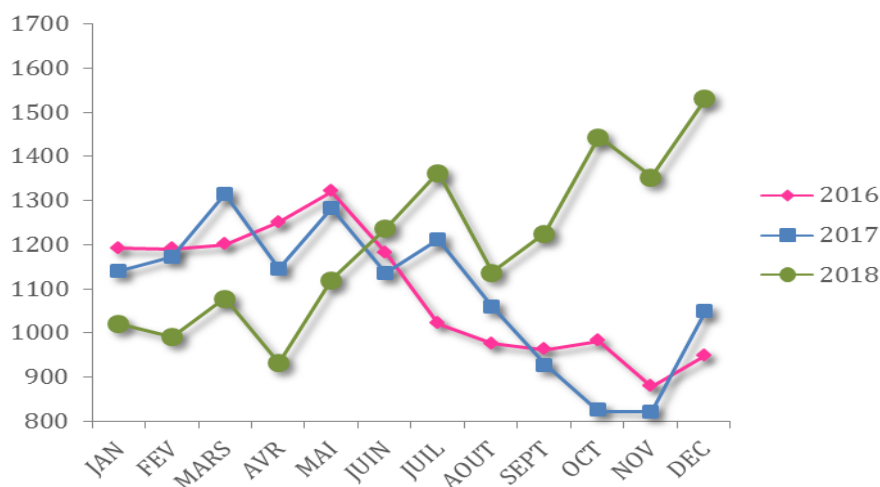
$$\text{Durée moyenne d'un arrêt} = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

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

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



## Accident de travail



L'année 2018 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 10,74% et un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire de 6,11%, ce dernier taux est en nette baisse par rapport à 2017 (6.54%).

A l'inverse de l'année 2017, la durée moyenne d'un arrêt est plus longue en 2018, et les arrêts de travail sont moins fréquents.

Pour rappel, la Ville de Grenoble s'est engagée dans une démarche de lutte contre l'absentéisme depuis 2015. L'objectif de cette démarche est d'infléchir la courbe de l'absentéisme à moyen terme.

Des commissions d'absence, réunissant services RH et services opérationnels, ont été mises en place dès janvier 2017.

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.

A noter : l'année 2018 marque le retour du jour de carence applicable réglementairement depuis le 01/01/2018.

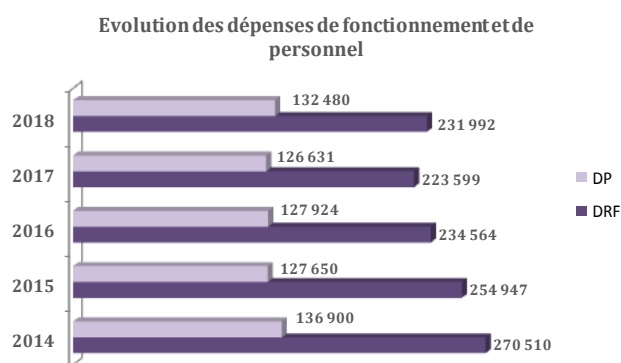
# CHAPITRE 2 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX



## 2.1 - Dépenses de personnel

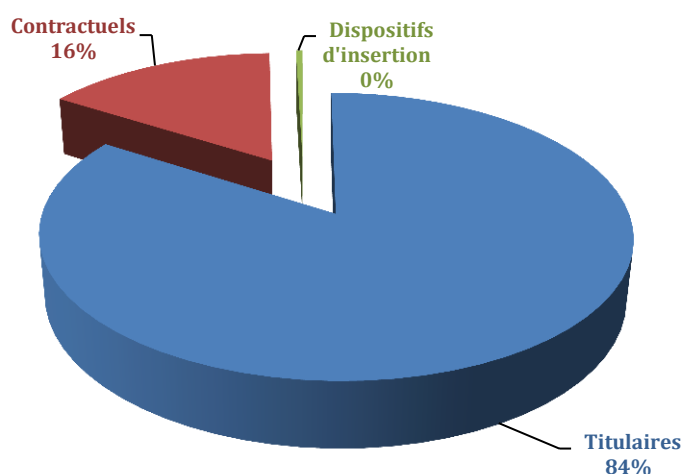
### 2.1.1 - Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)

<i>Budget Principal (K€)</i>			
	2016	2017	2018
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	234 564	223 599	<b>231 992</b>
Chapitre 012	128 402	127 061	<b>132 862</b>
Chapitre 013	478	430	<b>382</b>
Dépenses du Personnel (DP)	127 924	126 631	<b>132 480</b>
DP / DRF	54,5%	56,63%	<b>57,11%</b>
<i>Budgets annexes</i>			
Cuisine centrale	2 186	2 198	<b>2 278</b>
Self Clémenceau	507	532	<b>555</b>



La différence entre le montant des dépenses du Chapitre 012 2017 et 2018 s'explique principalement par le fait qu'en 2017 la part due par la Ville au titre des services communs Ville/Métro a été réglée via l'attribution de compensation, alors qu'en 2018 le paiement a été réalisé par refacturation. La mise en place du RIFSEEP en septembre 2018 impacte aussi la hausse des dépenses.

### 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 2018	2 992 €	2 094 €	1 837 €	2 053 €
<i>Rappel 2017</i>	3 003 €	2 095 €	1 817 €	2 042 €

#### Agents présents toute l'année :

Présence	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
31/12/17 et 31/12/18	2 065 €	2 077 €	+ 0,54%

Pour les agents sur emploi permanent à temps plein présents au 31/12/2017 et au 31/12/2018, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

- ✓ 2 065 € en 2017 et 2 077 € en 2018
- ✓ soit une hausse de 0,54 %

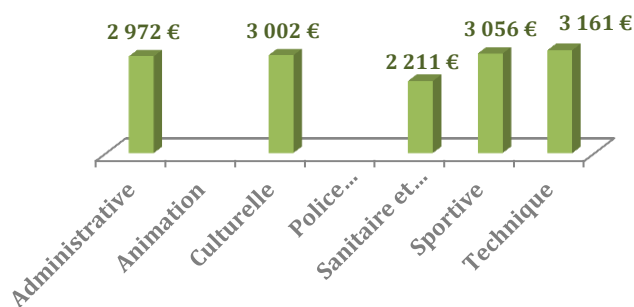
La hausse s'explique par la mise en place du RIFSEEP à partir de septembre 2018.

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

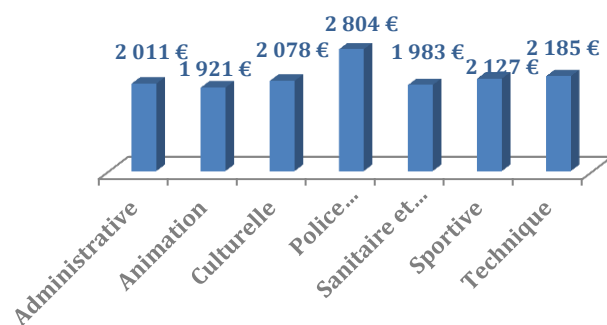
	Nombre d'agents	Total
<b>Chefs de service</b>	60	3 275 €
<b>Directeur</b>	17	4 229 €
<b>DGA</b>	4	6 383 €

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

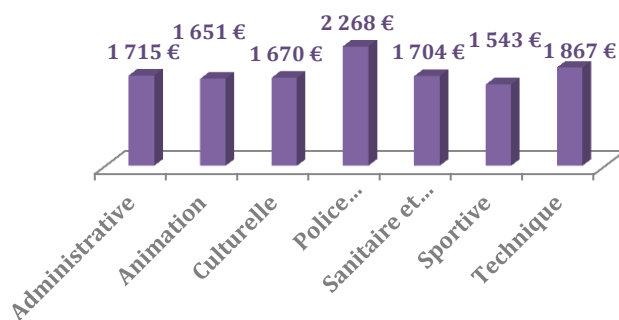
### Cat. A



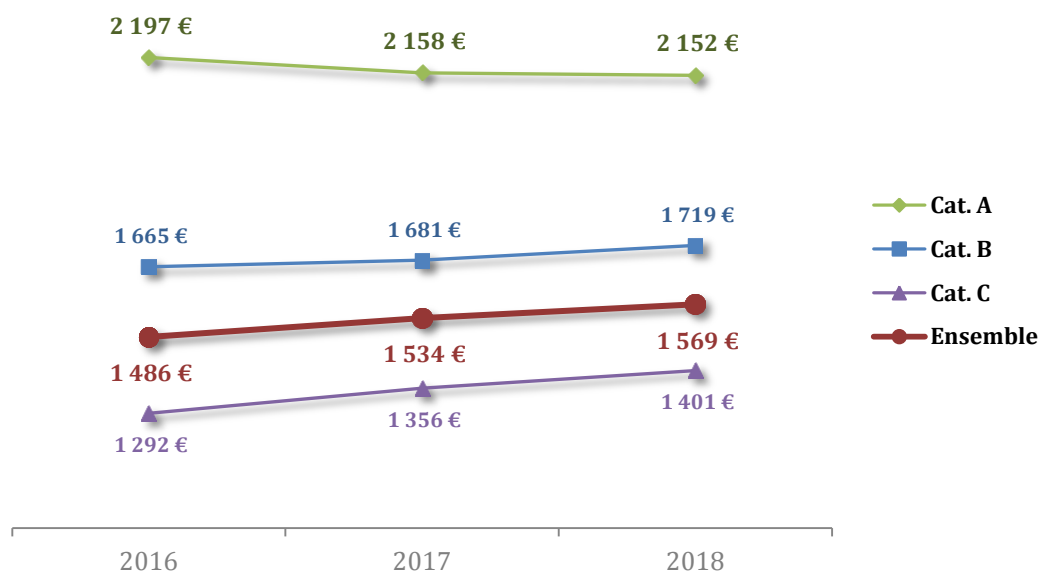
### Cat. B



### 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>1 743 €</b>	<b>1 263 €</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>1 738 €</i>	<i>1 259 €</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>1 695 €</i>	<i>1 199 €</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		3	225			228	25	9
B	3 177	698	41	1 115	320	5 351	108	50
C	20 580	13 954		36 620	1 808	72 961	856	85
<b>TOTAL</b>	<b>23 756</b>	<b>14 655</b>	<b>266</b>	<b>37 735</b>	<b>2 128</b>	<b>78 540</b>	<b>989</b>	<b>79</b>
<i>Rappel 2017</i>								
A			255			255	27	9
B	3 097	898	61	1 109	182	5 348	104	52
C	20 740	16 100		32 716	1 318	70 875	819	95
<b>TOTAL</b>	<b>23 837</b>	<b>16 999</b>	<b>316</b>	<b>33 826</b>	<b>1 501</b>	<b>76 479</b>	<b>950</b>	<b>81</b>
<b>Ecart 2018/2017</b>	<b>-81</b>	<b>-2 344</b>	<b>-51</b>	<b>3 909</b>	<b>627</b>	<b>2 061</b>	<b>39</b>	<b>-1</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		101 €	43 814 €			43 916 €	25	1 757 €
B	55 276 €	7 448 €	8 524 €	36 117 €	8 803 €	116 169 €	108	1 076 €
C	310 821 €	144 888 €		923 418 €	46 520 €	1 425 647 €	856	1 665 €
<b>TOTAL</b>	<b>366 097 €</b>	<b>152 437 €</b>	<b>52 338 €</b>	<b>959 535 €</b>	<b>55 323 €</b>	<b>1 585 731 €</b>	<b>989</b>	<b>1 603 €</b>
<i>Rappel 2017</i>								
A			33 839 €			33 839 €	27	1 253 €
B	54 913 €	10 668 €	8 393 €	37 046 €	5 337 €	116 357 €	104	1 119 €
C	311 876 €	166 043 €		816 344 €	34 412 €	1 328 675 €	819	1 622 €
<b>TOTAL</b>	<b>366 789 €</b>	<b>176 711 €</b>	<b>42 232 €</b>	<b>853 390 €</b>	<b>39 749 €</b>	<b>1 478 871 €</b>	<b>950</b>	<b>1 557 €</b>
<b>Ecart 2018/2017</b>	<b>- 691 €</b>	<b>- 24 274 €</b>	<b>10 107 €</b>	<b>106 145 €</b>	<b>15 574 €</b>	<b>106 861 €</b>	<b>39</b>	<b>47 €</b>

En 2018, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté de 2 061H par rapport à 2017, soit une augmentation de 2.70%.

## 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	196	4 961 €	8	8	620 €
C	6 962	129 095 €	281	352	459 €
<b>TOTAL</b>	<b>7 157</b>	<b>134 056 €</b>	<b>289</b>	<b>25</b>	<b>464 €</b>
<b>Rappel 2017</b>					
A					
B	183	4 425 €	8	23	553 €
C	4 101	79 697 €	281	15	284 €
<b>TOTAL</b>	<b>4 284</b>	<b>84 121 €</b>	<b>289</b>	<b>15</b>	<b>291 €</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					
B	101	1 608 €	16	6	100 €
C	177	2 678 €	26	7	103 €
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>4 286 €</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>102 €</b>
<b>Rappel 2017</b>					
A					
B	290	7 411 €	18	16	412 €
C	4 712	100 345 €	150	31	669 €
<b>TOTAL</b>	<b>5 002</b>	<b>107 756 €</b>	<b>168</b>	<b>30</b>	<b>641 €</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	1 722 €	18	96 €
B			
C			
<b>TOTAL</b>	<b>1 722 €</b>	<b>18</b>	<b>96 €</b>
<b>Rappel 2017</b>			
A	37 883 €	75	505 €
B	27 753 €	76	365 €
C	57 297 €	145	395 €
<b>TOTAL</b>	<b>122 933 €</b>	<b>296</b>	<b>415 €</b>

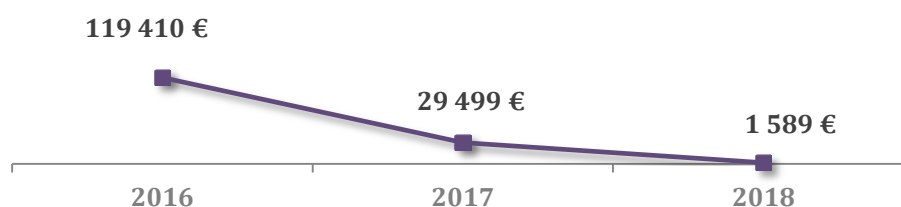
## 2.4 - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

**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	4	1 015 €	3	366 €
B	2	209 €		
C				
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1 223 €</b>	<b>3</b>	<b>366 €</b>

### Evolution de la GIPA



## 2.5 - Avantages sociaux

### 2.5.1 - Participation versée au COS



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 €)
2018	424 417 €
2017	426 085 €

Nombre de bénéficiaires par catégorie hiérarchique

A	170
B	324
C	1 228
<b>TOTAL</b>	<b>1 722</b>
<b>Total 2017</b>	<b>1 832</b>



## 2.5.3 - Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)
<b>2018</b>	<b>165 963 €</b>
rappel 2017	166 902 €

Nombre de bénéficiaires par  
catégorie hiérarchique

<b>A</b>	169
<b>B</b>	270
<b>C</b>	1 049
<b>TOTAL</b>	<b>1 488</b>
<b>Total 2017</b>	<b>1 540</b>

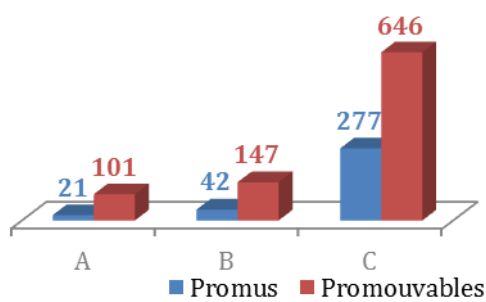
# CHAPITRE 3 : CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

## 3.1 - Déroulement de carrière

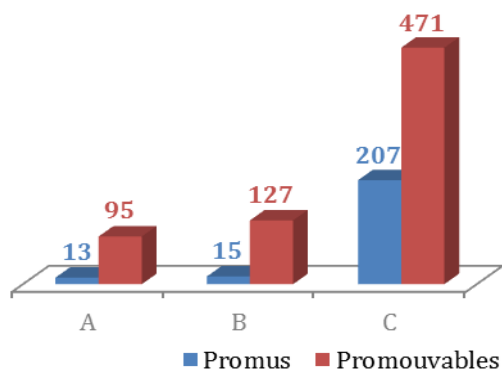
### 3.1.1 - Avancement grade et promotion interne à la CAP

Promotion interne	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
2018	4	5	15	24
2017	7	9	16	32
Effectif moyen titulaires et stagiaires 2018	319	508	1747	2575

#### Avancement de Grade 2017



#### Avancement de Grade 2018



Concernant l'avancement de grade en 2018 :

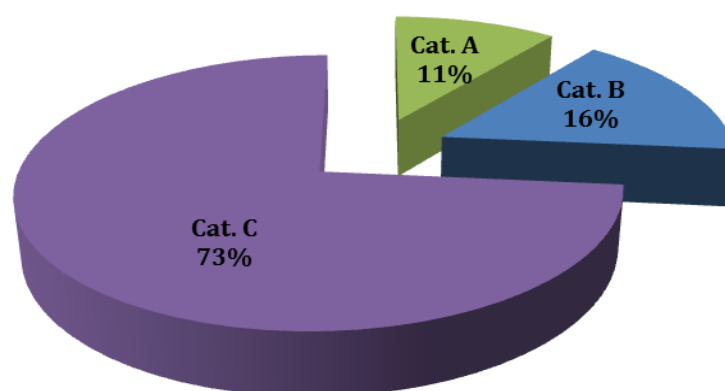
- 13,7 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 11,8 % des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 43,9 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

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

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Part sur effectif au 31/12
2018	130	197	906	1233	51%
2017	66	241	571	878	34%
2016	70	83	629	782	33%

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2017 et au 31/12/2018

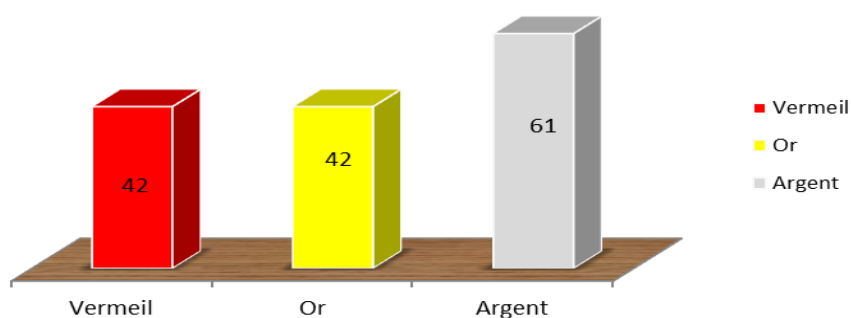
Répartition des avancement par catégorie



### 3.1.3 - Médailles

- Médaille d'Argent → 20 ans de service effectif
- Médaille de Vermeil → 30 ans de service effectif
- Médaille d'Or → 35 ans de service effectif

2018



### 3.1.4 - Sanctions

NATURE DES SANCTIONS	2016	2017	2018
<b>1er groupe *</b>			
- Avertissement	5	2	2
- Blâme	4	3	4
- Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	3	5	8
<b>2ème groupe</b>			
- Abaissement d'échelon			
- Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours	1	2	
<b>3ème groupe</b>			
- Rétrogradation			
- Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans		2	2
<b>4ème groupe</b>			
- Mise à la retraite d'office			
- Révocation		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

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

Catégorie	2016	2017	2018
Agent de catégorie C	13	14	17
Agent de catégorie B		1	
Agent de catégorie A			
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</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 2018.

Les priorités pour 2018 étaient de :

- Développer et poursuivre la formation auprès de tous les niveaux d'encadrants pour créer une culture managériale commune pour aider les encadrants à accompagner leurs équipes à s'adapter au mieux aux transitions (16 actions et 207 départs)
- Développer les notions de développement durable
- Contribuer à l'évolution professionnelle et à la mobilité des agents notamment par le biais de la formation

Le nombre d'heures de formation ainsi que le nombre d'agents formés restent stables.

Il y a toujours plus de femmes parties en formation que d'hommes. On compte en moyenne 2,1 départs par agent parti en formation.

Le nombre d'heure de formation de perfectionnement a diminué (moins 6 000 heures comparé 2017), mais le nombre d'heures des formations initiales obligatoires a augmenté d'autant avec :

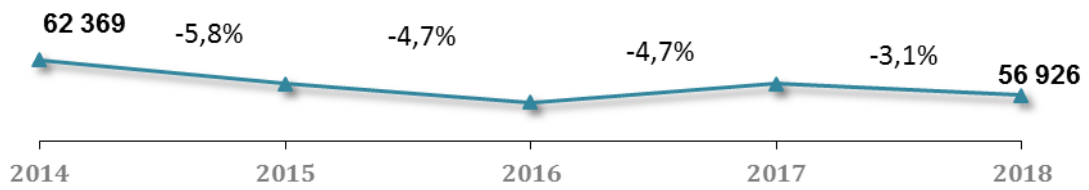
Une cinquantaine d'agents de la police municipale formés à l'armement, avec 1 à 3 départ/agent (module environnement juridique, module pratique du bâton et module Pistolet à impulsion électrique). Le nombre d'heures de formation 2018, des policiers municipaux a ainsi doublé.

De plus, le nombre total d'heures de formation d'intégration des agents mis au stage a augmenté (plus de mises au stage en 2018 pour les cat.A et B. (conséquences de la loi Sauvadet : 17 agents mis au stage).

Le nombre de formations dispensées par le CNFPT continue de diminuer, mais est compensé par les autres organismes et les formations internes, du fait du désengagement du CNFPT dans un certain nombre de domaines.

La ville poursuit son effort sur la remise à niveau des agents, en effet 33 agents ont suivi un des cursus.

## EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION



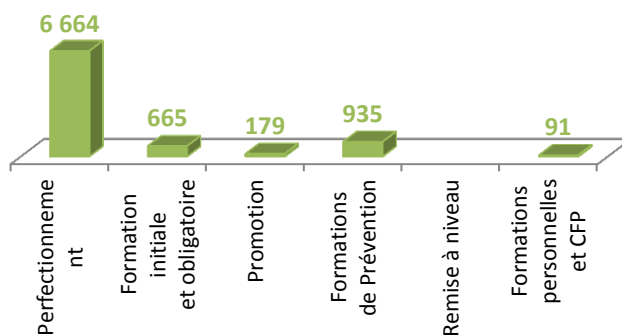
Le nombre d'heures de formation ainsi que le nombre d'agents formés restent stables. On compte en moyenne 2.1 départs par agent parti en formation.

## Nombre d'agents formés

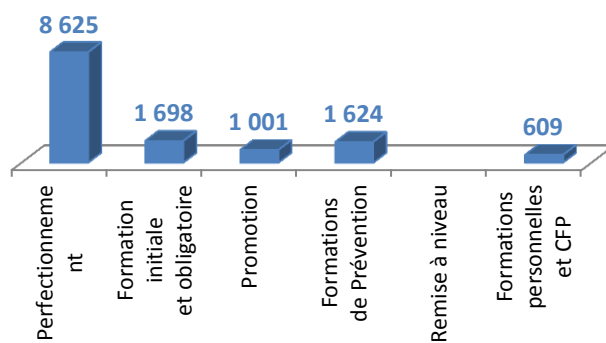


## Nombre d'heures de formation par catégorie hiérarchique

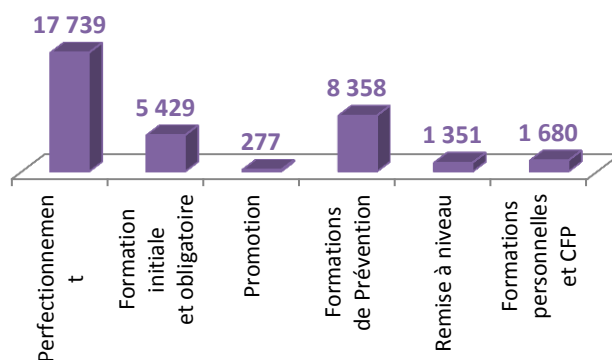
### Catégorie A



### Catégorie B



### Catégorie C



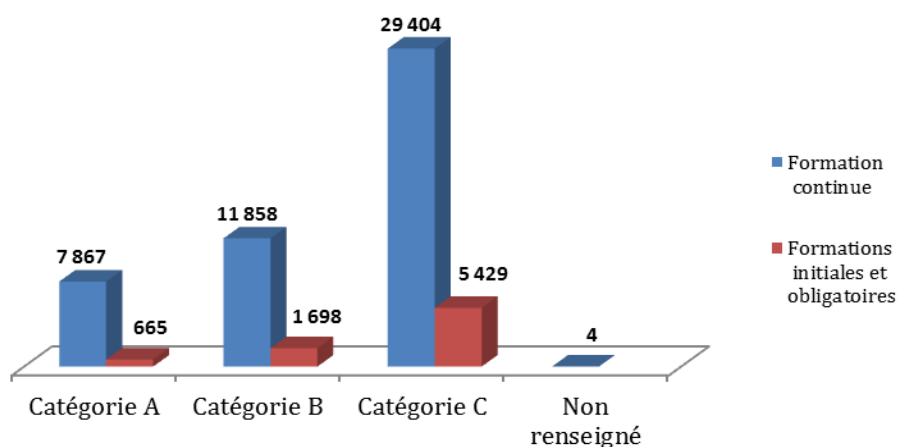


## 3.2.2 - Répartition par organisme de formation

Année	2016	2017	2018	
			Nb d'heures	Nb d'agents
CNFPT	23 436	25 219	22 299	1 147
Ville de Grenoble	12 175	6 800	8 714	1 070
autres organismes	20 332	26 538	25 913	1 774
<b>Total</b>	<b>55 943</b>	<b>58 557</b>	<b>56 926</b>	<b>3 991</b>

Le nombre de formations dispensées par le CNFPT baisse du fait du désengagement du CNFPT dans un certain nombre de domaines (notamment le développement personnel : gestion du temps et des priorités, gestion du stress, mieux communiquer avec ses collègues...). Le CNFPT a réalisé 78.5 jours de formation en intra sur cotisation pour la Ville de Grenoble, dont 45 jours de formation management.

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



## 3.2.3 – Formations personnelles

En 2018, il y a eu 16 formations personnelles dont :

- 11 départs en CPF
- 4 départs en CFP
- 1 départ en VAE

Pour rappel, en 2017 il y a eu 17 formations professionnelles.

## 3.2.4 – Formations de prévention

	Départs en formation	Nb agents formés	Nombre d'heures effectuées / formation
Sauvetage Secourisme	382	381	3 773
Activités physiques	173	173	1 656
Incendie	120	120	420
Risque électrique	73	68	991
Travail en hauteur	135	82	1 201
Sécurité routière et conduite d'engins	142	117	1 589
Manipulation de matériels ou produits	121	105	865
Evaluation des Risques Professionnels	136	92	767
Travail sur chantier	92	85	493
<b>TOTAL</b>	<b>1 374</b>	<b>1 223</b>	<b>11 755</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>1 416</i>	<i>949</i>	<i>11 940</i>

Les principaux domaines de formations de prévention dispensées aux agents de la Ville de Grenoble sont :

- Le secourisme,
- La prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP, gestes et postures),
- La sécurité routière et la conduite des engins,
- La gestion du risque électrique.

Au cours de l'année 2018, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

- La mise en place des formations Accueil Sécurité en direction des encadrants ;
- Une stabilité globale des départs en formation et des heures de formation réalisées avec :
  - o Une forte augmentation des heures de formation travail en hauteur ;
  - o Plusieurs domaines qui enregistrent une légère baisse
- Une complexité technique de plus en plus importante pour certaines formations (autorisations de conduite, amiante) ;
- Des difficultés constantes pour les services pour organiser les départs en formation de leurs agents avec de très nombreuses modifications et un absentéisme persistant ;
- Le renouvellement des marchés de formations pour une mise en œuvre de nouvelles formations début 2019.

## 3.2.5 – Dépenses de formation

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

	2016	2017	2018
Cotisation versée au <b>CNFPT</b>	676 814 €	646 961 €	709 361 €
<i>Dont part reversée à la Ville sur les actions intra</i>	<i>11 950 €</i>	<i>51 900 €</i>	<i>48 215 €</i>
<b>Dépenses de formation Ville</b> , hors charges de structure et coût des formations informatiques réalisés par la DSIT	535 859 €	602 216 €	645 188 €
Coût des formateurs interne à la Ville	68 957 €	102 425 €	116 540 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	30 288 €	24 050 €	19 000 €
<i><b>Sous Total</b></i>	<i><b>1 311 918 €</b></i>	<i><b>1 375 652 €</b></i>	<i><b>1 490 089 €</b></i>
Charges de structures	390 667 €	448 341 €	402 912 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 702 585 €</b>	<b>1 823 993 €</b>	<b>1 893 001 €</b>
Total Rémunérations brutes	87 832 559 €	87 931 006 €	89 236 049 €
<b>% effort formation sur la masse salariale</b>	<b>1,94%</b>	<b>2,07%</b>	<b>2,12%</b>

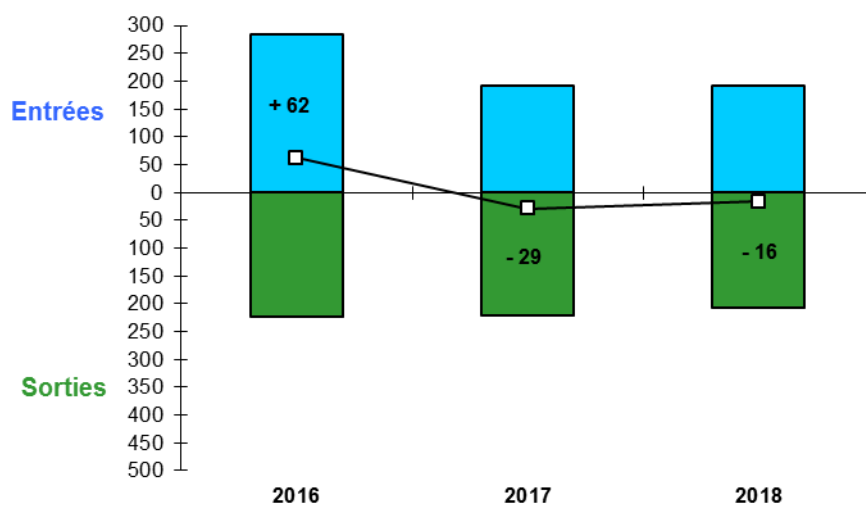
## 3.3 – Mouvement de personnel

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

SORTIES		ENTREES	
Motifs	Nombre	Motifs	Nombre
Retraite	79	Contractuel	56
<i>Dont 4 au titre de l'invalidité</i>		Mise au stage	71
Fin d'engagement	36	Mutation	33
Mutation	19	Détachement	7
Décès	4		
Démission	7		
Radiation	1		
Fin de détachement	4		
Licenciement	7		
<b>Sorties définitives</b>	<b>157</b>	<b>Recrutements</b>	<b>167</b>
<b>Disponibilité :</b>	<b>38</b>	<b>Réintégration après disponibilité</b>	<b>21</b>
<i>pour convenance personnelle</i>	17	<i>pour convenance personnelle</i>	7
<i>d'office maladie avec traitement</i>	15	<i>d'office maladie avec traitement</i>	10
<i>pour suivre son conjoint</i>	6	<i>pour congé formation professionnelle</i>	2
		<i>pour suivre son conjoint</i>	1
		<i>après mesure disciplinaire</i>	1
<b>Autres motifs :</b>	<b>13</b>		
Congé formation professionnelle	1	Réint. après congé parental	3
Congé parental	5	Réint. après détachement	1
Détachement	7		
<b>Sorties provisoires</b>	<b>51</b>	<b>Réintégrations</b>	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>TOTAL</b>	<b>192</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	33	41	118	<b>192</b>
Total Sorties	39	50	119	<b>208</b>
Effectif 2018	379	557	1787	<b>2723</b>
Effectif 2017	381	551	1807	<b>2739</b>
<b>TAUX DE ROTATION</b>	<b>9,47%</b>	<b>8,21%</b>	<b>6,59%</b>	<b>7,32%</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>9,7%</i>	<i>9,2%</i>	<i>6,5%</i>	<i>7,5%</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	33	41	118	<b>192</b>
Total Sorties	39	50	119	<b>208</b>
<b>TAUX DE REMPLACEMENT</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>1,1</i>	<i>0,5</i>	<i>1,1</i>	<i>0,9</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>1,0</i>	<i>0,9</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>

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

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

	2016	2017	2018
Contractuels	1	0	0
Titulaires CNRACL	77	79	75
Titulaires IRCANTEC	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	<b>79</b>

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans pour la catégorie A, 63 ans pour la catégorie B et 62 ans pour la catégorie C.

### *Nombre de départs volontaires*

Catégorie hiérarchique	2017	2018
<b>A</b>	1	
<b>B</b>	-	
<b>C</b>	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

## 3.4 – Parcours professionnels et mobilité

---

### 3.4.1 – Accompagnements individuels et collectifs

L'année 2018 a été une année de mise en œuvre du nouveau dispositif d'accompagnement des agents vers une évolution professionnelle via la mobilité. La signature d'une convention d'entrée en accompagnement a permis de poser un cadre structurant pour les agents et leurs services.

2018 a également été marquée par la mise en place de nouvelles actions s'inscrivant dans la Qualité de Vie au Travail (QVT) proposant aux agents et services des actions favorisant de meilleures conditions de travail :

- La mise en place d'un réseau de médiateurs professionnels internes pour traiter les conflits interpersonnels,
- L'accompagnement à la prise de poste proposé aux nouveaux encadrants leur permettant de favoriser la transition professionnelle,
- L'accompagnement du changement, l'accompagnement au retour après une longue période d'absence,
- Des conférences sur les parcours professionnels, la communication non violente.

De nouvelles actions concernant le handicap ont été développées au cours de l'année 2018 notamment en direction des encadrants visant à :

- Actions de sensibilisation au handicap de nos partenaires relayées auprès des agents de la Ville pour lutter contre les discriminations,
- Mise en place d'ateliers de pratiques managériales pour bousculer les représentations sur le handicap au travail, partager les problématiques, enrichir et confronter les pratiques,
- Transfert de la prise en charge des aménagements de poste liés à la prévention primaire ou secondaire vers les services des agents ou le service de prévention des risques professionnels.

## *L'accompagnement à la mobilité et le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi*

109 accompagnements sont en cours. 247 agents ont été reçus dans le cadre de 526 rendez-vous.

Direction	Handicap	Mobilité Reconversion	Total général
Direction Action Culturelle	12	22	34
Direction Affaires Juridiques & Commande Publique	3	7	10
Direction Action Territoriale	1	15	16
Direction Communication Evènementiel		2	2
Direction Environnement & Cadre de Vie	5	31	36
Direction Education Jeunesse	21	49	70
Direction Evolution Compétences	2	2	4
Direction Finances	1	9	10
Direction Gestion des RH		3	3
Direction Immobilier Municipal	4	6	10
Direction Relation Citoyenne	5	11	16
Direction Santé Publique & Environnementale	1	5	6
Direction des Sports	4	11	15
Direction des Tranquillités	2	6	8
Direction Urbanisme et aménagement		1	1
Mission Ville de Demain		1	1
Direction Générale des Ressources Humaines		1	1
Direction Vie institutionnelle	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>183</b>	<b>247</b>



## Situation des agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Type Hand	Non titulaire	Titulaire	Total Général	%
ATI		41	41	16,67%
Carte invalidité		3	3	1,22%
Inapte reclassé	1	6	7	2,85%
IPP		6	6	2,44%
Pension Invalidité	1	5	6	2,44%
RQTH	11	172	183	73,98%
Allocation Adulte Handicapé		1	1	0,41%
<b>Total Général</b>	<b>13</b>	<b>234</b>	<b>247</b>	<b>100%</b>

Le nombre d'agents disposant d'une RQTH reste le plus important et représente 70 % de l'effectif des agents BOE. On constate en revanche que le taux d'agents ayant bénéficié d'un reclassement est faible soit 2.85 % démontrant ainsi que la politique handicap de la ville est essentiellement mobilisée pour l'accompagnement des agents bénéficiaires d'une RQTH. Le nombre d'agents ayant une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) est important. Il s'agit d'une prestation versée au fonctionnaire en plus de son traitement en cas d'invalidité temporaire d'origine professionnelle (accident, maladie professionnelle).

## Nombre de rendez-vous par type d'accompagnement et années

Nombre de rendez-vous par année	Agents en situation de handicap	Agents en démarche de Mobilité	Agents en situation de reclassement	Total Général
2017	114 rendez-vous pour 69 agents	204 rendez-vous pour 86 agents	172 rendez-vous pour 67 agents	490 rendez-vous pour 222 agents
2018	101 rendez-vous pour 64 agents	425 rendez-vous pour 183 agents		526 rendez-vous pour 247 agents

## *Nombre d'agents par type d'accompagnement, catégorie et filière*

Catégorie	Filière	Handicap	Mobilité	Total Général
A	Technique		2	2
	Médico-Sociale		-	-
	Administrative	3	6	9
	Culturelle		1	1
<b>Total A</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
B	Technique	2	5	7
	Médico-Sociale	-	4	4
	Administrative	1	17	18
	Culturelle	3	8	11
	Animation	-	2	2
	Sportive	-	1	1
	Police	-	1	1
<b>Total B</b>		<b>6</b>	<b>38</b>	<b>44</b>
C	Technique	35	80	115
	Médico-Sociale	6	10	16
	Administrative	11	32	43
	Culturelle	2	2	4
	Animation		7	7
	Police	1	5	6
<b>Total C</b>		<b>55</b>	<b>136</b>	<b>191</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>64</b>	<b>183</b>	<b>247</b>

### **Le suivi des agents en situation de handicap**

Au cours de l'année 2018, sur 243 agents reconnus en situation de handicap, 64 agents ont été rencontrés au moins une fois par la conseillère en accompagnement. 11 agents ont été reçus pour la première fois soit du fait de leur récent statut de BOE, soit du fait d'une orientation par un professionnel (médecin du travail, assistante sociale agents des RH, responsable hiérarchique).

Au total ce sont 101 entretiens qui ont été assurés soit en moyenne d'1.6 rendez-vous par agent. L'accompagnement a porté sur 3 grandes thématiques : la prise en compte du handicap, la mobilité ou la reconversion. L'accompagnement va se poursuivre en 2019 pour 27 de ces agents sont 11 nouveaux.

Près d'un tiers des agents reçus sont des femmes de la Direction Education Jeunesse (31%). Ce sont majoritairement des agents d'entretien et de restauration. Près de 20% des agents reçus travaillent dans les établissements culturels de la Ville.

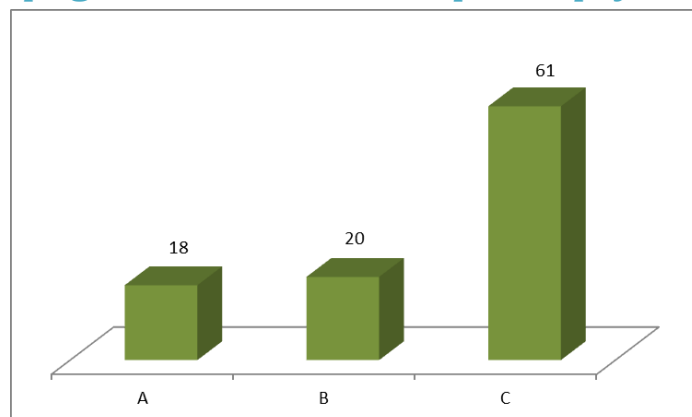
### **Le suivi des agents en réflexion sur leur projet professionnel**

Le Service Mobilité - Vie au Travail assure l'accompagnement vers la mobilité des agents de la collectivité par l'intervention de conseillères en mobilité professionnelle.

L'année 2018 a été marquée par la structuration du processus d'accompagnement, ce qui s'est traduit en particulier par la formalisation d'une convention d'entrée en accompagnement, ainsi

que des dispositifs de mise en situation. Le service MVT s'efforce de développer son travail d'accompagnement, en associant le service d'origine. Le service s'est aussi attaché à développer des actions collectives, par exemple les ateliers TRE, de façon transversale. A ce jour 109 agents sont suivis dans leurs démarches de mobilité avec potentiellement jusqu'à 8 rendez-vous annuels. On note qu'aujourd'hui, la mobilisation des agents, qu'ils soient en mobilité choisie ou contrainte pour raison de santé, dans la construction d'un projet, contribue à la réussite de leur mobilité (28 agents ont réussi une mobilité).

### Accompagnement individuel par le psychologue



Le psychologue du travail a reçu 99 agents et conduit 259 entretiens sur la période de mai à décembre 2017.

Typologie des accompagnements	Total
Relations de travail (hiérarchie, collègues....)	45
Gestion du traumatisme psychique	8
Gestion des émotions/stress/confiance/concentration/adaptation	13
Gestion du changement (deuil professionnel, acceptation, accompagnement au changement, accompagnement au retour d'activité, à la retraite.....)	7
Handicap	3
Evolution professionnelle (mobilité, reclassement, préparation à un jury...)	7
Refondation	1
Problématiques personnelles ayant une influence sur le travail	4
Relation avec l'utilisateur	1
Organisation du travail (charge, intensité, aménagement du poste, du temps de travail ...)	7
Posture managériale	2
Harcèlement	1
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>

L'objet de consultation concerne principalement les relations conflictuelles au travail. L'objectif de l'entretien consiste alors à analyser l'origine multifactorielle du conflit, à étudier le positionnement de l'agent dans ce conflit et les méthodes de résolution (médiation, communication...).

## *L'accompagnement individuel par la conseillère en organisation et développement personnel*

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.

Catégorie	Acc. Mobilité	Prise de poste	Dév. Personnel	Cohésion équipe	Recrutement	Total général
Cat A	1	6	5	5	3	20
Cat B	2		2	8	2	14
Cat C			3	2		5
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>39</b>

- 39 profils AEC réalisés sur 2018. Augmentation de 11 % par rapport à 2017
- Utilisation des profils AEC dans le cadre de l'accompagnement à la cohésion d'équipe.

### *Softline du management*

- 39 agents ont fait appel à la softline du management en 2018. On constate une augmentation de 50% par rapport à 2017 pour les catégories A et C.
- 57 rendez-vous pour un total de 66 h passées en entretien téléphonique. En fonction de la problématique abordée une séance de softline peut durer entre 20 mn et 1 h 30.
- Les questions relatives aux relations de travail et le management restent les sujets principaux de la sollicitation de la softline (50% d'augmentation par rapport à 2017).

### *Développement personnel individuel*

- 20 accompagnements représentant un total de 123 séances de 1 h 30 à 2 h 00 se sont tenus sur l'année écoulée
- Cela représente une augmentation du nombre d'encadrants demandeurs et bénéficiant d'un accompagnement personnel individuel

### *Accompagnement à la prise de postes des managers – encadrants*

- Au total 14 agents ont été rencontrés dans le cadre de leur prise de fonction de manager.
- Suite au 1er rendez-vous, 8 agents ont bénéficiés de temps d'accompagnement méthodologique et 2 d'un accompagnement de développement personnel.

## *L'accompagnement collectif par la conseillère en organisation et développement personnel*

Directions et services	Types d'intervention	Temps de travail passé en h*j
Direction Générale des Ressources Humaines	Accompagnement conduite du changement d'organisation de l'unité accueil de la DGRH	6
Direction Relation Citoyenne	Projet de direction : accompagnement méthodologique de la cheffe de service et animation des temps de co-constructions avec les agents	39
Direction Relation Citoyenne - service Accueil des Publics	Projet de service : accompagnement méthodologique de la cheffe de service et animation des temps de co-constructions avec les agents	42
Direction Relation Citoyenne - service Projet Ressources	Conduite du changement d'organisation	3
Direction Relation Citoyenne - service Relation aux Usagers	Conduite du changement d'organisation	57
Directions des Tranquillités - Police Municipale	Préparation des séminaires de cohésion des équipes de managers	79
Direction des Sports - service Equipements Sportifs	Accompagnement méthodologique de la phase d'évaluation post réorganisation	10
Ville de Demain	Cohésion d'équipe : profils AEC de l'équipe	1
Services Mutualisés avec la Métro	Préparation des séminaires des services mutualisés	20
<b>TOTAL</b>		<b>257</b>

### **Atelier de co-développement des pratiques managériales :**

Cette méthode simple et efficace, s'appuie sur le partage de pratiques à travers l'étude de cas issues des expériences des agents.

Ces sessions offrent :

- Un temps de recul sur sa pratique professionnelle
- Un espace pour réfléchir entre pairs
- Une technique de co-construction pour de nouvelles pistes d'action
- Un développement des pratiques managériales à travers l'entraide et la confiance réciproque

## *Les actions dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail*

La qualité de Vie au Travail désigne et regroupe les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les agents et la performance globale de la collectivité.

### **Dispositif de Veille et d'Alerte**

Le Dispositif de Veille et d'Alerte (DVA) permet lors des commissions de travail, de croiser les analyses et les préconisations entre différents professionnels dont les médecins du travail, psychologue, gestionnaires GTCM... sur les situations d'agents ou de services en situation de souffrance. Son rôle est d'avoir une fonction de veille et d'alerte sur des situations complexes dans le but d'être davantage réactif dans le traitement des situations et garantir leur suivi. Après une année de fonctionnement, le dispositif de veille et d'alerte se précise :

- l'**Alerte** concerne les situations de souffrance au travail pour lesquelles généralement les médecins du travail sont saisis. Avec l'accord de l'agent, la situation est examinée par les membres de la commission afin de dégager un plan d'action dont la référence QVT assure la mise en œuvre.
- la **Veille** permet d'aborder en commission, les situations d'agents ou de collectifs de travail dont les remontées permettent d'identifier une difficulté qui peut être traitée dans le cadre des préventions primaires ou secondaires tels que prévues dans les plans Risques Psychosociaux
- **Prévention Primaire – logique de prévention**. Il s'agit de :
  - Agir sur les facteurs de risques ou de tension
  - Agir sur les causes, comprendre et anticiper les difficultés probables ou avérées
- **Prévention secondaire – logique de remédiation, de renforcement**. Il s'agit de :
  - Il s'agit de réduire ou corriger le risque : aider les individus

## 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 ou de service	26	28	119	173
Effectif moyen 2018	380	557	1787	2727
<b>TAUX DE MOBILITE</b>	<b>6,8%</b>	<b>5,0%</b>	<b>6,7%</b>	<b>6,4%</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>5,3%</i>	<i>4,2%</i>	<i>6,0%</i>	<i>5,6%</i>

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

**De manière plus générale :**

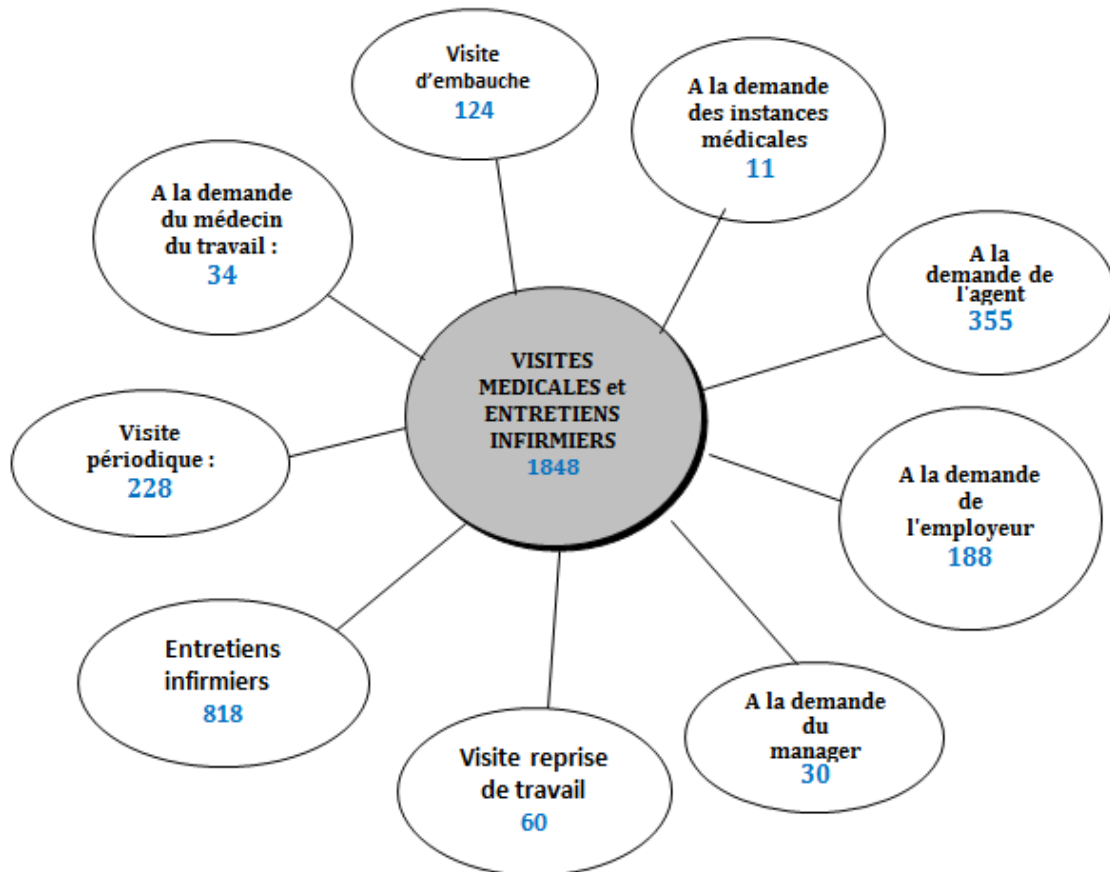
- 148 personnes ont effectué un mouvement en interne au sein de leur service ou de leur direction (changement de secteur, de localisation géographique, de taille d'équipe ou d'établissement, etc...) soit 16% de plus qu'en 2017 sur le même métier (mouvements des espaces verts pour 51 agents / propreté urbaine pour 11 agents / direction éducation jeunesse pour 20 agents / police municipale pour 13 agents) ou transférés d'une direction à une autre (concerne 8 agents).

# CHAPITRE 4 : PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES



## 4.1 – Médecine professionnelle

---



## 4.2 – Accompagnement social

---

### *Département d'origine des agents rencontrés Année 2018*

<b>Département</b>	<b>Nombre d'agents</b>
Ville Emancipatrice	128
Ville Durable	58
Ville Solidaire et Citoyenne	25
Direction Générale des Services et Cabinet du Maire	21
Finances, Administration et Numérique	18
Ressources Humaines et Relations Sociales	4
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>
Rappel 2017	431

<b>Agents reçus par les Assistantes Sociales</b>	<b>%</b>
Accompagnement ponctuel (entre 1 et 3 rdv)	52%
Accompagnement soutenu (entre 4 et 9 rdv)	35%
Accompagnement renforcé (10 rdv et plus)	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<i>Nombre de rendez-vous total</i>	<i>606</i>

## *Constitution de dossiers Année 2018*

<b>Type</b>	<b>Nombre</b>
Aides financières	79
Soutien aux personnes handicapées	19
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	19
Surendettement	2
Remises gracieuses de dette Ville de Grenoble	2
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	0
Mesures de protection	0
<b>TOTAL DOSSIERS</b>	<b>121</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>187</i>

L'intervention du service social du personnel est axée sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

L'activité du service social du personnel s'articule autour de 3 axes :

- **Accompagnement individuel des agents**
- **Accompagnement collectif**
- **Conseil et expertise technique à la collectivité**

Le service propose un accompagnement social des agents tout au long de leur carrière et des actions de prévention afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du service commun, 374 agents ont été accompagnés dont 254 agents de la Ville de Grenoble.

Chaque agent a pu bénéficier d'un ou plusieurs entretiens individuels selon leurs problématiques.

## 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					
2013	2014	2015	2016	2017	2018
6	5	6	6	7	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	2018	Évolution du nombre de séances				
		2014	2015	2016	2017	2018
Séances prévues par le règlement intérieur	6					
Séances tenues	12	11	14	14	12	12
Réunions préparatoires	8					
Réunions préalables	26					

## 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	5

Evolution du nombre de réunions		
2016	2017	2018
6	6	5

### Principaux sujets traités :

- Programme d'action du CHS-CT 2018.
- Présentation du DUERP : service Mobilité Vie au travail ; Service Protocole ; service Propreté urbaine, unité 3D (désinfection, désinsectisation, dératisation) ; service Espace public et citoyenneté ;
- Dispositifs de veille et d'alerte.
- Bilan du Service Social du personnel communal.
- Présentation de l'étude ergonomique conduite au service restauration, allotissement et livraison.
- Effondrement du plafond pôle musical la Saulaie.
- Présentation du bilan handicap 2017.
- Point de situation des selfs des écoles : Verderet et Anatole France.
- Approbation du chronogramme des travaux écoles : Verderet et Anatole France
- Présentation du bilan handicap 2017
- Rapport sur l'évolution des risques professionnels 2016 / 2017.
- Point sur le projet Claudel.
- Dotation de TASER à la Police Municipale.

- Point sur les analyses de poussières 2018, en menuiserie
- Rapport 2017 du service Médecine Professionnelle et Préventive
- Point sur le projet Claudel.
- Bilan des actions du CHSCT 2018

#### **Visites du CHSCT effectuées sur le terrain :**

- Visite Maison des habitants LES BALADINS
- Visite Maison des habitants ABBAYE
- Visite Maison des habitants CAPUCHE
- Visite locaux PROPLETE URBAINE (Secteur 2) Rue Cornelis Germond
- Visite Bâtiment Rue DESAIX
- Visite FOURRIERE MUNICIPALE
- Visite Maison des habitants CHORIER BERRIAT
- Visite des locaux de la DSPST
- Visite des futurs locaux Claudel
- Visite des locaux de la PROPLETE URBAINE (secteur 3)

#### **Présentation des avant projets et réceptions des travaux :**

- Ecole Flaubert
- Rénovation énergétique de 3 écoles : Painlevé, Elysée Chatin, Ampère

## 4.4 – Droit Syndical

En 2018	Heures attribuées	Heures utilisée	Pourcentage
CGT	2006,4	1328	66,2%
CFDT	2070	1286	62.1%
CFTC	626,4	215	34.3%
FO	1860,6	969	52.1%
SUD	1236,6	346	28.0%
<b>Organisations syndicales</b>	<b>7800</b>	<b>4144</b>	<b>53,1%</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>7800</i>	<i>3667</i>	<i>47,0%</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>7800</i>	<i>3422</i>	<i>44%</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.

Outre le 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

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).

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)

Mois	Nombre
Janvier	4
Février	3
Mars	1
Avril	2
Mai	2
Juin	6
Juillet	1
Août	
Septembre	
Octobre	5
Novembre	3
Décembre	6
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

Dans le cadre des élections professionnelles, trois réunions ont été programmées avec les organisations syndicales.

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)