



EDITO

Comme chaque année, la Ville de Grenoble rend compte des actions engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de son plan d'actions. Au-delà de l'obligation réglementaire, ce rapport valorise la montée en puissance de la collectivité sur cette thématique, à la fois en tant qu'actrice publique et en tant qu'employeuse.

La dynamique enclenchée depuis 2014 a permis de maintenir un certain nombre d'actions en direction des grenobloises et des grenoblois durant l'année 2020 malgré la crise sanitaire : maintien de la collecte de protections périodiques en direction des publics précaires, organisation d'un temps fort contre le harcèlement de rue sur l'espace public, actions de sensibilisation en direction des agent-es, réalisation de documents ressources...

Cette politique est désormais pleinement intégrée à la collectivité. Les agents et les agentes se saisissent au quotidien de cette thématique transversale. De nombreux champs restent investis comme l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'espace public, aux sports et à la vie citoyenne. Égalité également par la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge.

Pour 2020, le plan d'actions du volet acteur public s'est enrichi de deux axes nouveaux : la lutte contre les violences faites aux femmes qui est une priorité politique de l'équipe municipale et la diversité des identités qui fait suite au travail réalisé avec les associations militantes. Ces deux axes permettent à la Ville d'être davantage aux côtés des victimes de violences sexistes et sexuelles et de réfléchir de manière plus globale aux genres et à l'intersectionnalité des discriminations.

La loi de transformation de la fonction publique vient également étoffer les actions menées par la Ville comme employeuse. L'égalité de traitement en matière d'avancement, de promotion et de rémunération, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle et la lutte contre les violences sont des volets que la Ville s'emploie à travailler au bénéfice de son personnel.

Enfin, le rapport 2019-2020 change de forme dans sa présentation, pour une lecture plus fluide et plus agréable.

La nouvelle équipe municipale entend confirmer le travail mené jusqu'ici et s'attachera à l'amplifier.

Chloé LE BRET

Conseillère municipale en charge de l'Égalité des droits et de l'état civil

SOMMAIRE

LA POLITIQUE MUNICIPALE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À GRENOBLE 4

- Un engagement politique renforcé
- Un gouvernance active du plan d'actions
- Des axes de travail dynamiques

LE PLAN D' ACTIONS 2019-2020 5

➔ Volet 1 : la Ville agit en tant qu'actrice publique

- **Assurer une meilleure présence des femmes sur l'espace public**
- **Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge**
- **Développer la pratique sportive des femmes et des jeunes filles**
- **Inciter les femmes à participer à la vie citoyenne**
- **Agir contre les violences faites aux femmes**
- **Adapter l'action de la Ville à la diversité des identités**

➔ Volet 2 : la Ville agit en tant qu'employeuse

- **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes**
- **Communiquer et rendre lisible cette politique**

UN ENSEMBLE D' ACTIONS À VALORISER 22

- Un diagnostic sur l'égalité dans les équipements culturels municipaux
- La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels
- Le soutien aux associations

LA DÉMARCHE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION 23

ANNEXES DU RAPPORT 23

- Tableau des avancées du plan d'actions depuis 2015
- Rapport de Situation Comparée 2019

La politique municipale d'égalité femmes-hommes, des genres et des sexualités à Grenoble

UN ENGAGEMENT POLITIQUE RENFORCÉ

Créée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale incite les collectivités locales à s'engager publiquement pour l'égalité des sexes. En signant cette Charte le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble s'est engagée à mettre ce texte en œuvre, via un plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

En 2018, la réalisation d'un livre blanc sur l'égalité des genres et des sexualités avec les associations militantes est venue compléter l'engagement politique de la Ville. Le plan d'actions décline désormais un volet complémentaire sur la diversité des identités. On parle désormais d'un plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les genres et les sexualités.

UNE GOUVERNANCE ACTIVE DU PLAN D'ACTIONS

Un comité de pilotage a été créé en même temps que le plan d'actions en 2015. Il est aujourd'hui présidé par la conseillère municipale à l'Égalité des droits et à l'état civil. L'élue à la Tranquillité publique, l'élue à l'Action sociale, l'élue au Personnel, la Direction générale des Ressources humaines, la Direction de la Tranquillité publique, la Direction de l'Action territoriale et la mission Égalité des droits constituent les autres membres. Ce comité de pilotage est actif et se réunit en moyenne deux fois par an.

L'ensemble du dispositif est coordonné par la mission Égalité des droits. Un réseau des pilotes d'actions est animé par la mission Égalité des droits afin de partager les actions et initiatives des différentes directions de la Ville et créer des synergies.

DES AXES DE TRAVAIL DYNAMIQUES

Les axes prioritaires du plan d'actions se poursuivent pour la cinquième année consécutive et illustrent la volonté d'agir sur certains leviers et de concentrer les efforts de la collectivité pour plus d'efficacité. De nouveaux axes de travail font leur apparition : agir contre les violences faites aux femmes et adapter l'action de la Ville à la diversité des identités. La structure et le contenu du volet RH a également été revu et complété suite à la loi de modernisation de la fonction publique.

Six axes engagent la Ville comme actrice publique :

- Assurer une meilleure présence des femmes sur l'espace public ;
- Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- Développer la pratique sportive des femmes et des jeunes filles ;
- Inciter les femmes à participer à la vie citoyenne ;
- Agir contre les violences faites aux femmes ;
- Adapter l'action de la Ville à la diversité des identités.

Quatre axes impliquent la Ville comme « employeuse » :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes ;
- Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent-es de la Ville.

CLÉ DE LECTURE SUR L'ÉTAT D'AVANCÉE DES ACTIONS

! À RÉALISER

L'action est en attente de démarrage

▶ LANCÉE

L'action démarre

⋯ POURSUIVIE

L'action a été réalisée et elle est poursuivie

⏸ EN PAUSE

L'action est suspendue

▣ TERMINÉE

L'action est terminée

01

LA VILLE AGIT EN TANT QU'ACTRICE PUBLIQUE

Après avoir signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, la Ville de Grenoble a choisi dans un premier temps de se pencher sur des thématiques déjà travaillées dans ce sens : la présence des femmes sur l'espace public, la pratique des sports par les femmes et les jeunes filles, la lutte contre les stéréotypes auprès des jeunes publics. Aujourd'hui la Ville va plus loin dans son engagement : elle incite les femmes à participer à la vie citoyenne, développe des actions visant à lutter contre les violences et les précarités vécues par les femmes et s'efforce d'adapter ses services à la diversité des identités.

ASSURER UNE MEILLEURE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Dans l'imaginaire collectif, les villes seraient faites pour tous et toutes. Pourtant, les femmes et les hommes n'ont pas la même utilisation de l'espace public. Alors que ces derniers peuvent flâner librement, les femmes ne se sentent pas toujours légitimes à y prendre place, ce qui peut les amener à éviter certains espaces voire à restreindre leur participation à la vie collective. La Ville de Grenoble travaille à la prise en compte de la parole et de la place des habitantes afin d'améliorer leur présence réelle et symbolique sur l'espace public.

ACCOMPAGNER LA PAROLE DES USAGÈRES SUR LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'ESPACE PUBLIC

ACCOMPAGNER les femmes du quartier Saint-Bruno dans la réappropriation de l'espace public **TERMINÉE**

Le collectif Libres passantes s'est mis en veille en 2020, pour des raisons liées aux situations personnelles de ses membres. Le bilan de cette action s'avère très positif et les objectifs ont été atteints : grâce à l'accompagnement par l'association Fusées et Plus'égales, des événements ont été mis en place (Tour de place en 2018) et des ateliers de sensibilisation sur l'égalité filles-garçons ont été menés en parallèle au collège Fantin-Latour.

Cette expérience a permis de déconstruire le préjugé d'une corrélation entre la présence d'une population maghrébine et le problème de mixité dans l'espace public. Cet engagement d'habitantes de tous âges et de tous horizons a renforcé leur capacité d'agir et leur confiance en elles, engendrant un nouveau rapport avec leur quartier, jusqu'à l'implication de certaines dans ses instances citoyennes. Des outils de dialogue ont pu être créés et expérimentés, ils pourront être ré-exploités et capitalisés dans d'autres quartiers ou sur d'autres thématiques.

FAVORISER la mise en place d'animations mixtes sur l'espace public à Mistral **À RÉALISER**

Les activités créatives, ludiques et sportives proposées par les structures jeunesse du quartier semblent attirer des publics mixtes, sauf en ce qui concerne le foot (majoritairement masculin). Toutefois, les jeunes filles restent peu présentes sur l'espace public.

Cette problématique de genre dans les activités proposées aux 12-25 ans pourrait être abordée lors d'un comité d'animation avec les structures début 2021. Le Prunier sauvage semble capter plus facilement un jeune public féminin et pourrait apporter une piste à creuser.



© Jean-Sébastien Faure

COMMUNIQUER ET SENSIBILISER LE GRAND PUBLIC

ÉQUILIBRER les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements municipaux **POURSUIVIE**

Une commission de dénomination choisit différents noms de femmes remarquables à donner aux rues et aux nouveaux équipements. En 2019, le nom d'Henriette Gröll a été donné à une rue et celui de Marianne Cohn à la future école Hoche. Lors du précédent mandat, les attributions de noms féminins ont représenté 90 % des dénominations proposées par cette commission, soit douze noms au total – les précédents étant l'école Florence Arthaud, le square Barbara, l'annexe Camille Claudel de l'Hôtel de Ville, la rue Colombine, la rue Marceline Desbordes-Valmore, la rue Annie Ferrey-Martin, l'école Simone Lagrange, la rue Mélinée et Missak Manouchian, la salle de conférence Anna Politkovskaïa à la Maison des associations et enfin l'allée Rose Valland.

La collaboration avec le SMMAG (Syndicat Mixte des Mobilités de l'Aire Grenobloise) a permis de renommer cinq arrêts de tram et de bus, valorisant ainsi les noms de Marie-Louise Paris, Annie Fratellini, Marielle Franco, Suzanne Noël et Rosa Parks.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Les stéréotypes genrés sont omniprésents dans le monde des enfants : dans les jeux et les jouets, dans les livres, dans les dessins animés et jusque dans le comportement et le vocabulaire de professionnel·les et des parents. Afin que sa politique d'égalité femmes-hommes porte ses fruits, la Ville de Grenoble s'engage à combattre les stéréotypes avant leur installation dans les esprits en sensibilisant son personnel de plusieurs manières.

SENSIBILISER LE PERSONNEL MUNICIPAL TRAVAILLANT AVEC LES JEUNES ENFANTS

RENFORCER l'action des bibliothèques pour la lutte contre les stéréotypes **POUR SUIVIE**

Le fonds de livres non-genré continue d'être alimenté et prêté dans les écoles de la Ville même si la pandémie de Covid a notamment empêché son utilisation lors de la circulation de la malle chou-fleur dans les équipements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

Malgré ce contexte, la programmation des bibliothèques continue de refléter leur attention «à favoriser une offre donnant place aux questionnements sur la place des femmes et à promouvoir les œuvres féminines» (in programme des bibliothèques de Grenoble mars-avril 2020). Ainsi, une exposition et des ateliers sur le genre dans les séries a pu se dérouler en février 2020 à la Bibliothèque Eaux-Clares Mistral dans le cadre du festival « Cliffhanger » et ce partenariat sera renouvelée en 2021 (voir flyer ci-contre).



© Ville de Grenoble

DÉPLOYER le support de formation « la malle chou-fleur » **POUR SUIVIE**

En quatre ans, plus de la moitié des EAJE ont accueilli la malle chou-fleur et deux d'entre elles (les Genêts et Ribambelle) ont proposé des animations avec les familles. Les stéréotypes de genre sont repérés puis progressivement abandonnés dans les interactions langagières avec les enfants et les parents ainsi que dans les commandes de jouets.

En 2020, la malle chou-fleur a dû arrêter sa transhumance en raison de la crise Covid.

Toutefois cette année blanche a permis une réflexion plus globale sur la problématique du jeu et de l'utilisation des outils numériques dans la reproduction de stéréotypes genrés. Lors du confinement, de nombreux outils dématérialisés ont été construits. Fort de ces constats, le CCAS a créé un nouveau groupe de travail, « Deviens qui tu es », ayant pour objectif la création d'outils pédagogiques innovants promouvant l'égalité filles garçons et alliant jeux classiques et numérique.

SENSIBILISER les équipes et favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire **POUR SUIVIE**

Un guide ressource a été rédigé en 2019 par la Direction éducation jeunesse afin de sensibiliser et d'accompagner les agent·es sur le terrain : il revient sur les notions égalité, mixité, parité, genre, donne des exemples de bonnes pratiques et présente plusieurs lieux et contacts utiles. Il a été diffusé lors des réunions d'équipe.

Par ailleurs, la formation Playdagogie se poursuit. Cette méthode utilise le sport comme support éducatif afin de sensibiliser les enfants de façon ludique et positive aux enjeux sociétaux et notamment à la thématique de l'égalité filles-garçons :

- L'ensemble des ETAPS et des animateur·rices référent·es sur les temps périscolaires (une soixante d'agent·es) suivront cette formation en 2021.

- Les animateurs et animatrices référentes en 2018 et 2019 deviendront à leur tour formateurs et formatrices Playdagogie grâce à une nouvelle formation.

D'une manière générale, les projets pédagogiques des écoles intègrent ces questions d'égalité dans leurs objectifs.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE



© Auriane Poillet

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LES COURS D'ÉCOLE

AMÉNAGER une cour d'école en prenant en compte la dimension de genre **POURSUIVIE**

Les cours d'école, au même titre que l'espace public chez les adultes, sont majoritairement occupés par les garçons. La rénovation de la cour de Clémenceau (secteur 4) est une expérimentation qui a permis, entre autres, de prendre en compte la question du genre.

En 2019, une concertation avec les équipes pédagogiques et les parents d'élèves a été organisée ainsi que des ateliers de réflexion auprès des enfants. Édith Maruéjols, géographe spécialiste du genre, a également accompagné la démarche. Ces temps d'échanges entre les différentes parties ont permis d'imaginer la cour d'école idéale favorisant l'égalité entre tous les enfants.

Les travaux ont été réalisés pendant l'été 2020 : ils ont notamment permis la plantation de 26 arbres supplémentaires, la création d'un potager de 195 m², d'un jardin de pluie, de marquage au sol et la perméabilisation des surfaces.

Au-delà de l'aménagement « béton », une réflexion est également lancée sur la modification des pratiques (activités mixtes et non-mixtes, jeux et livres qui déconstruisent les stéréotypes).

AMÉLIORER LA PLACE DES PÈRES DANS LES ACTIONS FAMILLES

ORGANISER une formation-action **LANCÉE**

La question de la place des pères et leur quasi-absence dans les activités proposées aux familles ou dans les lieux majoritairement féminins que sont les maisons des habitant-es (MDH) est depuis longtemps partagée par les équipes. Un groupe de travail interprofessionnel et multisecteurs s'est constitué au sein de la Direction de l'Action territoriale et s'est élargi à des partenaires extérieurs et des services de la Ville et à des pères, afin de réfléchir aux postures professionnelles, et éviter de reproduire les stéréotypes dans les activités d'accompagnement à la parentalité. L'objectif est de :

- ▶ **capitaliser des connaissances** pour mieux comprendre ce public des pères,
- ▶ **concrétiser des actions** pour accueillir plus de pères dans les structures représentées.

Pour cela, une formation-action a été organisée par la mission Égalité des droits et se déploiera sur trois étapes en 2021 : une journée de formation et de sensibilisation, une journée de co-construction d'actions communes déclinables ou spécifiques et une journée de retour sur les premières expériences.

DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

Les femmes et les jeunes filles restent en marge de la pratique sportive alors que celle-ci est un lieu important de sociabilité qui participe à la construction de la confiance en soi et au bien-être. Les pratiques sportives entre femmes et hommes restent souvent distinctes (choix de discipline, engagement dans la compétition ou encore les lieux et temps consacrés aux activités). C'est pourquoi la Ville de Grenoble à travers la Direction des sports, s'engage depuis plusieurs années en informant les habitantes des activités existantes, en les incitant à y participer, mais aussi en encourageant les associations sportives à se mobiliser.

© Association Guc Volley



DÉVELOPPER les activités multisports pour les jeunes filles dans les quartiers prioritaires **POURSUIVIE**

L'enquête menée par l'Agence pour l'éducation par le sport (APELS) en 2016 a démontré que les jeunes filles entre 12 et 15 ans, et particulièrement celles issues des quartiers prioritaires, décrochent de la pratique sportive. Des créneaux gratuits d'activités multisports (piscine, randonnée, boxe anglaise, escrime, foot, double dutch...) sont organisés tous les mercredis après-midi dans les quartiers prioritaires de la ville.

Pour faire connaître la pratique du sport au féminin, la communication dans les collèges a été accentuée avec la distribution de flyers sur cette question.

FAVORISER la pratique sportive des femmes et lever les freins **POURSUIVIE**

Différentes actions sont mises en œuvre afin de lever les freins à la pratique sportive des femmes :

- ▶ **Faire évoluer les pratiques d'encadrement des éducateurs et éducatrices territoriales des activités physiques et sportives (ETAPS)** : une session de formation Playdagogie (méthode d'éducation par le sport sur la thématique de l'égalité filles-garçons) prévue par la Métropole aura lieu en juillet 2021. Elle profitera à plusieurs éducatrices de la Ville.
- ▶ **Cette politique encourageant la pratique féminine a vu naître un groupe de futsal féminin**, à l'initiative de plusieurs femmes de 18 à 30 ans. Elles sont entre 12 et 14 à se réunir tous les jeudis soir au gymnase Les Saules pour pratiquer ce sport.
- ▶ **Des matchs de football et de rugby d'équipes féminines** sont organisés au stade Lesdiguières.

INCITER LES JEUNES FILLES À PRATIQUER UN SPORT

PÉRENNISER l'école municipale de foot féminin

POURSUIVIE

L'école municipale de foot féminin de Grenoble est née en 2015 dans le but d'inciter les jeunes filles entre 7 et 14 ans à pratiquer ce sport. Elle propose des entraînements gratuits les mercredis après-midi ainsi que des stages durant les vacances scolaires et la participation à différents tournois. L'encadrement est exclusivement féminin.

L'école connaît un beau succès puisque qu'une trentaine de jeunes filles fréquentent la structure. En parallèle, le lien avec le club de foot GF38 se pérennise puisqu'une ancienne du club a rejoint l'équipe d'encadrement de l'école.

Une cinquantaine de jeunes filles sont parties à Lyon pour assister à un match de football féminin de l'Olympique Lyonnais. Des temps sont également organisés pour que plusieurs équipes féminines, venant de Grenoble et de l'extérieur, puissent se rencontrer et jouer ensemble.

© Alain Fischer



DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

ENCOURAGER la pratique sportive des femmes dans le centre sportif Jean-Philippe Motte **POURSUIVIE**

Le nouveau centre sportif Jean-Philippe Motte, situé rue des Peupliers (secteur 6), est un équipement de quartier composé d'une salle de danse, d'une salle de motricité, d'une salle pour les sports collectifs et d'un mur d'escalade. Il a été inauguré en octobre 2019.

Certains créneaux horaires ont été réservés en 2019 et 2020 pour favoriser la pratique des femmes et des jeunes filles aux différents sports proposés. L'épidémie de Covid-19 a mis en pause un certain nombre d'activités. Le projet de proposer une pratique sportive aux femmes qui accompagnent leurs enfants est toujours à l'étude.



© Thierry Chenu

ENCOURAGER LES ASSOCIATIONS À DÉVELOPPER DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PRATIQUE SPORTIVE DES JEUNES FILLES

CRITÉRISER les subventions en tenant compte de la pratique des femmes **POURSUIVIE**

Depuis 2016, la Ville a instauré un « bonus mixité » dans les subventions accordées aux associations sportives. Ce bonus est attribué selon les efforts menés par les clubs pour favoriser, entre autres, la venue des femmes. La critérisation permet ainsi d'étudier les moyens mobilisés et la volonté d'agir des clubs afin d'en tenir compte dans la subvention allouée.

Cette action a plusieurs objectifs : développer l'implication des femmes dans l'encadrement, faire de l'équipe féminine senior un exemple pour développer la pratique des femmes dans le club et le quartier, augmenter le nombre de séances d'entraînement et de stages, réduire la cotisation pour les joueuses nouvellement arrivées au club.

Trois clubs se sont démarqués dans la mise en œuvre de projets en faveur des femmes : le Futsall des Géants, le Mistral Football Club, et le Tennis de Table de la Tronche (TTTMG). Quelques exemples de leurs actions phares et de leurs projets :

- ▶ **Développer l'implication des femmes dans l'encadrement** : intégration des mères de famille à la vie du club, organisation de stage pendant les vacances scolaires,
- ▶ **Mettre en place une tarification spécifique** pour les femmes,
- ▶ **Organiser des événements annuels de découverte dans les écoles** afin de capter et d'accueillir les publics les plus éloignés (dont les filles et les femmes).

INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

La Ville mène depuis plusieurs années une politique « d'activation citoyenne » afin d'enrichir l'action publique grâce aux Grenoblois-es et de favoriser l'émergence de nouveaux projets.

Les femmes se mobilisent dans les différentes instances mais peinent parfois à faire entendre leur voix et à prendre leur place dans la vie locale.

L'engagement de la Ville de Grenoble incite les habitantes à poursuivre leur engagement et se traduit à travers la valorisation d'actions pour garantir la parité dans les outils de démocratie locale.

DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES FEMMES

METTRE en lumière la parité dans les outils de démocratie locale **POUR SUIVIE**

Différents outils sont proposés par la Ville de Grenoble pour permettre la participation des habitant-es à la vie locale et municipale. C'est le cas, entre autres, du Budget Participatif, des Conseils Citoyens Indépendants, ou encore des Fonds de Participation des Habitant-es. Une réflexion est menée pour que les femmes se saisissent de ces outils et participent aux instances de démocratie locale.

De fait, les femmes investissent déjà ce champ : en 2019, les comités d'attribution du Fond de Participation Habitant-es étaient composés à 67 % de femmes. Dans le cadre du budget participatif 2019, 42 % des projets ont été déposés par des femmes, 46% par des hommes et 11 % par des collectifs. Les femmes sont lauréates de 7 projets au BP 2019, pour 4 lauréats chez les hommes et 3 projets collectifs. Enfin les votes pour choisir les projets lauréats sont à 60 % féminins en 2019.

Cela répond à la volonté de la Ville de s'adapter aux différentes identités et de rendre sa communication plus inclusive.

Enfin, dans toutes les démarches de participation initiées ou les nouvelles instances créées, la parité est instaurée comme critère (convention citoyenne Co-Vid 19, ateliers de projets).



© Alain Fischer

ACCOMPAGNER les femmes dans l'apprentissage du vélo et la remise en selle **POUR SUIVIE**

Des ateliers-vélo de remise en selle se sont mis en place progressivement depuis 2018 sur plusieurs secteurs de la Ville. Les groupes de vélo-école s'adressent aux adultes, femmes et hommes mais la pratique montre que les femmes sont les premières bénéficiaires de ce dispositif. Ces ateliers permettent d'apprendre à faire du vélo ou de reprendre cette pratique pour œuvrer à une plus grande autonomie des femmes dans leur quotidien (transport de courses, des enfants, loisirs, etc). Entre 80 et 100 personnes, majoritairement des femmes, ont ainsi pu être formées. L'objectif pour 2021 est de proposer des ateliers dans toutes les Maisons des Habitant-es.

INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

ACCOMPAGNER la dynamique des collectifs de femmes

POURSUIVIE

Les Maisons des Habitant-es (MDH) constatent l'augmentation du nombre d'associations, de collectifs et de groupes de femmes sur le territoire grenoblois. Une réflexion a été menée en 2019 et poursuivie en 2020 afin de proposer des rencontres entre ces groupes qui pourraient partager leurs expériences. Une première rencontre a eu lieu avec la Maison égalité femmes-hommes (Grenoble Alpes Métropole), la mission Égalité des droits et les référent-es des trois plus anciens collectifs.

Parallèlement, un groupe de travail interprofessionnel s'est créé réunissant les agent-es accompagnant six collectifs de femmes, plus ou moins informels : Rencontres entre femmes (MDH Baladins), Libres passantes (MDH Chorier-Berriat), Actions au féminin (MDH Teisseire-Malherbe), Le lundi des femmes (MDH Anatole France), ainsi qu'à la MDH du Patio et au centre social de la Bajatière. L'objectif est de partager les expériences d'accompagnement, les contacts et les conseils.

Les deux confinements semblent avoir freiné la dynamique de certains groupes mais certains fonctionnent toujours ou se développent : reste à observer comment les habitantes se ré-approprient peu à peu l'espace public et ré-investissent ou non les Maisons des Habitant-es.

MONTRER L'EXEMPLARITÉ DANS LA GOUVERNANCE

VALORISER la présence des femmes dans les instances municipales

POURSUIVIE

Afin de favoriser la participation des femmes à la vie politique, une vigilance est apportée à la parité dans la composition des instances municipales même lorsque celle-ci n'est pas imposée par la loi (les comités techniques, les délégations, les groupes de travail techniques, les instances de consultation, la présidence des commissions paritaires, la composition des comités de pilotage initiées par la Ville).

Par ailleurs, un effort est fait sur les horaires des groupes de travail et des commissions qui sont positionnés dans la mesure du possible entre 12 h et 14 h.

AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Lors de la campagne municipale de Grenoble en Commun, l'axe « agir contre les violences faites aux femmes » a été réaffirmé dans le programme porté par l'équipe actuelle. Les violences, qu'elles soient domestiques ou sur l'espace public, doivent être combattues par des moyens spécifiques.

Cet engagement s'inscrit en continuité du plan d'actions et s'appuie sur des dispositifs qui agissent à différents niveaux dans la prise en charge des publics concernés.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

RENFORCER l'offre d'hébergement pour les femmes victimes de violences 🗣️ POURSUIVIE

En Isère, il existe 198 places pérennes réservées aux femmes victimes de violence (surtout au Sud et à Grenoble). Le CCAS propose également des places et l'État veille à la régulation en ouvrant des places supplémentaires : 20 ont été annoncées pour cet hiver 2020-2021. Durant le premier confinement, un dispositif de 8 places, dont 5 en résidence hôtelière, a été mis en place grâce à un partenariat CCAS-État avec les quatre associations (Planning Familial, Solidarité femmes Milena, Althéa-L'Appart et Rialto), pérennisées à la fin de l'état d'urgence sanitaire (juillet 2020) pour 5 d'entre elles. Afin de compléter ce dispositif, la Ville de Grenoble a souhaité mettre à disposition de l'association Solidarité femmes Milena (Fondation Boissel) un logement, une villa T3 de 65 m². Les travaux de remise en état ont été financés grâce à une aide accordée au titre du Fonds de cohésion sociale territoriale géré par Grenoble Alpes Métropole.

La convention de mise à disposition a été votée lors du Conseil municipal du 2 novembre 2020 et l'association Solidarité femmes Milena est entrée dans les lieux le 10 décembre, après finalisation des travaux.

FORMER les agent-es de la police municipale pour accueillir la parole des victimes 🗣️ POURSUIVIE

La police municipale est peu formée pour accueillir les femmes victimes de violences conjugales et les orienter au mieux. Ce qui freine ainsi certaines d'entre elles à venir porter plainte ou demander de l'aide. Sensibiliser les agent-es de la police municipale à la manière d'accueillir la parole des femmes victimes de violences conjugales en leur donnant des clefs concernant la posture professionnelle adaptée pour les écouter et les orienter vers les professionnel·les ou les associations pouvant les aider : tel est l'objectif de la formation qui se déroulera en deux sessions courant 2021. Elles devaient avoir lieu début 2020, mais le confinement et les conditions sanitaires les ont retardées.

Ces formations pourront être ouvertes plus largement aux agent-es d'autres services ou directions de la Ville et du CCAS

AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT DE RUE

SENSIBILISER les habitant-es sur le sujet **POUR SUIVRE**

Le harcèlement de rue est un fléau : en France, 86% des femmes disent avoir déjà été victimes de harcèlement de rue, selon une étude publiée par l'IFOP le 19 novembre 2018. Et 100 % des Françaises utilisatrices des transports en commun ont été victimes au moins une fois de harcèlement ou d'agressions sexuelles. Depuis 2015, la Ville de Grenoble se mobilise contre ces violences faites aux femmes et organise un événement annuel sur l'espace public afin d'alerter et d'informer les passant-es sur ce phénomène. En 2020, un appel à prestation a été lancé afin de multiplier ces interventions et toucher un public plus large et plus diversifié. L'accent a été mis sur l'aide et l'information auprès des victimes et des témoins afin qu'elles et ils puissent mieux réagir. Des conseils ont été donnés sur un flyer (voir ci-contre) et sur grenoble.fr, en lien avec les associations et les deux compagnies choisies.

Sur les trois actions prévues, seule une a pu se dérouler le 24 septembre 2020, animée par la Cie Ru'elles, en complicité avec le Tonneau de Diogène, place Notre Dame. Une centaine de jeunes et étudiant-es, ont été touchées : en assistant aux saynètes jouées par des comédien-nes, en témoignant via des messages écrits et repris lors des criées, et en découvrant l'exposition « Crocodiles ». La mission Prévention-réduction des risques a pu relayer le soir-même et les semaines suivantes les informations sur cette campagne grâce aux supports restés sur place.

Des ateliers de prévention des violences avaient été également prévus à l'occasion du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Les trois ont dû être annulés en raison du deuxième confinement.



LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

ORGANISER un système de collecte de protections périodiques **POUR SUIVRE**

Pour la deuxième année consécutive, la Ville et le CCAS de Grenoble se sont associés à plusieurs associations (Althéa, la Croix-Rouge, Femmes SDF, le Planning Familial et Totem) afin d'organiser un nouvel appel aux dons de protections périodiques. Une trentaine de boîtes ont été disposées à différents endroits de la ville pour que les Grenoblois-es puissent y laisser leurs dons. En huit jours, plus de 22 000 dons ont été reçus. Ils ont ensuite été redistribués à une trentaine d'associations du territoire.

Cette année, des événements ont également été organisés en parallèle de la collecte. Malgré les restrictions sanitaires, l'exposition « Vivre Sang » a été installée dans le hall de l'hôtel de ville, une conférence avec Élise Thiébaud a pu avoir lieu en distanciel (organisée par la Maison pour l'égalité femmes-hommes) ainsi qu'une table-ronde sur l'endométriose en présence du Dr Thierry Michy, de l'association EndoFrance et du Planning Familial.

Par ailleurs, la précarité menstruelle s'étant accentuée pendant la crise sanitaire, la Ville de Grenoble et son CCAS se sont rapprochés de Dons Solidaires et Règles élémentaires et ont proposé aux communes voisines de participer à une commande groupée de 100 000 protections périodiques dont 50 000 pour Grenoble. Elles ont été redistribuées à une trentaine d'associations.



ADAPTER L'ACTION DE LA VILLE À LA DIVERSITÉ DES IDENTITÉS

L'administration française a un temps de retard sur la prise en compte de la pluralité des identités de genres et sur leurs effets dans la vie quotidienne (accès aux services, accès aux droits, etc). Les démarches administratives peuvent alors se révéler complexes mais aussi difficiles à vivre pour les personnes trans. La Ville de Grenoble travaille à adapter son action pour la rendre plus inclusive.

FAIRE ÉVOLUER LES ACTES ADMINISTRATIFS

FACILITER les changements de prénom de personnes trans

POURSUIVIE

La Ville de Grenoble souhaite faciliter au maximum le changement de prénom pour les personnes trans. Les agent-es d'accueil sont sensibilisé-es à ce sujet et les demandes sont traitées le plus rapidement possible.

En 2020, 13 dossiers de demande de changement de prénoms par des personnes trans ont été acceptés et 8 sont en cours de traitement.

EXPLORER les marges de manœuvre de la Ville pour créer une carte d'identité grenobloise pour les personnes trans et intersexes

TERMINÉE

L'administration française ne permet de considérer les individus que comme des femmes ou des hommes. Bien que cet aspect de l'administration soit régi par des prérogatives nationales, la Ville a exploré les marges de manœuvre qu'elle possède pour faire évoluer ses pratiques : un diagnostic a été réalisé sur la possible création d'une carte d'identité grenobloise à destination des personnes trans et intersexes. Cette carte n'aurait pas mentionné le sexe et aurait ainsi permis d'accéder plus facilement aux services municipaux.

De nombreux points d'alerte questionnent la pertinence de cette action (déontologie, risque contentieux, risque d'usage abusif et falsification possible). La Ville souhaite se saisir différemment de cette problématique afin d'élargir la réflexion à d'autres publics.

MOBILISER les outils de communication externe et interne

POURSUIVIE

Les outils de communication interne et externe de la ville sont repensés afin de les rendre plus inclusifs. La Plateforme des Familles a modifié les mentions de « mère » et « père » en « responsable 1 » et « responsable 2 » et les mentions « femme » et « homme » ont été supprimées.

L'association RITA, qui accompagne les personnes trans et intersexes et réalise des actions de sensibilisation, formera en 2021 les personnes tenant les bureaux de vote à ces questions afin d'accueillir au mieux tous les publics lors des différentes élections.

Par ailleurs, la mission Observation sociale du CCAS et de la Ville ajoute, dans la mesure du possible, la modalité de réponse « autre » lorsqu'elle questionne le genre des personnes dans ses enquêtes quantitatives. Cela permet de rendre la démarche plus inclusive en ne proposant pas uniquement les catégories de sexe « femme » et « homme ». Elle est également vigilante à ces questions lors de la construction de questionnaires avec ses partenaires.

PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ SEXUELLE

COLLECTER des données sur la santé sexuelle

TERMINÉE

Des étudiant-es de Sciences Po Grenoble ont été sollicité-es pour réaliser une enquête qualitative auprès des associations du territoire. Cette enquête avait pour objectif de mieux comprendre leur conception de la santé sexuelle ainsi que leurs besoins en termes de données d'observation.

L'enquête a permis de révéler la présence d'un grand nombre de données chiffrées sur le territoire (bilans d'activités, statistiques, etc) mais peu de partage entre les institutions et associations.

En 2021, des séminaires sur les discriminations dans le domaine de la santé permettront de poursuivre cette réflexion.

02

LA VILLE AGIT EN TANT QU'EMPLOYEUSE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 fait évoluer les conditions d'emploi des agent-es notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est dans ce cadre que la structure et le contenu du plan d'actions ont été modifiés et complétés pour s'adapter à cette réforme. L'égalité de traitement en matière d'avancement, de promotion et de rémunération, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont des axes forts que la Ville s'emploie à travailler.

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes et les hommes occupent des emplois différents en termes de métiers, de secteurs, de types de contrat et de niveau hiérarchique, avec des incidences directes sur l'accès à l'emploi des femmes, sur leur rémunération et leur mobilité tout au long de leur carrière. Ce phénomène de « ségrégation professionnelle » découle des stéréotypes de genre et se cristallise ensuite sur le marché du travail. Pour remédier à cela, la Ville de Grenoble cherche à promouvoir la mixité des filières en agissant sur le cadre de travail, sur le recrutement et sur la formation.

FAIRE PROGRESSER LA MIXITÉ DES FILIÈRES

EXPÉRIMENTER l'organisation de stages collectifs pour des collégien-nes

POUR SUIVRE

En 2016 et en 2019, des témoignages d'agent-es en duos mixtes ont été expérimentés au collège Aimé Césaire. Un autre projet a été conçu par la mission Égalité des droits et le service Recrutement afin de permettre à des jeunes de 3^e de découvrir des métiers dits genrés dans un contexte de mixité, cette fois-ci au sein de services municipaux, lors d'un accueil collectif (4 jeunes – 2 filles, 2 garçons sur une semaine). Le collègue Lucie Aubrac et cinq services se sont déclarés volontaires pour cette expérience : Police municipale, Centre horticole, Travaux et Bâtiments, Sports & Quartiers et le Pôle d'animation gérontologique et intergénérationnel. Une animation spécifique à la Maison pour l'égalité femmes-hommes a clôturé cette semaine de stage, qui s'est déroulée du 1^{er} au 5 février 2021.

DÉVELOPPER les tests professionnels

POUR SUIVRE

L'objectif des tests professionnels est de se concentrer sur les compétences techniques afin d'éviter les préjugés, les craintes et de limiter les discriminations.

En 2019 – 2020, 15 % des recrutements ont fait l'objet de mises en situation. Ce chiffre est en baisse du fait d'une généralisation des entretiens en distanciel durant les périodes de restrictions sanitaires.

VEILLER à la mixité des jurys

POUR SUIVRE

La mixité des jurys tend à se généraliser à tous les secteurs. L'objectif d'atteindre les 80 % pour l'année 2019–2020 est réalisé. La configuration de certains services et la nécessaire concordance des agendas rendent un taux de mixité de 100 % difficile à atteindre.

SENSIBILISER les agent-es recruteurs et recruteuses

POUR SUIVRE

Une formation « recrutement – perfectionnement » destinée au service de recrutement et de la direction Education Jeunesse a été réalisée en 2019 et comprenait un volet lutte contre les discriminations, notamment envers les femmes.

SENSIBILISER les chef-fes de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition

POUR SUIVRE

Lors de leur prise de poste, les chef-fes de service reçoivent une formation d'assistant-e de prévention. L'objectif est de sensibiliser à la pénibilité des tâches et d'éviter toute discrimination entre femmes et hommes sur ce sujet.

PRÉCISER les charges à porter et le matériel disponible dans les profils de métiers concernés

POUR SUIVRE

Le service Recrutement précise systématiquement les ports de charges et le matériel disponible dans les offres d'emplois. Il veille également à éviter toute formulation sexiste qui n'encouragerait pas les femmes à postuler.

ENCOURAGER LES FEMMES À POSTULER SUR DES POSTES À RESPONSABILITÉS, MIEUX RÉMUNÉRÉS

LUTTER contre le plafond de verre avec la formation

« Osez les carrières au féminin »

POUR SUIVRE

Suite à l'évaluation menée en 2018 par la mission Évaluation des politiques publiques de la Ville, diverses préconisations ont permis la création d'une nouvelle formule pour cette action de formation. Celle-ci s'appelle désormais « Osez les carrières au féminin ». Un cahier des charges a été corédigé par la Ville, le CCAS, l'Université Grenoble-Alpes, Grenoble Alpes-Métropole et le CNRS. Chacune d'entre elles peut inscrire deux à trois de ses agentes par session.

Étant donné le contexte sanitaire une seule session a pu avoir lieu en 2020, la seconde est reportée au 1^{er} trimestre 2021. Une à deux nouvelles sessions devraient être programmées.

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, les ajustements entre travail et vie privée incombent majoritairement aux femmes et influent sur leur parcours professionnel. En tant qu'employeuse, la Ville se doit d'accompagner au mieux ses agent-es dans la recherche d'un équilibre en les informant de leurs droits et de leurs modalités d'application.

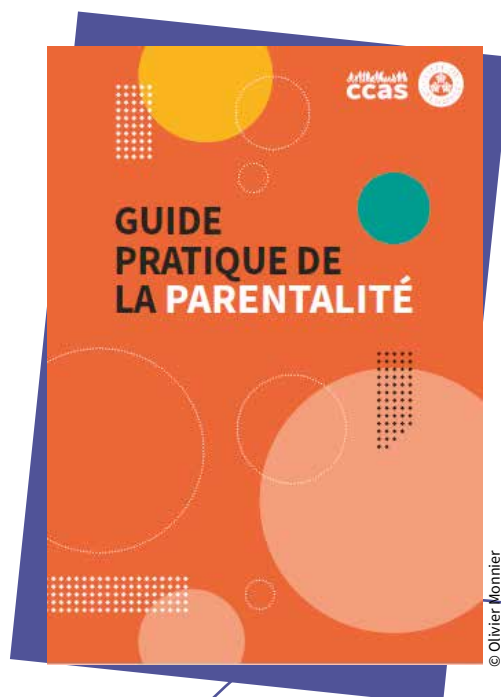
INFORMER ET SENSIBILISER LES AGENT-ES PARENTS

RÉALISER une brochure sur la parentalité **▶ LANCÉE**

L'analyse du Rapport de Situation Comparée réalisée en 2019 a permis de constater que les congés d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (congé parental, disponibilité pour élever un enfant, disponibilité pour soins aux proches, disponibilité pour suivre son ou sa conjointe) concernent davantage les femmes et que celles-ci sont également surreprésentées dans la prise de temps partiels.

Suite à ces constats, un guide sur la parentalité a été co-rédigé par les services RH de la Ville, ceux du CCAS et coordonné par la mission Égalité des droits en 2020. Il a pour objectif de présenter les différents types de congés ainsi que les aménagements du temps de travail auxquels il est possible de prétendre en tant que parent. Chaque rubrique détaille les impacts sur la carrière, la rémunération et les droits à pension de retraite.

Ce guide sera distribué lors de la déclaration de grossesse ou de paternité/accueil de l'enfant, disponible sur l'intranet Ville et CCAS.



© Olivier Monnier

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

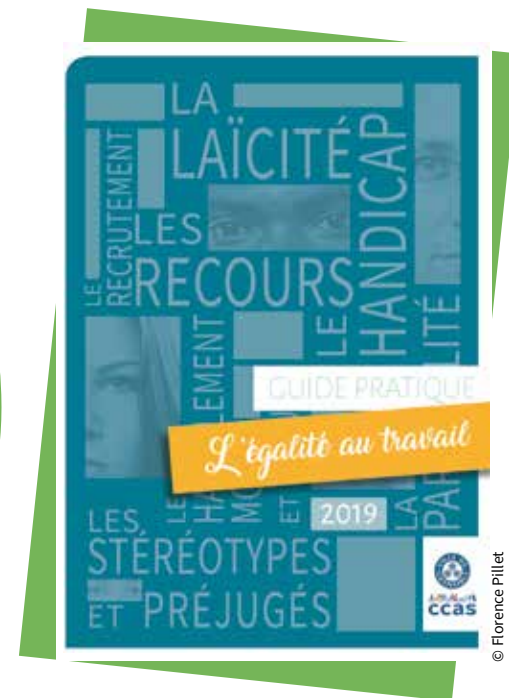
Une femme sur cinq a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle (données IFOP pour le Défenseur des Droits). La fonction publique est notamment un secteur aggravant par rapport aux autres secteurs professionnels. La Ville de Grenoble s'engage à lutter contre toutes les formes de violences à l'égard de son personnel avec une attention particulière sur celles en direction des femmes.

} SIMPLIFIER LES PROCÉDURES ET MIEUX INFORMER LES AGENT-ES SUR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

REVOIR le processus de signalement et communiquer dessus ▶ **LANCÉE**

La loi de transformation de la fonction publique conforte la politique menée par la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier concernant l'obligation de mettre en œuvre un recueil de signalement des actes de discriminations, de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes. Celui-ci existe en effet depuis 2016. Ce dispositif va être retravaillé : l'objectif est de revoir le processus du système d'alerte dans sa globalité, de créer un document unique, clair et facilement accessible et de communiquer dessus.

En 2019 à la Ville, on dénombre 77 déclarations d'agression verbale et/ou physique ainsi que 8 cas de harcèlement moral et/ou sexuel. Un cas fait l'objet d'une procédure pénale. Ce sont majoritairement des femmes qui sont victimes.



© Florence Pillet

} ACCOMPAGNER LA PRÉSENTATION DU GUIDE PRATIQUE DE L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL

SAISIR les opportunités pour présenter le guide pratique de l'égalité au travail ▶ **LANCÉE**

Un guide pratique pour l'égalité au travail a été réalisé en 2016 puis actualisé en 2019 par la mission Égalité des droits en lien avec les services concernés de la Ville et du CCAS. Ce document rappelle le cadre légal ainsi que les recours possibles en cas de discrimination, d'agression ou de harcèlement dans le cadre professionnel.

Le guide sera présenté aux encadrant-es de proximité en 2021 ainsi qu'aux nouvelles et nouveaux arrivants.

} CONTRIBUER À TRANSMETTRE L'INFORMATION SUR LES VIOLENCES FAITES AUX PERSONNES

DIFFUSER une note sur l'accueil des personnes victimes de violences ●● **POURSUIVIE**

Le Directeur général des services de la Ville diffuse une note à l'attention des agent-es accueillant du public sur la conduite à tenir pour orienter les personnes victimes de violences. Sans prétendre pouvoir résoudre ces situations, cette note indique les informations spécifiques à transmettre : déculpabiliser la personne, évaluer le danger, informer des numéros d'urgence et des structures existantes.

COMMUNIQUER ET RENDRE LISIBLE CETTE POLITIQUE

La communication d'une collectivité territoriale prend des formes diverses : affiches, note interne, revue du personnel, discours, intranet, vidéos... Elle est à destination des agent-es et peut véhiculer des stéréotypes de genre de manière inconsciente. Le service Communication et les services des Ressources humaines de la Ville se mobilisent afin de sensibiliser les agent-es et de changer les représentations.

MOBILISER LES OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE

INFORMER les agent-es et changer les représentations sur les métiers **POUR SUIVRE**

La communication interne à la Ville est particulièrement attentive à une égale représentation des femmes et des hommes dans les portraits d'agent-es. L'écriture non-discriminante est également rendue systématique.

On peut trouver sur l'intranet de la Ville un onglet spécifique « Mes droits à l'égalité » qui permet aux agent-es de retrouver toutes les informations concernant la politique égalité (actions menées, événements, projets) ainsi que les recours en cas de discrimination. Un projet d'exposition sur les métiers très « masculinisés » et les métiers très « féminisés » qui met à l'honneur des hommes et de femmes et chaque corps de métier est à l'étude, avec pour objectif de sensibiliser à la mixité des métiers.

COMMUNIQUER sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes **EN PAUSE**

Le service Formation de la Ville communique les offres de formation du CNFPT et de la Maison pour l'égalité femmes-hommes sur l'intranet de la Ville (Yris) et/ou par mail et invite les agent-es à y participer. En 2019, peu de communications ont pu être réalisées notamment du fait de la crise sanitaire. Le service Formation reste cependant attentif aux actions proposées et communiquera l'information aux agent-es via Yris le cas échéant.

METTRE les agentes à l'honneur **POUR SUIVRE**

La communication interne a souhaité mettre les agentes de la Ville et du CCAS à l'honneur au travers d'expositions et de petits reportages vidéo. Plusieurs ont déjà vu le jour, sur le sport, l'engagement associatif ou encore les pratiques culturelles des agentes. L'objectif de cette action est de susciter des échanges (difficultés rencontrées et satisfactions obtenues, incidences sur la santé, le travail, l'épanouissement personnel) et ainsi de créer des passerelles entre les agent-es.

Ces actions visibilisent les agentes mais permettent également de les mettre en réseau. Depuis l'exposition « les agentes et le sport », une équipe de foot mixte a été créée et des matchs inter-services ont été organisés. Des courses à thèmes et d'autres challenges sportifs sont en préparation.

DÉPLOYER L'ÉCRITURE NON-DISCRIMINANTE

UTILISER l'écriture non-discriminante dans les documents de communication **POUR SUIVRE**

Suite à la création d'une charte sur l'écriture non-discriminante présentée au Conseil municipal de novembre 2019, la mise en application se poursuit dans les services de la Ville et du CCAS. Six ateliers de sensibilisation de deux heures chacun ont été proposés à différents services (soit une cinquantaine d'agent-es) afin de les accompagner dans la mise en pratique. La mission Égalité des droits répond également aux différentes sollicitations, au cas par cas.

En 2021, une démarche d'évaluation sera menée et les directions qui le souhaitent pourront suivre un atelier d'accompagnement.

FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX CHIFFRÉ DE LA SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RÉALISER le Rapport de Situation Comparée **POURSUIVIE**

Le Rapport de Situation Comparée (ou RSC) est un document obligatoire depuis 2012 (loi n°2012-347). Il est produit une fois par an par le service Relations sociales et suivi de la masse salariale de la Ville de Grenoble, puis est présenté en comité technique. Il récapitule les principales données chiffrées extraites du bilan social permettant d'apprécier la situation en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité en termes de recrutement, de formation, de temps de travail, de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport de 2019 est joint en annexe.

ENRICHIR le Rapport de Situation Comparée **POURSUIVIE**

L'évaluation du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes menée par le service interne de la Ville en 2017 préconisait de rendre le Rapport de Situation Comparée plus accessible en simplifiant sa lecture et en analysant plus précisément certaines données :

- **Une nouvelle maquette a été créée en 2019, afin d'améliorer la lisibilité du RSC. Elle sera réutilisée pour les prochaines éditions.**
- **Une étude approfondie des chiffres du RSC a été réalisée en 2019** par la mission Égalité des droits. Cette analyse a été présentée aux services RH de la Ville et a permis d'identifier des pistes de travail et de les intégrer au plan d'actions (notamment sur la prévention des risques professionnels, sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, sur l'information des impacts des temps partiels et des temps non-complets sur la carrière, la rémunération et la retraite).

Nombre d'agent-es ayans pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

Pas de changement par rapport à 2018, le congé parental n'a concerné que les femmes. La majorité des agent-es qui prennent une disponibilité pour suivre son conjoint concerne les femmes. En revanche, les hommes sont un peu plus nombreux à prendre une disponibilité pour convenance personnelle.

| TYPE DE CONGÉS | FEMME | HOMME | TOTAL |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Congé parental | 4 | | 4 |
| Disponibilité pour convenance personnelle | 32 | 36 | 68 |
| Disponibilité pour élever un enfant | 2 | 1 | 3 |
| Disponibilité pour soins pour proches | 1 | | 1 |
| Disponibilité pour suivre son conjoint | 12 | 6 | 18 |
| TOTAL | 51 | 43 | 93 |
| <i>Rappel 2018</i> | 62 | 55 | 117 |
| <i>Rappel 2017</i> | 62 | 50 | 112 |

Extraits du Rapport de Situation Comparée 2019.

Pour plus de précisions, se reporter au document complet en annexe

Un ensemble d'actions à valoriser

LA POLITIQUE DE LA VILLE DE GRENOBLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DES GENRES ET DES SEXUALITÉS SE TRADUIT ÉGALEMENT PAR D'AUTRES ACTIONS MENÉES AUPRÈS DU GRAND PUBLIC, DES AGENT-ES DE LA VILLE OU ENCORE PAR LES ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE.

UN DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ DANS LES ÉQUIPEMENTS CULTURELS MUNICIPAUX

Un état des lieux a été réalisé en 2020 par la mission Égalité des droits sur les équipements culturels municipaux afin de voir comment le genre était pris en compte dans la composition des équipes, la construction de la programmation, les connaissances sur le public fréquentant l'établissement ou encore les obstacles que les équipes pouvaient rencontrer.

L'objectif de cette enquête était de savoir comment la Ville agit à travers ses équipements culturels municipaux sur l'égalité, dans un milieu très féminisé mais où les femmes souffrent encore de nombreuses inégalités comme des stéréotypes ou de l'invisibilisation.

Le bilan est plutôt positif pour la collectivité. Les équipements culturels municipaux se sont saisis chacun à leur façon de la question de l'égalité. Sans en faire un objectif, les équipes gardent en tête cette problématique et ont su initier des événements, proposer des pratiques de communication, sensibiliser le public et les collaborateur-rices durant leur activité. Il semble important d'encourager les équipes à continuer cet effort, en valorisant le travail déjà réalisé et en développant de nouvelles actions. Une réflexion est en cours sur la suite à donner à ce diagnostic.

LA PARTICIPATION DE LA VILLE DE GRENOBLE AUX ACTIONS DE SES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Le réseau métropolitain de l'égalité femmes-hommes

La Ville de Grenoble participe à ce réseau animé par Grenoble-Alpes Métropole et son centre-ressource la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Depuis 2010, il réunit plusieurs fois par an des élu-es et technicien-nes de communes du territoire métropolitain pour des échanges d'expérience, des projets communs, et des temps de qualification.

Partenariats avec l'Université Grenoble-Alpes

La mission Égalité des droits a missionné des étudiant-es de l'IEP (Institut d'Études Politiques) de Grenoble pour réaliser une enquête qualitative afin de mieux identifier les besoins des associations en termes de données d'observation sur la santé sexuelle.

La mission Égalité des droits a également accompagné des étudiant-es de l'IAE (Institut d'Administration des Entreprises) et de l'IEP dans un cours sur le design des politiques publiques. Les étudiant-es ont pu travailler pendant trois mois sur le projet de collecte de protections périodiques et proposer leurs pistes d'actions.

LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

La Ville de Grenoble soutient de plusieurs manières les associations du territoire qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

► **Elle contribue au fonctionnement du Planning familial** de l'Isère à hauteur de 25 000 € d'aide au fonctionnement et de 18 000 € d'appui aux projets (dont 7 000 € sur l'accompagnement à la santé des personnes trans, 4 400 € au titre du contrat de ville et 7 500 € au titre de la coopération décentralisée avec Ouagadougou).

► **Elle subventionne les associations** : en 2019, 9 000 € ont été consacrés aux projets portés par des associations au titre de l'égalité femmes-hommes et 7 000 € en 2020. Cette baisse s'explique par les mesures sanitaires qui ont contraint à annuler ou à reporter les projets. Quelques exemples d'actions financées par la Ville en 2020 :

- Le soutien apporté à l'association Osez le féminisme 38 dans la réalisation de leur festival « Sexweek » ainsi qu'à l'association Retour de scène dans la mise en œuvre d'un plan d'actions tant en interne qu'en externe ;
- L'accompagnement des projets de petites associations bénévoles comme l'AFFDU (Association Française des Femmes Diplômées de l'Université) qui organise le concours des Olympes de la parole afin de proposer aux jeunes de réfléchir à la place des femmes dans la société ;
- L'appui à de nouvelles associations comme Serein.e.s qui crée des outils de sensibilisation sur le consentement et les discriminations dans les lieux festifs ou à l'association Les Égales dans le développement de ses nouveaux outils de communication.

► Elle apporte en parallèle un appui plus prononcé à des initiatives ou des temps forts par de la prestation. En 2020, un budget de 21 000 € a été fléché sur le financement d'actions en direction des pères dans les MDH, pour lutter contre le harcèlement de rue, pour financer la distribution de 50 000 protections périodiques, etc.

► Enfin, tout au long de l'année, la Ville accueille des expositions dans ses locaux (notamment l'exposition Vivre Sang) et vient en appui aux différentes initiatives de ses services, participant ainsi à la sensibilisation du grand public. A l'occasion du 8 mars, les missions Montagne et Égalité des droits ont ainsi proposé, en partenariat avec l'association OTTEUR, une soirée de projection-rencontre autour de deux films signés par des réalisatrices grenobloises, « Lucie Après moi le déluge » de Sophie Loridon et « Fille du vent » de Camille Walter.



La démarche de suivi et d'évaluation

La fin du mandat municipal a clôturé une démarche d'évaluation menée depuis 2016 en interne à la Ville. Celle-ci a permis de proposer des préconisations pour améliorer le suivi du plan d'actions (création de fiches, restructuration du plan, organisation d'un réseau interne) et de mettre en place l'évaluation de certaines actions (programme de formation « Tremplin pour les femmes », analyse du Rapport de Situation Comparée, critérisation des subventions de la Direction des Sports).

Les outils mis en place sont toujours utilisés par la mission Égalité des droits.

Cette démarche a également permis de créer de nouvelles actions en 2020 et d'ouvrir de nouveaux champs d'intervention (notamment en interne auprès des services des Ressources humaines).

A la demande du comité de pilotage et des organisations syndicales, la charte pour une écriture non-discriminante sera évaluée en 2021 par la mission Égalité des droits. Il s'agira de faire le bilan de la mobilisation des services de la Ville et du CCAS, des résistances et des améliorations et de proposer des préconisations.

ANNEXES DU RAPPORT

Annexe n°1 : Tableau de suivi des actions du plan depuis 2015

Annexe n°2 : Rapport de Situation Comparée 2019


Les avancées du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les genres & les sexualités depuis 2015

CLÉ DE LECTURE SUR L'ÉTAT D'AVANCÉE DES ACTIONS

 L'action n'existe pas encore

 **À RÉALISER**
L'action est en attente de démarrage

 **LANCÉE**
L'action démarre














































 **POURSUIVIE**
L'action a été réalisée et elle est poursuivie

 **EN PAUSE**
L'action est suspendue































 **TERMINÉE**
L'action est terminée

VOLET 1 : LA VILLE DE GRENOBLE AGIT EN TANT QU'ACTRICE PUBLIQUE

ASSURER UNE MEILLEURE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Accompagner la parole des usagères sur les problématiques liées à l'espace public | Accompagner les femmes du quartier Saint-Bruno dans la réappropriation de l'espace public |  |  |  |  |  |
| | Réaliser un diagnostic sur la place du jeune public féminin sur le secteur 3 et formuler des propositions d'actions |  |  |  |  |  |
| | Favoriser la mise en place d'animations mixtes sur l'espace public à Mistral |  |  |  |  |  |
| Faire intervenir les femmes dans les projets urbains dès la conception des projets | Observer la dimension de genre à l'œuvre dans les réunions publiques de concertation |  |  |  |  |  |
| | Associer les femmes aux réflexions sur la rénovation de l'éclairage public |  |  |  |  |  |
| Communiquer et sensibiliser le grand public | Équilibrer les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements municipaux |  |  |  |  |  |
| | Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers d'une exposition |  |  |  |  |  |
| | Réaliser une fresque valorisant la place des femmes dans l'histoire et sur la place publique |  |  |  |  |  |
| | Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en Transition |  |  |  |  |  |

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibiliser le personnel municipal travaillant avec les jeunes enfants | Déployer la formation-test auprès d'un groupe d'agent-es DEJ et CCAS |  |  |  |  |  |
| | Renforcer l'action des bibliothèques pour la lutte contre les stéréotypes |  |  |  |  |  |
| | Déployer le support de formation « la malle chou-fleur » |  |  |  |  |  |
| | Sensibiliser les équipes et favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire |  |  |  |  |  |
| Lutter contre les inégalités de genre dans les cours d'école | Aménager une cour d'école en prenant en compte la dimension de genre |  |  |  |  |  |
| Améliorer la place des pères dans les Maisons des habitant-es | Organiser une formation-action |  |  |  |  |  |

DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Inciter les jeunes filles et les femmes à pratiquer un sport | Pérenniser l'école municipale de foot féminin | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Développer des activités multisports pour les jeunes filles dans les quartiers prioritaires | ○ | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Favoriser la pratique sportive des femmes et lever les freins | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Encourager la pratique sportive des femmes dans le centre sportif Jean-Philippe Motte | ○ | ○ | ▶ | ⋯ | ⋯ |
| Encourager les associations à développer la pratique sportive des jeunes filles et des femmes | Critériser les subventions en tenant compte de la pratique des femmes | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |

INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Développer le pouvoir d'agir des femmes | Mettre en lumière la parité dans les outils de démocratie locale | ○ | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Accompagner les femmes dans l'apprentissage du vélo/remise en selle | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |
| | Accompagner la dynamique des collectifs de femmes | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |
| Montrer l'exemplarité dans la gouvernance | Valoriser la présence des femmes dans les instances municipales | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| Favoriser l'engagement associatif des femmes | Lutter contre le plafond de verre dans le tissu associatif | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⏸ |

AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Lutter contre les violences conjugales | Renforcer l'offre d'hébergement pour les femmes victimes de violences | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |
| | Former les agent-es de la police municipale pour accueillir la parole des victimes | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |
| Lutter contre le harcèlement de rue | Sensibiliser les habitant-es sur le sujet | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| Lutter contre la précarité menstruelle | Organiser un système de collecte de protections périodiques | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |

ADAPTER L'ACTION DE LA VILLE À LA DIVERSITÉ DES IDENTITÉS


| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Faire évoluer les actes administratifs | Faciliter les changements de prénom des personnes trans | ○ | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Explorer les marges de manœuvre de la Ville pour créer une carte d'identité grenobloise pour les personnes trans et intersexes | ○ | ○ | ○ | ○ | ◻ |
| | Mobiliser les outils de communication externes et internes | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |
| Produire de la connaissance sur les questions de santé sexuelle | Collecter des données sur la santé sexuelle | ○ | ○ | ○ | ○ | ◻ |
| | Réaliser un dossier dans Gremag sur la santé sexuelle et ses tabous | ○ | ○ | ○ | ! | ⏸ |

CLÉ DE LECTURE SUR L'ÉTAT D'AVANCÉE DES ACTIONS

 L'action n'existe pas encore

 **À RÉALISER**
L'action est en attente de démarrage

 **LANCÉE**
L'action démarre













 **POURSUIVIE**
L'action a été réalisée et elle est poursuivie

 **EN PAUSE**
L'action est suspendue






 **TERMINÉE**
L'action est terminée

VOLET 2 : LA VILLE DE GRENOBLE AGIT EN TANT QU'EMPLOYEUSE
















ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Faire progresser la mixité des filières | Expérimenter l'organisation de témoignages et de stages collectifs pour des collégien-nes |  |  |  |  |  |
| | Développer les tests professionnels |  |  |  |  |  |
| | Veiller à la mixité des jurys |  |  |  |  |  |
| | Sensibiliser les agent-es recruteur et recruteuses |  |  |  |  |  |
| | Mener une expérience de CV anonymes |  |  |  |  |  |
| | Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux |  |  |  |  |  |
| | Sensibiliser les chef-fes de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition |  |  |  |  |  |
| | Préciser les charges à porter et le matériel disponible dans les profils de métiers concernés |  |  |  |  |  |
| Encourager les femmes à postuler sur des postes à responsabilités, mieux rémunérés | Lutter contre le plafond de verre avec la formation « Osez les carrières au féminin » |  |  |  |  |  |

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Informier et sensibiliser les agent-es parents | Réaliser une brochure sur la parentalité |  |  |  |  |  |

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Simplifier les procédures et mieux informer les agent-es sur le dispositif de signalement | Revoir le processus de signalement et communiquer dessus |  |  |  |  |  |
| Accompagner la présentation du guide pratique de l'égalité au travail | Saisir les opportunités pour présenter le guide pratique de l'égalité au travail |  |  |  |  |  |
| Contribuer à transmettre largement l'information sur les violences faites aux personnes | Diffuser une note sur l'accueil des personnes victimes de violences |  |  |  |  |  |

COMMUNIQUER ET RENDRE LISIBLE CETTE POLITIQUE

| OBJECTIFS | ACTIONS | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Mobiliser les outils de communication interne | Informar les agent-es et changer les représentations sur les métiers | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Communiquer sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes | ○ | ○ | ▶ | ⏸ | ⏸ |
| | Mettre les agentes à l'honneur | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |
| Déployer l'écriture non-discriminante | Utiliser l'écriture non-discriminante dans les documents de communication | ○ | ○ | ▶ | ⋯ | ⋯ |
| faire un état des lieux chiffré de la situation | Réaliser le Rapport de Situation Comparée | ▶ | ⋯ | ⋯ | ⋯ | ⋯ |
| | Enrichir le Rapport de Situation Comparée | ○ | ○ | ○ | ▶ | ⋯ |



Agentes



Ville de Grenoble

**Rapport de situation
comparée des agent-es**

[2019]

ÉDITO

Le premier rapport de situation comparé présenté en 2016 a donné lieu à un plan d'action RH sur l'égalité femmes hommes lequel a été soumis à l'avis du CT du 18 octobre 2016. Ces actions fortes de la Ville se sont traduites par une féminisation accrue de l'encadrement supérieur et une meilleure mixité des métiers.

Faisons le pari que ce rapport, qui rassemble l'ensemble des données genrées de 2018, conforte ces orientations. En participant à cette meilleure connaissance, il fait en effet état de la politique RH de la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il reprend notamment les données présentées dans le cadre du bilan social, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Bonne lecture !

Maud TAVEL

Adjointe au personnel

Sommaire

1

Conditions générales d'emploi

| | |
|--|-----------|
| 1.1. EFFECTIFS / ETP..... | 7 |
| 1.1.1. Nombre d'agent-es :..... | 7 |
| 1.1.2. ETP..... | 7 |
| 1.2. ÂGE MOYEN..... | 8 |
| 1.3. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET DÉPARTEMENT DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT... 8 | 8 |
| 1.4. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT..... 9 | 9 |
| 1.5. DURÉE DE TRAVAIL..... | 10 |
| 1.6. AEP TRAVAILLANT LE DIMANCHE ET/OU LA NUIT..... | 10 |
| 1.7. RÉPARTITION DES AGENT-ES NON PERMANENTS..... | 11 |
| 1.8. RÉPARTITION DES DISPOSITIFS..... | 11 |
| 1.9. COMPTE ÉPARGNE TEMPS..... | 12 |
| 1.10. ENTRÉES..... | 13 |
| 1.11. SORTIES..... | 14 |
| 1.12. ÂGE MOYEN DÉPART À LA RETRAITE..... | 16 |
| 1.13. EMPLOIS SUPÉRIEURS, DIRECTEUR-RICES ET CHEF-FES DE SERVICE..... | 16 |
| 1.14. FLUX ANNUELS DES EMPLOIS SUPÉRIEURS, DIRECTEUR-RICES ET CHEF-FES DE SERVICE... 17 | 17 |
| 1.15. AGENT-ES PROMU-ES / PROMOUVABLES..... | 17 |
| 1.16. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ..... | 20 |

2

Rémunérations

| | |
|---|-----------|
| 2.1. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN)..... | 24 |
| 2.2. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN) PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE... 25 | 25 |
| 2.3. REVENU NET À PAYER MOYEN DES CADRES À TEMPS PLEIN..... | 26 |
| 2.4. PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE..... | 27 |
| 2.5. HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 27 |
| 2.5.1. Heures supplémentaires..... | 27 |
| 2.5.2. Heures déneigement..... | 28 |
| 2.5.3. Heures d'élection hors forfait..... | 28 |
| 2.5.4. Heures d'élection forfait..... | 28 |

3

Formation

| | |
|---|-----------|
| 3.1. NOMBRE D'AGENT-ES FORMÉ-ES..... | 30 |
| 3.2. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION..... | 30 |
| 3.3. NOMBRE D'AGENT-ES BÉNÉFICIAANT D'UN CONGÉ DE FORMATION..... | 31 |

4 Conditions de travail

| | |
|---|----|
| 4.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL / TRAJET..... | 33 |
| 4.2. ABSENTÉISME DES AEP..... | 34 |

5 Congés

| | |
|--|----|
| 5.1. CONGÉ PATERNITÉ..... | 36 |
| 5.2. NOMBRE D'AGENT-ES AYANT PRIS DES CONGÉS D'UNE DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 6 MOIS..... | 36 |

6 Organisation du temps de travail

| | |
|--|----|
| 6.1. NOMBRE D'AGENT-ES SUR POSTE À TEMPS PLEIN TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL EN 2019. | 38 |
| 6.2. NOMBRE D'AGENT-ES À TEMPS PARTIEL AYANT REPRIS UN TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE EN 2019..... | 39 |
| 6.3. NOMBRE D'AGENT-ES À TEMPS NON COMPLET EN 2019..... | 39 |

Agent es



1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

| | |
|---|-----------|
| 1.1. EFFECTIFS / ETP..... | 7 |
| 1.1.1. Nombre d'agent-es :..... | 7 |
| 1.1.2. ETP..... | 7 |
| 1.2. ÂGE MOYEN..... | 8 |
| 1.3. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET DÉPARTEMENT DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT..... | 8 |
| 1.4. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT..... | 9 |
| 1.5. DURÉE DE TRAVAIL..... | 10 |
| 1.6. AEP TRAVAILLANT LE DIMANCHE ET/OU LA NUIT..... | 10 |
| 1.7. RÉPARTITION DES AGENT-ES NON PERMANENTS..... | 11 |
| 1.8. RÉPARTITION DES DISPOSITIFS..... | 11 |
| 1.9. COMPTE ÉPARGNE TEMPS..... | 12 |
| 1.10. ENTRÉES..... | 13 |
| 1.11. SORTIES..... | 14 |
| 1.12. ÂGE MOYEN DÉPART À LA RETRAITE..... | 16 |
| 1.13. EMPLOIS SUPÉRIEURS, DIRECTEUR-RICES ET CHEF-FES DE SERVICE..... | 16 |
| 1.14. FLUX ANNUELS DES EMPLOIS SUPÉRIEURS, DIRECTEUR-RICES ET CHEF-FES DE SERVICE..... | 17 |
| 1.15. AGENT-ES PROMU-ES / PROMOUVABLES..... | 17 |
| 1.16. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ..... | 20 |

1. Conditions générales d'emploi

1.1. EFFECTIFS / ETP

1.1.1. Nombre d'agent-es :

| Statut | A | | | B | | | C | | | TOTAL |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| Titulaire | 221 | 107 | 328 | 307 | 167 | 474 | 847 | 918 | 1 765 | 2 567 |
| Contractuel | 38 | 29 | 67 | 37 | 24 | 61 | 13 | 13 | 26 | 154 |
| <i>dont CDD</i> | 30 | 15 | 45 | 35 | 23 | 58 | 12 | 11 | 23 | 126 |
| <i>dont CDI</i> | 8 | 14 | 22 | 1 | 1 | 2 | - | - | - | 24 |
| <i>dont RQTH</i> | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| TOTAL | 259 | 136 | 395 | 344 | 191 | 535 | 860 | 931 | 1 791 | 2 721 |
| Rappel 2018 | 238 | 141 | 379 | 359 | 198 | 557 | 859 | 928 | 1 787 | 2 723 |
| Rappel 2017 | 235 | 146 | 381 | 359 | 192 | 551 | 864 | 943 | 1 807 | 2 739 |

La répartition en nombre d'agent-es entre les femmes et les hommes reste inchangée par rapport à 2018 (53,7 % de femmes et 46,3 % d'hommes). Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B alors que la tendance s'inverse en catégorie C (48 % de femmes et 52 % d'hommes).

1.1.2. ETP

| Statut | A | | | B | | | C | | | TOTAL |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| Titulaire | 210,20 | 106,35 | 316,55 | 285,75 | 164,87 | 450,62 | 777,96 | 898,84 | 1 676,80 | 2 443,97 |
| Contractuel | 33,44 | 26,39 | 59,83 | 32,97 | 20,24 | 53,21 | 12,30 | 13,00 | 25,30 | 138,34 |
| <i>dont CDD</i> | 26,24 | 13,64 | 39,88 | 31,27 | 19,24 | 50,51 | 11,80 | 11,00 | 22,8 | 113,19 |
| <i>dont CDI</i> | 7,20 | 12,75 | 19,95 | 0,70 | 1,00 | 1,70 | - | - | - | 21,65 |
| <i>dont RQTH</i> | - | - | - | 1 | - | 1 | 0,50 | 2,00 | 2,50 | 3,50 |
| TOTAL | 243,64 | 132,74 | 376,38 | 318,72 | 185,11 | 503,83 | 790,26 | 911,84 | 1 702,10 | 2 582,31 |
| Rappel 2018 | 223,95 | 136,39 | 360,34 | 334,83 | 192,43 | 527,26 | 783,63 | 910,25 | 1 693,88 | 2 581,48 |
| Rappel 2017 | 223,01 | 142,09 | 365,10 | 331,08 | 188,23 | 519,31 | 789,97 | 929,54 | 1 719,51 | 2 603,92 |

1.2. ÂGE MOYEN

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A | 47 ans et 1 mois | 50 ans et 3 mois | 48 ans et 2 mois |
| B | 47 ans et 6 mois | 48 ans et 5 mois | 47 ans et 10 mois |
| C | 48 ans et 3 mois | 45 ans et 11 mois | 47 ans et 1 mois |
| TOTAL | 47 ans et 11 mois | 46 ans et 10 mois | 47 ans et 5 mois |
| <i>Rappel 2018</i> | <i>47 ans et 9 mois</i> | <i>46 ans et 10 mois</i> | <i>47 ans et 4 mois</i> |
| <i>Rappel 2017</i> | <i>47 ans et 9 mois</i> | <i>46 ans et 9 mois</i> | <i>47 ans et 3 mois</i> |
| Statut | Femme | Homme | TOTAL |
| Titulaire | 48 ans et 5 mois | 47 ans et 2 mois | 47 ans et 10 mois |
| <i>dont Stagiaire</i> | <i>36 ans et 2 mois</i> | <i>34 ans et 10 mois</i> | <i>35 ans et 5 mois</i> |
| <i>dont Titulaire</i> | <i>48 ans et 11 mois</i> | <i>47 ans et 11 mois</i> | <i>48 ans et 5 mois</i> |
| Contractuel | 40 ans et 1 mois | 40 ans et 6 mois | 40 ans et 3 mois |
| TOTAL | 47 ans et 11 mois | 46 ans et 10 mois | 47 ans et 5 mois |
| <i>Rappel 2018</i> | <i>47 ans et 9 mois</i> | <i>46 ans et 10 mois</i> | <i>47 ans et 4 mois</i> |
| <i>Rappel 2017</i> | <i>47 ans et 9 mois</i> | <i>46 ans et 9 mois</i> | <i>47 ans et 3 mois</i> |

ETPSur l'ensemble des agent-es sur emploi permanent, les femmes sont en moyenne plus âgées d'un an que les hommes. Toutefois, c'est le cas pour les catégories C mais pas pour les catégories A et B.. Par ailleurs, la moyenne d'âge est quasi identique pour les agent-es contractuel-le-s à 5 mois près.

1.3. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET DÉPARTEMENT DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT

| Département | A | | | B | | | C | | | TOTAL |
|--|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|--------------|-------|
| | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| DIR GENERALE DES SERVICES | 22 | 21 | 43 | 25 | 14 | 39 | 58 | 86 | 144 | 226 |
| DPT FINANCES CONTRÔLE DE GESTION JURIDIQUE | 19 | 11 | 30 | 9 | 4 | 13 | 58 | 40 | 98 | 141 |
| DPT RESS. HUMAINES NUMERIQUE | 19 | 4 | 23 | 29 | 6 | 35 | 31 | 11 | 42 | 100 |
| DPT VILLE DURABLE | 40 | 26 | 66 | 30 | 45 | 75 | 77 | 508 | 585 | 726 |
| DPT VILLE EMANCIPATRICE | 80 | 56 | 136 | 196 | 100 | 296 | 526 | 231 | 757 | 1 189 |
| DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE | 79 | 18 | 97 | 55 | 22 | 77 | 110 | 55 | 165 | 339 |
| TOTAL | 259 | 136 | 395 | 344 | 191 | 535 | 860 | 931 | 1 791 | 2 721 |
| <i>Rappel 2018</i> | 238 | 141 | 379 | 359 | 198 | 557 | 859 | 928 | 1 787 | 2 723 |
| <i>Rappel 2017</i> | 225 | 146 | 381 | 359 | 192 | 551 | 864 | 943 | 1 807 | 2 739 |

1. Conditions générales d'emploi

La répartition dans les départements est assez inégale. Les départements recensant le plus grand nombre de femmes sont toujours :

- Le Département Ressources humaine (79 %) puisque la filière administrative est dominante.
- Le Département Ville solidaire et Citoyenne (72%), les filières administratives et sociales sont très importantes.
- Le Département Ville Emancipatrice (67%) comprenant la Direction Education Jeunesse est composée en grande majorité de femmes.

Concernant le Département Ville durable, avec les directions opérationnelles où la filière technique est largement représentée, les hommes sont majoritaires (80 %).

Enfin, au sein de la Direction Générale des services, la répartition femmes / hommes est équilibrée (46% / 54 %).

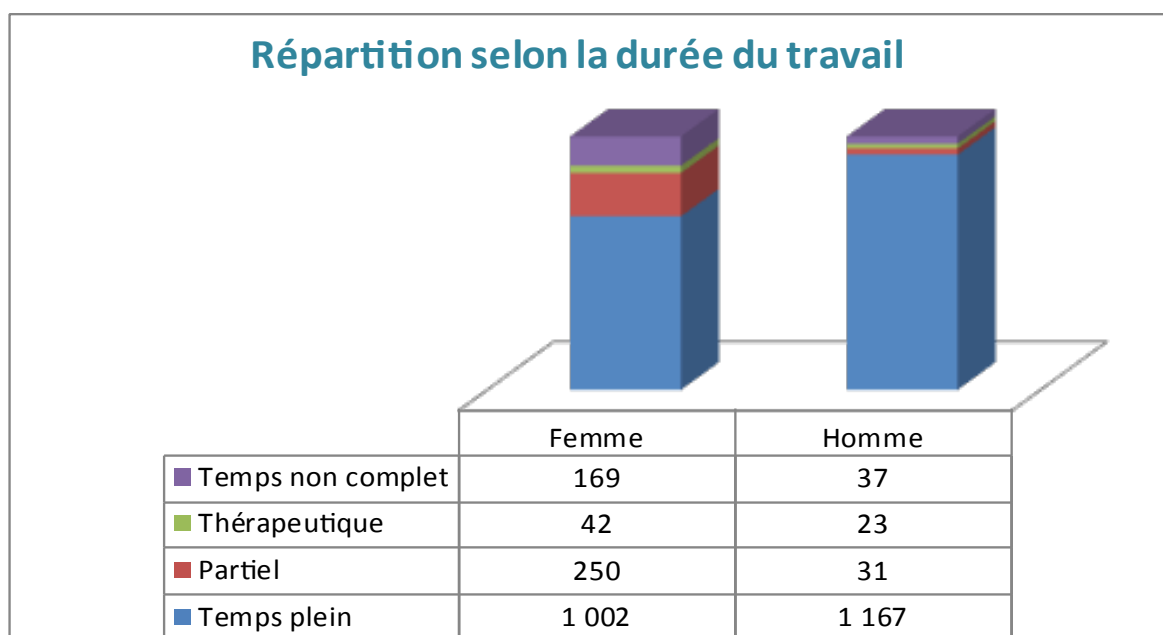
1.4. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT

| Filière | A | | | B | | | C | | | TOTAL |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| Activité Physique et Sportive | 3 | 3 | 6 | 19 | 23 | 42 | 4 | 7 | 11 | 59 |
| Administrative | 134 | 64 | 198 | 151 | 31 | 182 | 277 | 42 | 319 | 699 |
| Animation | - | - | - | 20 | 16 | 36 | 31 | 19 | 50 | 86 |
| Culturelle | 45 | 33 | 78 | 126 | 42 | 168 | 24 | 5 | 29 | 275 |
| Police Municipale | - | - | - | 4 | 8 | 12 | 21 | 56 | 77 | 89 |
| Sanitaire et Sociale | 38 | - | 38 | 1 | | 1 | 176 | 6 | 182 | 221 |
| Technique | 39 | 36 | 75 | 23 | 71 | 94 | 327 | 796 | 1 123 | 1 292 |
| TOTAL | 259 | 136 | 395 | 344 | 191 | 535 | 860 | 931 | 1 791 | 2 721 |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| Rappel 2018 | 238 | 141 | 379 | 359 | 198 | 557 | 859 | 928 | 1 787 | 2 723 |
| Rappel 2017 | 235 | 146 | 381 | 359 | 192 | 551 | 864 | 943 | 1 807 | 2 739 |

La répartition dans les filières est aussi inégale : les femmes sont majoritairement représentées dans les filières sanitaire et sociale (97 %), administrative (80%), culturelle (71 %) et animation (59 %) tandis que les hommes sont majoritaires dans les filières police municipale (72 %), technique (70 %) et activité physique et sportive (56%).

1.5. DURÉE DE TRAVAIL



On constate peu d'évolution par rapport à 2018. En effet, 68,6 % des femmes sont à temps complet contre 92,77 % chez les hommes. Seulement 2,4 % des hommes sont à temps partiel. Parmi les agent-es à temps partiel ou à temps thérapeutique ou à temps non complet, 16,5% sont des hommes. Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la Direction Education Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

1.6. AEP TRAVAILLANT LE DIMANCHE ET/OU LA NUIT

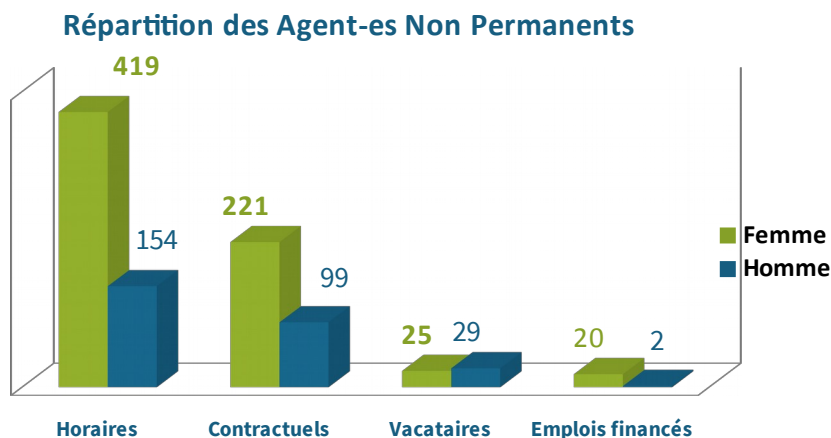
| Type | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------------------|------------|------------|--------------|
| I.H.T.S de dimanche | 66 | 418 | 484 |
| Majoration heures dimanche | 22 | 57 | 79 |
| I.H.T.S de nuit | 39 | 318 | 357 |
| Ind. Travail Normal de Nuit | 24 | 98 | 122 |
| TOTAL | 151 | 891 | 1 042 |
| <i>Rappel 2018</i> | <i>197</i> | <i>880</i> | <i>1 077</i> |
| <i>Rappel 2017</i> | <i>140</i> | <i>822</i> | <i>962</i> |

Parmi ces agent-es, 85 % sont des hommes, ils représentent 43,7 % de l'effectif masculin. Quant aux femmes, elles ne représentent que 7,7% de l'effectif féminin.

Les heures supplémentaires sont principalement effectuées dans les filières technique et police municipale ce qui explique l'écart constaté.

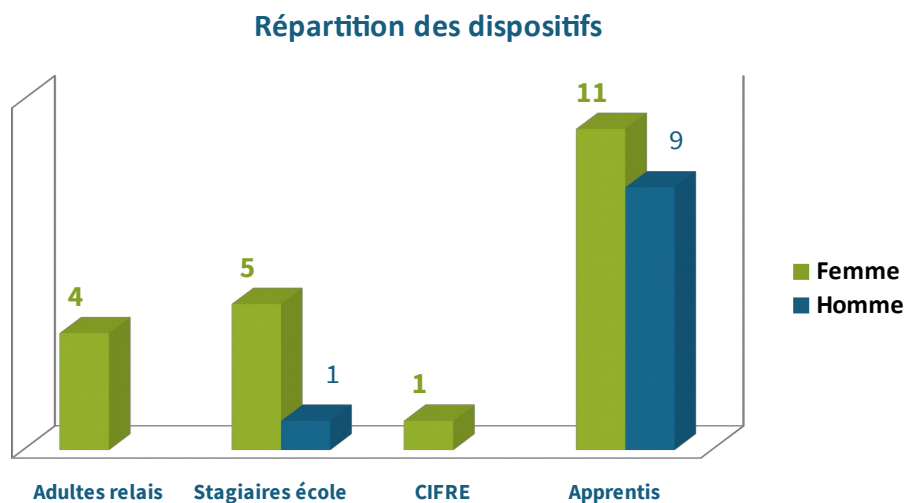
1. Conditions générales d'emploi

1.7. RÉPARTITION DES AGENT-ES NON PERMANENTS



Parmi les agent-es non permanents, la tendance est la même qu'en 2018, 73,1 % sont des femmes. Concernant les emplois financés, 87% sont représentés par des femmes et 53,7% des vacataires sont des hommes.

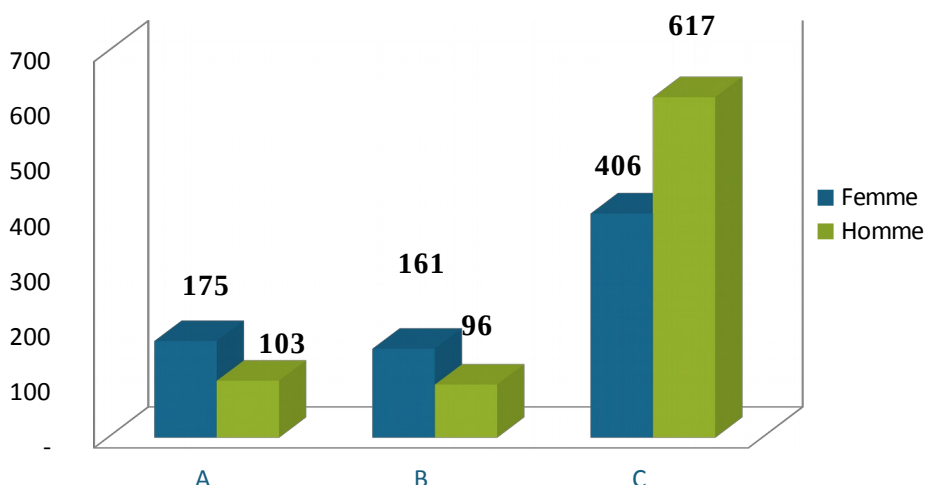
1.8. RÉPARTITION DES DISPOSITIFS



Sur l'ensemble des dispositifs, 67,8 % sont des femmes contre 32,2 % d'hommes. C'est un peu plus équilibré en ce qui concerne les apprenti-es (55 % de femmes contre 45 % d'hommes) alors que les adultes relais sont 100 % féminines.

1.9. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Nombre d'agent-es ayant un CET



| Catégorie hiérarchique | Femme | | Homme | | TOTAL | |
|------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Nb jours accumulés | Nb jours utilisés | Nb jours accumulés | Nb jours utilisés | Nb jours accumulés | Nb jours utilisés |
| A | 2 969 | 380 | 2 155 | 358 | 5 124 | 738 |
| B | 2 936 | 315 | 1 785 | 190 | 4 721 | 505 |
| C | 5 363 | 609 | 9 599 | 1 091 | 14 962 | 1 700 |
| TOTAL | 11 268 | 1 304 | 13 539 | 1 639 | 24 807 | 2 943 |
| <i>Rappel 2018</i> | 10 261 | 1 561 | 12 830 | 1 762 | 23 091 | 3 323 |
| <i>Rappel 2017</i> | 10 335 | 1 315 | 10 466 | 1 380 | 20 821 | 2 695 |

Peu de changement par rapport à 2018, le nombre de jours accumulés est plus important chez les hommes (54,6 %). Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes réalisent plus d'heures supplémentaires récupérables et transférables sur le CET.

1. Conditions générales d'emploi

1.10. ENTRÉES

| Motif d'entrée | Femme | Homme | TOTAL |
|--|------------|-----------|------------|
| Recrutements | 105 | 88 | 193 |
| <i>dont Contractuel</i> | 35 | 23 | 58 |
| <i>dont Contractuel (RQTH)</i> | 2 | 2 | 4 |
| <i>dont Mise au stage</i> | 38 | 49 | 87 |
| <i>dont Mutation</i> | 23 | 8 | 31 |
| <i>dont Détachement</i> | 6 | 5 | 11 |
| <i>dont Intégration directe</i> | 1 | 1 | 2 |
| Réintégrations | 14 | 11 | 25 |
| <i>dont Réintégration dispo convenance personnelle</i> | 4 | 5 | 9 |
| <i>dont Réintégration dispo d'office maladie</i> | 3 | 4 | 7 |
| <i>dont Réintégration. dispo Elever Enfant</i> | 1 | | 1 |
| <i>dont Réintégration dispo pour suivre son conjoint</i> | | 1 | 1 |
| <i>dont Réintégration après congé parental</i> | 5 | | 5 |
| <i>dont Réintégration après détachement</i> | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | 119 | 99 | 218 |
| Rappel 2018 | 112 | 80 | 192 |
| Rappel 2017 | 119 | 73 | 192 |

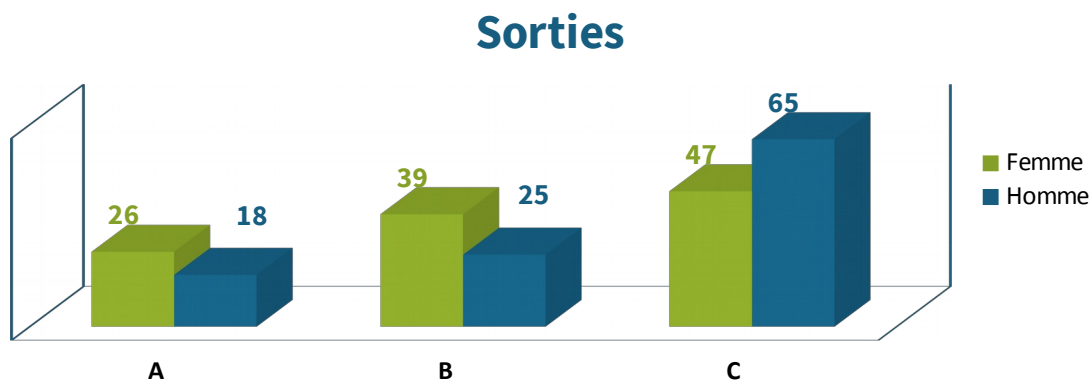
| Statut | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Titulaire | 82 | 74 | 156 |
| <i>dont Détaché de l'extérieur</i> | 5 | 5 | 10 |
| <i>dont Stagiaire</i> | 38 | 49 | 87 |
| <i>dont Titulaire</i> | 39 | 20 | 59 |
| Contractuel | 37 | 25 | 62 |
| TOTAL | 119 | 99 | 218 |
| Rappel 2018 | 112 | 80 | 192 |
| Rappel 2017 | 119 | 73 | 192 |

1.11. SORTIES

| Motif départ | Femme | Homme | TOTAL |
|--|------------|------------|------------|
| Définitives | 90 | 86 | 176 |
| <i>dont Retraite</i> | 45 | 39 | 84 |
| <i>dont Fin d'engagement</i> | 22 | 12 | 34 |
| <i>dont Mutation</i> | 21 | 27 | 48 |
| <i>dont Décès</i> | 1 | 3 | 4 |
| <i>dont Démission</i> | | 4 | 4 |
| <i>dont Non titularisation après stage</i> | | 1 | 1 |
| <i>dont Licenciement</i> | 1 | | 1 |
| Provisoires | 22 | 22 | 44 |
| <i>dont Congé formation professionnelle</i> | 1 | | 1 |
| <i>dont Congé parental</i> | 8 | | 8 |
| <i>dont Détachement</i> | 4 | 5 | 9 |
| <i>dont Activité professionnelle</i> | | 1 | 1 |
| <i>dont Dispo d'office maladie avec traitement</i> | 4 | 5 | 9 |
| <i>dont Dispo pour convenance personnelle</i> | 4 | 9 | 13 |
| <i>dont Dispo pour suivre un conjoint</i> | 1 | | 1 |
| <i>dont Exclusion temporaire</i> | | 2 | 2 |
| TOTAL | 112 | 108 | 220 |
| | | | |
| Rappel 2018 | 115 | 93 | 208 |
| Rappel 2017 | 120 | 101 | 221 |

| Statut | Femme | Homme | TOTAL |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| Titulaire | 89 | 94 | 183 |
| <i>dont Stagiaire</i> | 1 | 3 | 4 |
| <i>dont Titulaire</i> | 88 | 91 | 179 |
| Contractuel | 23 | 14 | 37 |
| TOTAL | 112 | 108 | 220 |
| | | | |
| Rappel 2018 | 115 | 93 | 208 |
| Rappel 2017 | 120 | 101 | 221 |

1. Conditions générales d'emploi



Concernant les entrées, les recrutements de femmes représentent 54,4 % contre 45,6 % pour les hommes. Toutefois, on constate que les recrutements de contractuel-les ont davantage concerné les femmes (60,3 % contre 39,7 % pour les hommes) alors que les mises au stage ont plutôt concerné les hommes (56,3 % pour les hommes contre 43,7 % pour les femmes).

S'agissant des sorties, la part des femmes (51%) est plus importante que celle des hommes (49%), cet écart est plus marqué sur les fins d'engagement (65%) et les départs à la retraite (54%).

Les départs provisoires sont équivalents tant chez les femmes que chez les hommes. Ils concernent plus particulièrement les disponibilités pour convenance personnelle, disponibilité d'office maladie et détachement.

Tout comme 2018, la part des départs chez les contractuels femmes (62%) est supérieure à celle des hommes (38%).

Le principal motif de sortie tout sexe confondu est la retraite (38%).

1.12. ÂGE MOYEN DÉPART À LA RETRAITE

| Catégorie Hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| A | 63 ans et 9 mois | 63 ans et 10 mois | 63 ans et 9 mois |
| B | 62 ans et 7 mois | 61 ans et 10 mois | 62 ans et 4 mois |
| C | 61 ans et 5 mois | 60 ans et 11 mois | 61 ans et 2 mois |
| TOTAL | 62 ans et 3 mois | 61 ans et 8 mois | 62 ans |
| <i>Rappel 2018</i> | <i>62 ans et 10 mois</i> | <i>61 ans et 8 mois</i> | <i>62 ans et 3 mois</i> |
| <i>Rappel 2017</i> | <i>62 ans et 2 mois</i> | <i>61 ans et 9 mois</i> | <i>61 ans et 11 mois</i> |

Globalement, les femmes prennent leur retraite plus tard surtout en catégorie B et C, l'âge moyen en catégorie A étant quasiment identique à un mois près.

Cette tendance peut s'expliquer par le fait que les femmes sont davantage concernées par le congé parental, le temps partiel et le temps non complet qui impactent fortement la retraite.

1.13. EMPLOIS SUPÉRIEURS, DIRECTEUR-RICES ET CHEF-FES DE SERVICE

| Emploi | Femme | Homme | TOTAL |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| DGS | - | 1 | 1 |
| DGA | 3 | 1 | 4 |
| Directeur/ Directrices | 12 | 6 | 18 |
| Chef-fes de service | 42 | 21 | 63 |
| TOTAL | 57 | 29 | 86 |
| <i>Rappel 2018</i> | <i>57</i> | <i>31</i> | <i>88</i> |
| <i>Rappel 2017</i> | <i>57</i> | <i>34</i> | <i>91</i> |

Parmi ces types d'emploi, 66,3% sont des femmes. Concernant la direction générale, la parité est respectée.

1. Conditions générales d'emploi

1.14. FLUX ANNUELS DES EMPLOIS SUPÉRIEURS, DIRECTEUR-RICES ET CHEF-FES DE SERVICE

| Emploi | Femme | | Homme | | TOTAL | |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | Entrée | Sortie | Entrée | Sortie | Entrée | Sortie |
| DGS | | | | | - | - |
| DGA | | | | | - | - |
| Directeur / Directrice | 2 | 1 | | | 2 | 1 |
| Chef-fes de service | 4 | 5 | 3 | 5 | 7 | 10 |
| TOTAL | 6 | 6 | 3 | 5 | 9 | 11 |
| <i>Rappel 2018</i> | 7 | 7 | 2 | 5 | 9 | 12 |
| <i>Rappel 2017</i> | 15 | 7 | 5 | 5 | 20 | 12 |

1.15. AGENT-ES PROMU-ES / PROMOUVABLES

| Grade | Promouvables | | | Promus | | |
|---|--------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | Femme | Homme | TOTAL | Femme | Homme | TOTAL |
| Avancement de grade | 328 | 292 | 620 | 141 | 94 | 235 |
| Adjoint-e adm principal 1ère cl | 46 | 6 | 52 | 24 | 2 | 26 |
| Adjoint-e adm principal 2ème cl | 10 | 1 | 11 | 7 | | 7 |
| Adjoint-e animation princ 1è cl | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| Adjoint-e pat principal 1ère cl | 3 | | 3 | 3 | | 3 |
| Adjoint-e pat principal 2ème cl | | 1 | 1 | | | - |
| Adjoint-e techn. princ 1è cl | 30 | 72 | 102 | 13 | 31 | 44 |
| Adjoint-e technique princ 2è cl | 38 | 67 | 105 | 15 | 27 | 42 |
| Administrateur/ Administratrice Hors Classe | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 |
| Agent-e de maitrise principal | 7 | 27 | 34 | 4 | 12 | 16 |
| Agent-e social-e principal 2ème | | 1 | 1 | | 1 | 1 |

Conditions générales d'emploi

| Grade | Promouvables | | | Promus | | |
|--|--------------|-------|-----------|--------|-------|-----------|
| | Femme | Homme | TOTAL | Femme | Homme | TOTAL |
| classe | | | | | | |
| Animateur/ Animatrice principal 1ère Classe | 5 | 3 | 8 | 3 | 1 | 4 |
| Assistant-e d'enseig artist principal de 1ère classe | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Assist. Conservat.Princ. 1ère | 22 | 4 | 26 | 16 | 4 | 20 |
| Assist. Conservat.Princ. 2ème | 3 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 |
| Assistant Socio-éducatif Ppal | 2 | | 2 | 1 | | 1 |
| ATSEM principal 1ère classe | 33 | | 33 | 19 | | 19 |
| Attaché-e hors classe | 8 | 3 | 11 | 1 | | 1 |
| Attaché-e principal | 20 | 7 | 27 | 4 | 1 | 5 |
| Attaché-e principal conserv pat | 2 | 1 | 3 | 1 | | 1 |
| Bibliothécaire principal | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 |
| Brigadier-e chef principal | 5 | 14 | 19 | | 4 | 4 |
| Chef-fe de service de PM princip 1 classe | | 2 | 2 | | | - |
| Chef-fe de service de PM principa 2 classe | | 2 | 2 | | | - |
| Conservateur/ Conservatrice des bibl. chef | 2 | | 2 | | | - |
| Conservateur/ Conservatrice en Chef Patrim. | 2 | 1 | 3 | | | - |
| Echelon spécial de brigadier-chef de police municipale | | 5 | 5 | | 1 | 1 |
| Educateur/ Educatrice Principal JE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| Educateur/ Educatrice terr APS pal 1° Cl | 3 | 2 | 5 | | | - |
| Educateur/ Educatrice terr APS pal 2° Classz | 4 | 2 | 6 | 3 | 1 | 4 |
| Infirmier-e soins gx hors classe | 2 | | 2 | 1 | | 1 |

1. Conditions générales d'emploi

| Grade | Promouvables | | | Promus | | |
|--|--------------|------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| | Femme | Homme | TOTAL | Femme | Homme | TOTAL |
| Ingénieur-e hors classe | | 4 | 4 | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e principal | 11 | 8 | 19 | 3 | | 3 |
| Médecin Hors classe | 3 | 1 | 4 | | | - |
| Opérateur/ Opératrice des APS principal | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Professeur d'enseignement arti hors classe | 7 | 8 | 15 | 2 | | 2 |
| Psychologue hors classe | 2 | | 2 | | | - |
| Rédacteur principal 1ère classe | 23 | 4 | 27 | 3 | 1 | 4 |
| Rédacteur principal 2ème classe | 27 | 3 | 30 | 11 | 1 | 12 |
| Technicien-ne principal 1ère classe | 2 | 21 | 23 | | 1 | 1 |
| Technicien-ne principal 2ème classe | 1 | 13 | 14 | 1 | | 1 |
| Promotion interne | 648 | 889 | 1 537 | 12 | 13 | 25 |
| Agent-e de Maîtrise | 156 | 373 | 529 | 5 | 9 | 14 |
| Animateur/ Animatrice | 1 | | 1 | | | - |
| Assistant-e de conservation | 7 | 1 | 8 | 2 | | 2 |
| Attaché-e Territorial | 136 | 24 | 160 | | 1 | 1 |
| Attaché-e Conservat. Patrimoine | 59 | 11 | 70 | | | - |
| Bibliothécaire Territorial | 59 | 11 | 70 | | | - |
| Chef-fe de service de Police Municipale | 8 | 28 | 36 | | | - |
| Conseiller-e Territorial APS | 8 | 15 | 23 | | | - |
| Conseiller-e Socio-éducatif | 11 | | 11 | | | - |
| Conservateur/ Conservatrice bibliothèque | 5 | 1 | 6 | | | - |
| Conservateur/ Conservatrice du Patrimoine | 1 | 1 | 2 | | | - |
| Ingénieur-e | 5 | 17 | 22 | 1 | | 1 |
| PEA classe normale | 1 | 1 | 2 | | | - |

Conditions générales d'emploi

| Grade | Promouvables | | | Promus | | |
|--|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | TOTAL | Femme | Homme | TOTAL |
| Rédacteur | 89 | 11 | 100 | 2 | 1 | 3 |
| Rédacteur principal 2ème classe | 2 | | 2 | 1 | | 1 |
| Technicien-ne | 100 | 395 | 495 | 1 | 2 | 3 |
| TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE | 976 | 1 181 | 2 157 | 153 | 107 | 260 |
| <i>Rappel 2018 - Avancement de grade</i> | 365 | 328 | 693 | 115 | 120 | 235 |
| <i>Rappel 2018 - Promotion interne</i> | 595 | 848 | 1 443 | 10 | 14 | 24 |
| <i>Rappel 2017 - Avancement de grade</i> | 476 | 418 | 894 | 189 | 151 | 340 |
| <i>Rappel 2017 - Promotion interne</i> | 538 | 779 | 1 317 | 17 | 15 | 32 |

Alors que globalement la part d'agent-e-s promu-e-s par rapport au nombre d'agent-e-s promouvables s'élève à 12 %.

15,7 % du nombre d'agentes promouvables ont été promues contre 9 % chez les hommes.

1.16. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|-----------|-----------|------------|
| A | 18 | 10 | 28 |
| B | 12 | 16 | 28 |
| C | 58 | 54 | 112 |
| TOTAL | 88 | 80 | 168 |
| <i>Rappel 2018</i> | 109 | 64 | 173 |
| <i>Rappel 2017</i> | 94 | 59 | 153 |

52,4% des mobilités internes concernent des femmes. Par rapport à 2018, la mobilité interne des femmes a diminué de 19 % alors qu'elle a augmenté de 25 % chez les hommes.

1. Conditions générales d'emploi

Nombre d'agent-e par type d'accompagnement, genre, catégorie et filières

| Cat. | Filière | Agent-es en situation de handicap | | | Mobilité | | | Total général |
|----------------|--------------------|-----------------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|
| | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| A | Administrative | 5 | | 5 | 8 | 3 | 11 | 16 |
| | Culturelle | | | 0 | 5 | | 5 | 5 |
| | Technique | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 3 |
| Total A | | 6 | 0 | 6 | 15 | 3 | 18 | 24 |
| B | Administrative | 2 | | 2 | 14 | 2 | 16 | 18 |
| | Animation | | | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| | Culturelle | 1 | 2 | 3 | 7 | | 7 | 10 |
| | Médico sociale | | | 0 | 1 | | 1 | 1 |
| | Police | | | 0 | | 1 | 1 | 1 |
| | Sportive | | | 0 | | 1 | 1 | 1 |
| | Technique | | 1 | 1 | 2 | | 2 | 3 |
| Total B | | 3 | 3 | 6 | 26 | 6 | 32 | 38 |
| C | Administrative | 9 | 1 | 10 | 20 | 4 | 24 | 34 |
| | Animation | | | 0 | 6 | 3 | 9 | 9 |
| | Culturelle | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 3 |
| | Médico sociale | 12 | 1 | 13 | 6 | 2 | 8 | 21 |
| | Police | 1 | | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 |
| | Technique | 16 | 12 | 28 | 26 | 42 | 68 | 96 |
| Total C | | 40 | 14 | 54 | 60 | 54 | 114 | 168 |
| Total | | 49 | 17 | 66 | 101 | 63 | 164 | 230 |
| | Rappel 2018 | 42 | 22 | 64 | 121 | 62 | 183 | 247 |
| | Rappel 2017 | 47 | 22 | 69 | 95 | 58 | 153 | 222 |

Nombre d'agent-e par type d'accompagnement et tranches d'âge

| | Agent-es en situation de handicap | | | Mobilité | | | Total général |
|--------------------|-----------------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| <20 ans | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 25-29 ans | 0 | 1 | 1 | 5 | 3 | 8 | 9 |
| 30-34 ans | 4 | 1 | 5 | 6 | 6 | 12 | 17 |
| 35-39 ans | 2 | 1 | 3 | 15 | 8 | 23 | 26 |
| 40-44 ans | 2 | 2 | 4 | 16 | 8 | 24 | 28 |
| 45-49 ans | 10 | 2 | 12 | 14 | 12 | 26 | 38 |
| 50-54 ans | 10 | 2 | 12 | 21 | 14 | 35 | 47 |
| 55-60 ans | 16 | 8 | 24 | 23 | 11 | 34 | 58 |
| plus de 60 ans | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| Total | 49 | 17 | 66 | 101 | 63 | 164 | 230 |
| <i>Rappel 2018</i> | 42 | 22 | 64 | 121 | 62 | 183 | 247 |
| <i>Rappel 2017</i> | 47 | 22 | 69 | 95 | 58 | 153 | 222 |

L'accompagnement individuel par le psychologue du travail

| Tranches d'âge | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| Moins de 30 ans | 3 | 5 | 8 |
| 30 à 39 ans | 10 | 5 | 15 |
| 40 à 49 ans | 26 | 8 | 34 |
| 50 à 59 ans | 29 | 7 | 36 |
| 60 et plus | 3 | 1 | 4 |
| Total | 71 | 26 | 97 |
| <i>Rappel 2018</i> | 75 | 24 | 99 |
| <i>Rappel 201</i> | 5 | 2 | 7 |

Agentes

2. RÉMUNÉRATIONS

| | |
|--|-----------|
| 2.1. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN)..... | 24 |
| 2.2. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN) PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE..... | 25 |
| 2.3. REVENU NET À PAYER MOYEN DES CADRES À TEMPS PLEIN..... | 26 |
| 2.4. PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE..... | 27 |
| 2.5. HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 27 |
| 2.5.1. Heures supplémentaires..... | 27 |
| 2.5.2. Heures déneigement..... | 28 |
| 2.5.3. Heures d'élection hors forfait..... | 28 |
| 2.5.4. Heures d'élection forfait..... | 28 |

2.1. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN)

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| A | 2 870 € | 3 170 € | 2 986 € |
| B | 2 056 € | 2 205 € | 2 118 € |
| C | 1 750 € | 1 930 € | 1 859 € |
| TOTAL | 2 042 € | 2 102 € | 2 074 € |
| <i>Rappel 2018</i> | 2 007 € | 2 092 € | 2 053 € |
| <i>Rappel 2017</i> | 1 995 € | 2 080 € | 2 042 € |

| Statut | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Titulaire | 2 054 € | 2 098 € | 2 078 € |
| <i>dont Détaché de l'extérieur</i> | 2 718 € | 3 721 € | 3 190 € |
| <i>dont Stagiaire</i> | 1 685 € | 1 629 € | 1 651 € |
| <i>dont Titulaire</i> | 2 062 € | 2 112 € | 2 089 € |
| Contractuel | 1 869 € | 2 176 € | 2 001 € |
| TOTAL | 2 042 € | 2 102 € | 2 074 € |
| <i>Rappel 2018</i> | 2 007 € | 2 092 € | 2 053 € |
| <i>Rappel 2017</i> | 1 995 € | 2 080 € | 2 042 € |

En moyenne, les femmes perçoivent un salaire de 2,9 % inférieur à celui des hommes. L'écart est beaucoup moins important que celui de 2018 (4,3 %). Il est plus important pour les agents en catégorie A (- 10,4 %) mais cet écart a diminué de 1,2 % par rapport à 2018.

2. Rémunérations

2.2. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN) PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

| Filière | A | | | B | | | C | | | TOTAL |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| Activité Physique et Sportive | 2 583 € | 3 355 € | 2 969 € | 2 120 € | 2 172 € | 2 152 € | 1 632 € | 1 698 € | 1 678 € | 2 155 € |
| Administrative | 2 956 € | 3 192 € | 3 036 € | 2 056 € | 2 077 € | 2 060 € | 1 739 € | 1 736 € | 1 739 € | 2 210 € |
| Animation | | | | 2 054 € | 2 069 € | 2 062 € | 1 714 € | 1 675 € | 1 687 € | 1 904 € |
| Culturelle | 2 804 € | 3 052 € | 2 926 € | 2 074 € | 2 094 € | 2 079 € | 1 719 € | 1 638 € | 1 701 € | 2 308 € |
| Police Municipale | | | | 2 516 € | 3 107 € | 2 910 € | 2 144 € | 2 333 € | 2 279 € | 2 367 € |
| Sanitaire et Sociale | 2 208 € | | 2 208 € | 1 828 € | | 1 828 € | 1 727 € | 1 765 € | 1 728 € | 1 798 € |
| Technique | 3 119 € | 3 230 € | 3 176 € | 1 787 € | 2 238 € | 2 156 € | 1 738 € | 1 919 € | 1 883 € | 1 979 € |
| TOTAL | 2 870 € | 3 170 € | 2 986 € | 2 056 € | 2 205 € | 2 118 € | 1 750 € | 1 930 € | 1 859 € | 2 074 € |
| <i>Rappel 2018</i> | 2 856 € | 3 186 € | 2 992 € | 2 023 € | 2 193 € | 2 094 € | 1 724 € | 1 911 € | 1 837 € | 2 053 € |
| <i>Rappel 2017</i> | 2 839 € | 3 225 € | 3 003 € | 2 022 € | 2 192 € | 2 095 € | 1 706 € | 1 886 € | 1 817 € | 2 042 € |

En moyenne, les femmes ont un revenu net à payer moins élevé que les hommes toutes filières confondues sauf dans les filières animation et culturelle en catégorie C. L'écart est notable dans les filières sportive et administrative en catégorie A et police municipale.

2.3. REVENU NET À PAYER MOYEN DES CADRES À TEMPS PLEIN

| Chef-fe de service | Femme | Homme | TOTAL |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Salaire net à payer moyen | 3 198 € | 3 498 € | 3 303 € |
| Nombre d'agent-es | 37 | 20 | 57 |
| Rappel 2018 | 3 146 € | 3 499 € | 3 275 € |
| Rappel 2017 | 3 171 € | 3 512 € | 3 299 € |

| Directeur/ Directrice | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Salaire net à payer moyen | 4 091 € | 4 571 € | 4 251 € |
| Nombre d'agent-es | 12 | 6 | 18 |
| Rappel 2018 | 4 135 € | 4 401 € | 4 229 € |
| Rappel 2017 | 4 051 € | 4 167 € | 4 094 € |

| DGA | Femme | Homme | TOTAL |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Salaire net à payer moyen | | | 6 700 € |
| Nombre d'agent-es | 3 | 1 | 4 |
| Rappel 2018 | | | 6 383 € |
| Rappel 2017 | | | 6 266 € |

2.4. PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

| Catégorie hiérarchique | Traitement de base mensuel moyen | | Régime indemnitaire mensuel moyen | | PFA | |
|------------------------|----------------------------------|----------------|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| A | 2 596 € | 2 875 € | 516 € | 576 € | 2 442 € | 2 775 € |
| B | 1 993 € | 2 049 € | 261 € | 320 € | 1 902 € | 1 996 € |
| C | 1 632 € | 1 774 € | 227 € | 265 € | 1 622 € | 1 752 € |
| TOTAL | 1 881 € | 1 933 € | 284 € | 307 € | 1 833 € | 1 899 € |
| <i>Rappel 2018</i> | 1 852 € | 1 935 € | 267 € | 304 € | 1 840 € | 1 925 € |
| <i>Rappel 2017</i> | 1 834 € | 1 931 € | 248 € | 294 € | 1 819 € | 1 926 € |

Les femmes perçoivent un traitement de base moyen inférieur à celui des hommes. Cela est dû notamment au fait qu'elles ont plus d'interruptions (ex congé parental) que les hommes ce qui retarde leur évolution de carrière.

Concernant la part lié au régime indemnitaire, les hommes étant plus nombreux dans la filière technique et étant donc davantage susceptible de percevoir des sujétions techniques, l'écart est là encore présent, même si on peut constater, par rapport à 2018) une augmentation du régime indemnitaire des femmes lié à la mise en place du RIFSEEP.

2.5. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

2.5.1. Heures supplémentaires

| Catégorie professionnelle | Femme | | | Homme | | | TOTAL |
|---------------------------|------------------|-----------------|--------------------------------------|------------------|-----------------|--------------------------------------|------------------|
| | TOTAL (€) | Nombre d'agents | Moyenne d'heures par agent et par an | TOTAL (€) | Nombre d'agents | Moyenne d'heures par agent et par an | |
| A | 9 054 € | 7 | 17 | 27 631 | 16 | 19 | 36 685 |
| B | 34 901 € | 45 | 42 | 75 801 | 53 | 62 | 110 702 |
| C | 195 918 € | 271 | 53 | 1 249 633 | 620 | 92 | 1 445 550 |
| TOTAL | 239 874 € | 323 | 51 | 1 353 064 | 689 | 88 | 1 592 938 |

2.5.2. Heures déneigement

| Catégorie professionnelle | Femme | Homme | TOTAL |
|---------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| A | | | - |
| B | 585 € | 3 143 € | 3 729 € |
| C | 1 785 € | 56 744 € | 58 529 € |
| TOTAL | 2 370 € | 59 888 € | 62 258 € |

2.5.3. Heures d'élection hors forfait

| Catégorie professionnelle | Femme | Homme | TOTAL |
|---------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| A | | | - |
| B | 1 394 € | 2 372 € | 3 765 € |
| C | 8 270 € | 21 256 € | 29 526 € |
| TOTAL | 9 664 € | 23 627 € | 33 291 € |

2.5.4. Heures d'élection forfait

| Catégorie professionnelle | Femme | Homme | TOTAL |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| A | 8 613 € | 4 019 € | 12 632 € |
| B | 4 943 € | 2 377 € | 7 320 € |
| C | 8 634 € | 6 746 € | 15 380 € |
| TOTAL | 22 190 € | 13 142 € | 35 332 € |

Agentes

3. FORMATION

| | |
|--|----|
| 3.1. NOMBRE D'AGENT-ES FORMÉS..... | 30 |
| 3.2. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION..... | 30 |
| 3.3. NOMBRE D'AGENT-ES BÉNÉFICIAIRE D'UN CONGÉ DE FORMATION..... | 31 |

3.1. NOMBRE D'AGENT-ES FORMÉ-ES

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|--------------|------------|--------------|
| A | 221 | 99 | 320 |
| B | 314 | 154 | 468 |
| C | 567 | 648 | 1 215 |
| Non renseigné | | | - |
| TOTAL | 1 102 | 901 | 2 003 |

| | | | |
|--------------------|-----|-----|--------------|
| <i>Rappel 2018</i> | 975 | 847 | 1 822 |
| <i>Rappel 2017</i> | 960 | 895 | 1 856 |

Le nombre d'agent-es formé-es est supérieur chez les femmes (55 %) contre 45 % chez les hommes.

Au niveau de la catégorie hiérarchique, le nombre de femmes formées en catégorie A (69%) et B (67%) est important.

3.2. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| A | 6 808 | 2 712 | 9 520 |
| B | 9 353 | 4 829 | 14 182 |
| C | 17 003 | 24 643 | 41 646 |
| Non renseigné | - | | - |
| TOTAL | 33 164 | 32 184 | 65 348 |

| | | | |
|--------------------|--------|--------|---------------|
| <i>Rappel 2018</i> | 30 991 | 25 935 | 56 926 |
| <i>Rappel 2017</i> | 30 276 | 28 281 | 58 557 |

Le nombre d'heures de formation est supérieur pour les femmes. Les hommes ont suivi plus d'heures de formation que les années précédentes (+24%) alors que celui des femmes a augmenté (+7%).

3.3. NOMBRE D'AGENT-ES BÉNÉFICIAIRE D'UN CONGÉ DE FORMATION

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|----------|----------|----------|
| A | 1 | | 1 |
| B | | | - |
| C | | 2 | 2 |
| TOTAL | 1 | 2 | 3 |

| | | | |
|--------------------|---|---|---|
| <i>Rappel 2018</i> | 4 | - | 4 |
| <i>Rappel 2017</i> | 4 | - | 4 |

Agentes

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

| | |
|---|----|
| 4.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL / TRAJET..... | 33 |
| 4.2. ABSENTÉISME DES AEP..... | 34 |

4. Conditions de travail

4.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL / TRAJET

| Type d'accident | Nb Accidents | | | Nb de jours d'arrêt | | |
|----------------------------------|--------------|------------|------------|---------------------|--------------|--------------|
| | Femme | Homme | TOTAL | Femme | Homme | TOTAL |
| Accident du travail sans arrêt | 30 | 21 | 51 | - | - | - |
| Accident du Travail | 83 | 98 | 181 | 2 504 | 4 310 | 6 814 |
| TOTAL Accident du Travail | 113 | 119 | 232 | 2 504 | 4 310 | 6 814 |
| Accident de trajet sans arrêt | 13 | 1 | 14 | - | - | - |
| Accident de trajet | 33 | 20 | 53 | 1 232 | 1 086 | 2 318 |
| TOTAL Accident de Trajet | 46 | 21 | 67 | 1 232 | 1 086 | 2 318 |
| TOTAL | 159 | 140 | 299 | 3 736 | 5 396 | 9 132 |
| <i>Rappel 2018</i> | 137 | 126 | 263 | 3 384 | 3 324 | 6 708 |
| <i>Rappel 2017</i> | 135 | 122 | 257 | 2 425 | 4 414 | 6 839 |

4.2. ABSENTÉISME DES AEP

| Type | Femme | | Homme | | TOTAL | |
|--|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| | Nb de jours d'absence | Taux d'absentéisme | Nb de jours d'absence | Taux d'absentéisme | Nb de jours d'absence | Taux d'absentéisme |
| Maladie ordinaire | 33 359 | 6,26 % | 26 072 | 5,65 % | 59 431 | 5,98 % |
| Cures | 144 | 0,03 % | 59 | 0,013% | 203 | 0,02 % |
| Longue maladie (LM) | 6 934 | 1,30 % | 4 759 | 1,03 % | 11 693 | 1,18 % |
| Longue durée (LD) | 4 468 | 0,84 % | 3 518 | 0,76 % | 7 986 | 0,80 % |
| Grave maladie (GM) | 365 | 0,07 % | | 0,00 % | 365 | 0,04 % |
| Sous total (LM / LD / GM) | 11 767 | 2,21 % | 8 277 | 1,79 % | 20 044 | 2,02 % |
| AS et AT | 6 432 | 1,21 % | 10 974 | 2,38 % | 17 406 | 1,75 % |
| Maladie professionnelle (MP) | 3 143 | 0,59 % | 2 848 | 0,62 % | 5 991 | 0,60 % |
| TOTAL | 54 845 | 10,30 % | 48 230 | 10,45 % | 103 075 | 10,37 % |
| Maternité ou adoption | 6 028 | 1,13 % | | 0,00 % | 6 028 | 0,61 % |
| TOTAL + maternité ou adoption | 60 873 | 11,43 % | 48 230 | 10,45 % | 109 103 | 10,97 % |
| Paternité | | 0,00 % | 416 | 0,09 % | 416 | 0,04 % |
| TOTAL + maternité ou adoption + paternité | 60 873 | 11,43 % | 48 646 | 10,54 % | 109 519 | 11,01 % |
| Effectif moyen * | 1 459 | | 1265 | | 2724 | |
| Rappel 2018 | 60 226 | 11,35 % | 46 605 | 10,05 % | 106 831 | 10,74 % |
| Rappel 2017 | 63 131 | 11,89 % | 47 425 | 10,05 % | 110 556 | 11,03 % |

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

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Effectif moyen} * 36}$$

Agentes

5. CONGÉS

| | |
|--|----|
| 5.1. CONGÉ PATERNITÉ..... | 36 |
| 5.2. NOMBRE D'AGENT-ES AYANT PRIS DES CONGÉS D'UNE DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 6 MOIS..... | 36 |

5.1. CONGÉ PATERNITÉ

| Catégorie hiérarchique | Congés Paternité 1 enfant (11 jours) | | Congés Paternité jumeaux (18 jours) | |
|------------------------|---|---------------|--|---------------|
| | Nb agents | Nb jours pris | Nb agents | Nb jours pris |
| A | 3 | 33 | - | - |
| B | 2 | 22 | - | - |
| C | 25 | 275 | 1 | 18 |
| TOTAL | 30 | 330 | 1 | 18 |
| <i>Rappel 2018</i> | 30 | 327 | - | - |
| <i>Rappel 2017</i> | 29 | 311 | 1 | 18 |

5.2. NOMBRE D'AGENT-ES AYANT PRIS DES CONGÉS D'UNE DURÉE ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 6 MOIS

| Type de congés | Femme | Homme | TOTAL |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Congé parental | 4 | | 4 |
| Disponibilité pour convenance personnelle | 32 | 36 | 68 |
| Disponibilité pour élever un enfant | 2 | 1 | 3 |
| Disponibilité pour soins aux proches | 1 | | 1 |
| Disponibilité pour suivre son conjoint | 12 | 6 | 18 |
| TOTAL | 51 | 43 | 94 |
| <i>Rappel 2018</i> | 62 | 55 | 117 |
| <i>Rappel 2017</i> | 62 | 50 | 112 |

Pas de changement par rapport à 2018, le congé parental n'a concerné que les femmes. La majorité des agents qui prennent une disponibilité pour suivre son conjoint concerne les femmes. En revanche, les hommes sont un peu plus nombreux à prendre une disponibilité pour convenance personnelle.

Agentes

6. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

| | |
|---|-----------|
| 6.1. NOMBRE D'AGENT-ES SUR POSTE À TEMPS PLEIN TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL EN 2019..... | 38 |
| 6.2. NOMBRE D'AGENT-ES À TEMPS PARTIEL AYANT REPRIS UN TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE EN 2019... | 39 |
| 6.3. NOMBRE D'AGENT-ES À TEMPS NON COMPLET EN 2019..... | 39 |

L'organisation du temps de travail à la Ville de Grenoble fait l'objet d'un règlement adopté par délibération du Conseil Municipal du 20 décembre 2010.

6.1. NOMBRE D'AGENT-ES SUR POSTE À TEMPS PLEIN TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL EN 2019

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|------------|-----------|------------|
| A | 45 | 5 | 50 |
| B | 77 | 8 | 85 |
| C | 128 | 18 | 146 |
| TOTAL | 250 | 31 | 281 |
| <i>Rappel 2018</i> | 250 | 28 | 278 |
| <i>Rappel 2017</i> | 265 | 22 | 287 |

| Temps de travail | Femme | Homme | TOTAL |
|--------------------|------------|-----------|------------|
| 50 % | 8 | 1 | 9 |
| 60 % | 3 | | 3 |
| 70 % | 6 | | 6 |
| 80 % | 154 | 21 | 175 |
| 90 % | 79 | 9 | 88 |
| TOTAL | 250 | 31 | 281 |
| <i>Rappel 2018</i> | 250 | 28 | 278 |
| <i>Rappel 2017</i> | 265 | 22 | 287 |

Les femmes sont majoritairement concernées par le temps partiel (89%)

17,1 % des femmes de la collectivité sont à temps partiel contre 2,5 % pour les hommes. La quotité de temps de travail à temps partiel la plus sollicitée est celle de 80 % (62 %).

6.2. NOMBRE D'AGENT-ES À TEMPS PARTIEL AYANT REPRIS UN TEMPS PLEIN À LEUR DEMANDE EN 2019

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|-------|-------|-------|
| A | 1 | 1 | 2 |
| B | 7 | 1 | 8 |
| C | 11 | 2 | 13 |
| TOTAL | 19 | 4 | 23 |
| <i>Rappel 2018</i> | 33 | 5 | 38 |
| <i>Rappel 2017</i> | 22 | 6 | 28 |

6.3. NOMBRE D'AGENT-ES À TEMPS NON COMPLET EN 2019

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | TOTAL |
|------------------------|-------|-------|-------|
| A | 14 | 7 | 21 |
| B | 22 | 13 | 35 |
| C | 133 | 17 | 150 |
| TOTAL | 169 | 37 | 206 |
| <i>Rappel 2018</i> | 167 | 33 | 200 |
| <i>Rappel 2017</i> | 182 | 30 | 212 |

Organisation du temps de travail

| Temps de travail | Femme | Homme | TOTAL |
|--------------------|------------|-----------|------------|
| >= 10% et < 20% | 3 | - | 3 |
| >= 20% et < 30% | 4 | 2 | 6 |
| >= 30% et < 40% | 5 | 1 | 6 |
| >= 40% et < 50% | 3 | - | 3 |
| >= 50% et < 60% | 19 | 10 | 29 |
| >= 60% et < 70% | 12 | 3 | 15 |
| >= 70% et < 80% | 23 | 4 | 27 |
| >= 80% et < 90% | 86 | 14 | 100 |
| >= 90 % | 14 | 3 | 17 |
| TOTAL | 169 | 37 | 206 |
| <i>Rappel 2018</i> | <i>167</i> | <i>33</i> | <i>200</i> |
| <i>Rappel 2017</i> | <i>182</i> | <i>30</i> | <i>212</i> |

En 2019, le temps non complet impacte essentiellement les femmes (82%) principalement affectées à la DEJ.

ANNEXE DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2019

- **L'engagement de la Ville de Grenoble pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

Le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble a signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Elaborée et promue depuis 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), cette Charte interpelle les collectivités territoriales sur leur pouvoir d'agir. La Ville s'est ainsi engagée à construire un plan d'actions visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes à la fois au sein de la collectivité auprès de ses agent-es mais aussi dans le développement de ses politiques publiques auprès des grenoblois-es.

Un comité de pilotage co-présidé par Maud TAVEL, adjointe au Personnel et à l'administration générale, et par Emmanuel CARROZ, adjoint à l'Égalité des droits et à la vie associative, a été constitué suite à la signature de la Charte. Depuis, ce comité définit les axes de travail prioritaires : place des femmes dans l'espace public, lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge, développement des pratiques sportives des femmes et des jeunes filles, participation à la vie citoyenne, lutte contre les violences, représentation de la diversité des identités, travail sur la mixité des filières.

Une démarche d'évaluation a également été lancée en mars 2017 et permet de suivre l'évolution du plan d'actions et de l'améliorer en continu.

En complémentarité de cette démarche volontariste, la Ville de Grenoble doit répondre à diverses obligations réglementaires, dont la rédaction chaque année d'un Rapport de Situation Comparée.

- **Le contexte réglementaire du Rapport de Situation Comparée**

La [loi n°2012-347 du 12 mars 2012](#) dite loi Sauvadet, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social (article 51). Ce rapport est appelé plus communément Rapport de Situation Comparée (RSC).

Le [protocole d'accord du 8 mars 2013](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les trois versants de la fonction publique ([circulaire datant du 8 juillet 2013](#)) veut favoriser le dialogue social. Le Rapport de Situation Comparée, prévu par la loi Sauvadet, doit être systématisé chaque année. Ce rapport doit également faire l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Ce protocole apporte également des éléments méthodologiques et propose 27 indicateurs qui peuvent être enrichis en fonction des particularités de la collectivité concernée.

Suite à la [loi n°2014-873 du 4 août 2014](#) (article 61) et au [décret n°2015-761 du 24 juin 2015](#), le Rapport de Situation Comparée devient également un appui pour la rédaction du Rapport sur la situation en matière

Organisation du temps de travail

d'égalité entre les femmes et les hommes, autre document obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016 dans les communes de plus de 20 000 habitant-es, et présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire.

➤ *En bref*

Le Rapport de Situation Comparée est un document obligatoire depuis 2012. Il est produit une fois par an par le service relations sociales et suivi de la masse salariale de la Ville de Grenoble, puis est présenté en comité technique au mois de juin.

Il récapitule les principales données chiffrées extraites du bilan social permettant d'apprécier la situation en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité en termes de recrutement, de formation, de temps de travail, de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il est annexé au Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, autre document obligatoire depuis 2016 présenté chaque année en novembre en conseil municipal avant le débat d'orientation budgétaire. Celui-ci est rédigé par la mission égalité des droits en lien avec l'ensemble des directions concernées.



Égalité
des
droits



La rédaction de ce document a été coordonnée par la mission Égalité des droits en lien avec l'ensemble des directions concernées par le plan d'actions.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter le secrétariat par mail dat@grenoble.fr ou par téléphone au 04 76 76 38 83

Réalisation graphique et mise en page : Olivier Monnier