
ÉDITO

Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de l'année. Il reflète les actions menées par la collectivité en matière de ressources humaines, en premier lieu pour améliorer des conditions de travail et valoriser les compétences de l'ensemble des 4000 agents de la Ville. L'année 2019 a notamment été marquée à ce sujet par le développement du télétravail, les avancées du projet Claudel, le projet de loi d'août 2019 qui modifie en partie le statut des agents de la fonction publique territoriale .

C'est aussi un outil de partage entre les RH, les services, les organisations syndicales et plus largement avec toute personne qui s'intéresse aux agents de la Ville de Grenoble. Il est publié sur le site internet de la Ville pour faciliter cette transparence.

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

Pour la quatrième année, un chapitre supplémentaire a été inséré sur les parcours professionnels et le bien-être au travail, qui sont autant d'éléments clés de la politique en matière de ressources humaines qu'il me paraît important de partager.

Bonne lecture !

Maud TAVEL

Adjointe au personnel

Sommaire

1

Emploi

1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS.....	7
1.1.1. Présentation générale.....	7
1.1.2. Structure de l'effectif.....	11
1.1.3. Répartition des dispositifs.....	13
1.1.4. Approche démographique.....	15
1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ.....	18
1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap.....	18
1.3. TEMPS DE TRAVAIL.....	19
1.3.1. Durée du temps de travail.....	19
1.3.2. TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLET.....	21
1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME.....	22
1.4.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt.....	22
1.4.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme.....	27

2

Rémunérations et avantages sociaux

2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL.....	33
2.1.1. Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF).....	33
2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges.....	34
2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT.....	35
2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps plein.....	35
2.2.2. Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein.....	35
2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent-es à temps plein.....	36
2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps non-complet et partiel.....	37
2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	38
2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA).....	41
2.5. AVANTAGES SOCIAUX.....	42
2.5.1. Participation versée au COS :.....	42
2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé.....	42

3

Carrières et développement professionnel

3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....	45
3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP.....	45
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	46
3.1.3. Médailles.....	47
3.1.4. Sanctions.....	47
3.2. FORMATION.....	49
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	49
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	51
3.2.3 Formations personnelles.....	51
3.2.4 Formations de prévention.....	52
3.2.5 Dépenses de formation.....	53
3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	54
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-es sur emploi permanent.....	54
3.3.2. Flux des agent-es sur emploi permanent.....	55
3.3.3. Départ à la retraite des agent-es sur emploi permanent.....	56
3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....	57
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	57
3.4.2. Mobilité interne des agent-es sur emploi permanent.....	68

4

Prévention et relations sociales

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....	70
4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	70
4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....	72
4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....	72
4.3.2. Comité Technique.....	73
4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail.....	74
4.4. DROIT SYNDICAL.....	76

1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS

1.1.1. Présentation générale

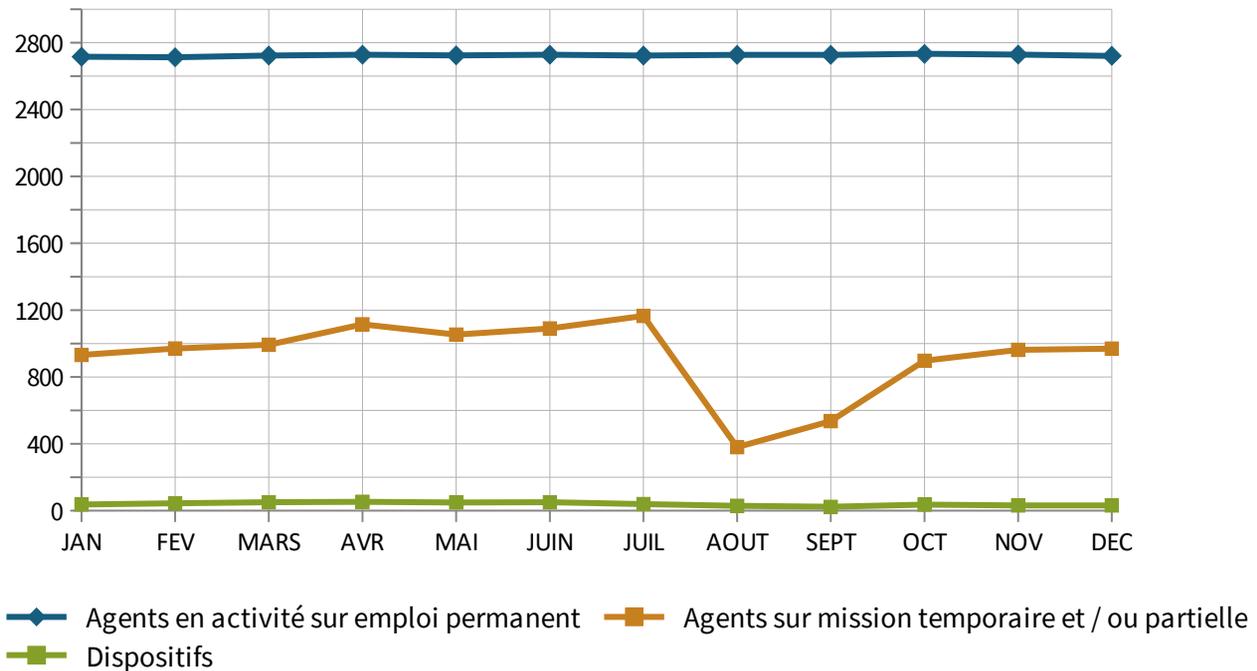
Répartition des effectifs gérés

Situation au 31 décembre en nombre d'agent-es	2017	2018	2019
Agent-es en activité sur emploi permanent	2 739	2 723	2 721
Agent-es sur mission temporaire et/ou partielle (détail p.8)	948	966	969
Collaborateurs/ Collaboratrice de cabinet	5	5	5
Dispositifs (détail p. 12)	43	55	51
Agent-es hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	184	181	180
TOTAL MAIRIE	3 919	3 930	3 926
Allocataires pour perte d'emploi	9	13	21
TOTAL	3 928	3 943	3 947

Agent-es sur emploi permanent	Effectif en nb d'agent-es		Effectif en ETP	
	au 31/12	moyen	au 31/12	moyen
2019	2 721	2 724	2 582,31	2 586,62
2018	2 723	2 724	2 581,48	2 587,50
2017	2 739	2 747	2 603,92	2 614,47

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

Evolution mensuelle des effectifs gérés



Répartition des agent-es sur mission temporaire et / ou partielle

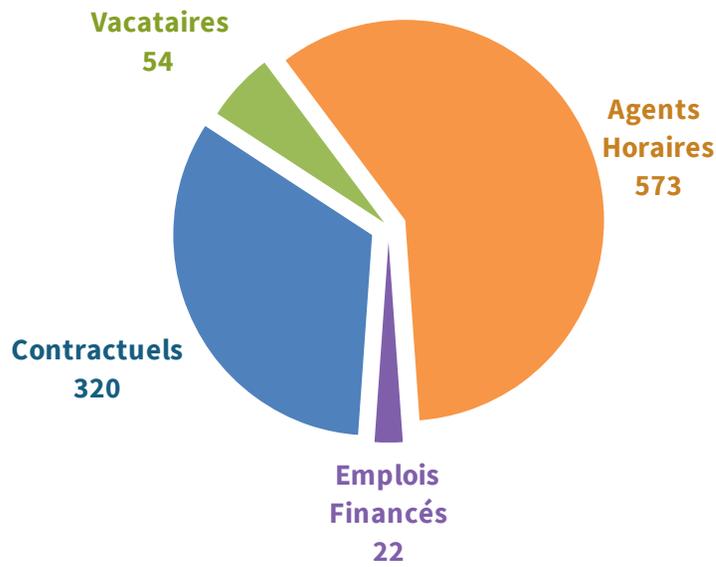
Agent-es contractuel-les : Agent-es ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé.

Agent-es vacataires : Agent-es travaillant occasionnellement.

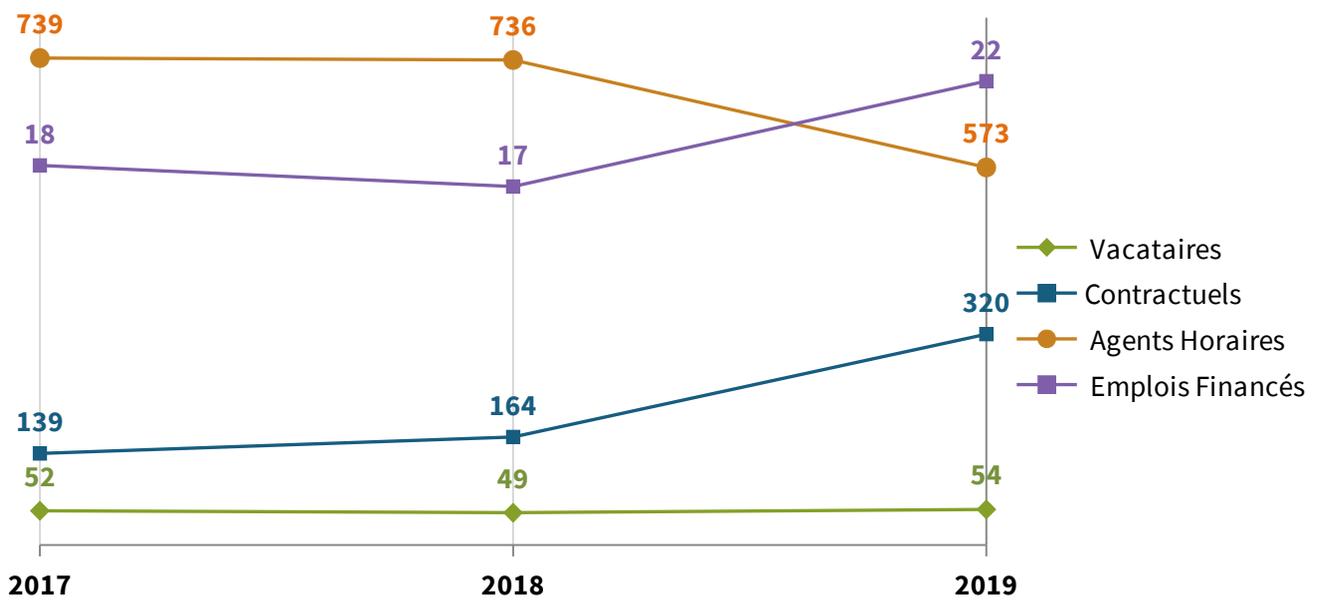
Emplois financés : Agent-es ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé et dont la rémunération est compensée en totalité ou partiellement par un organisme financeur.

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

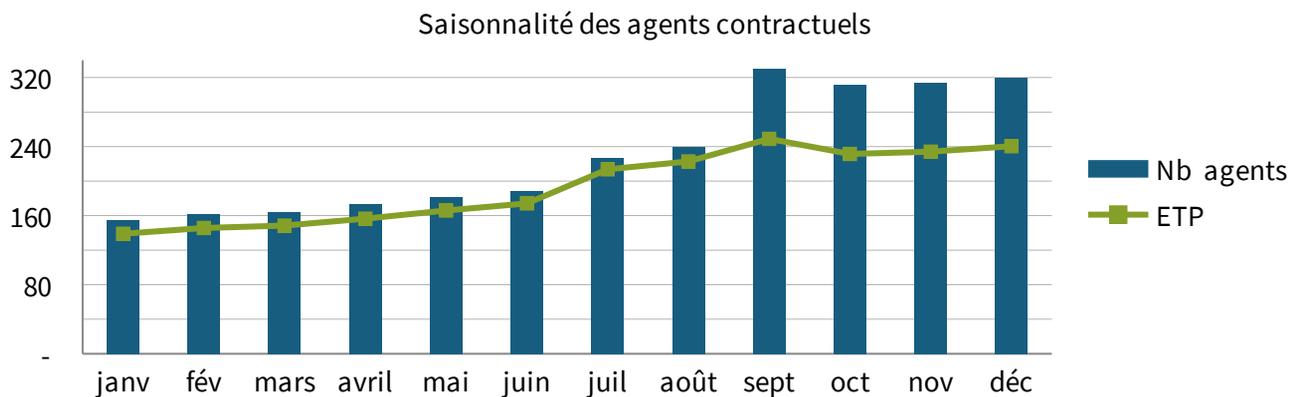
1. | Emploi



L'application du protocole de dé-précarisation de la Direction Éducation Jeunesse a eu pour effet de diminuer le nombre d'agent-es horaires au profit d'agent-es mensualisé-es.



1. Emploi



Répartition des agent-es Hors Activités

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

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

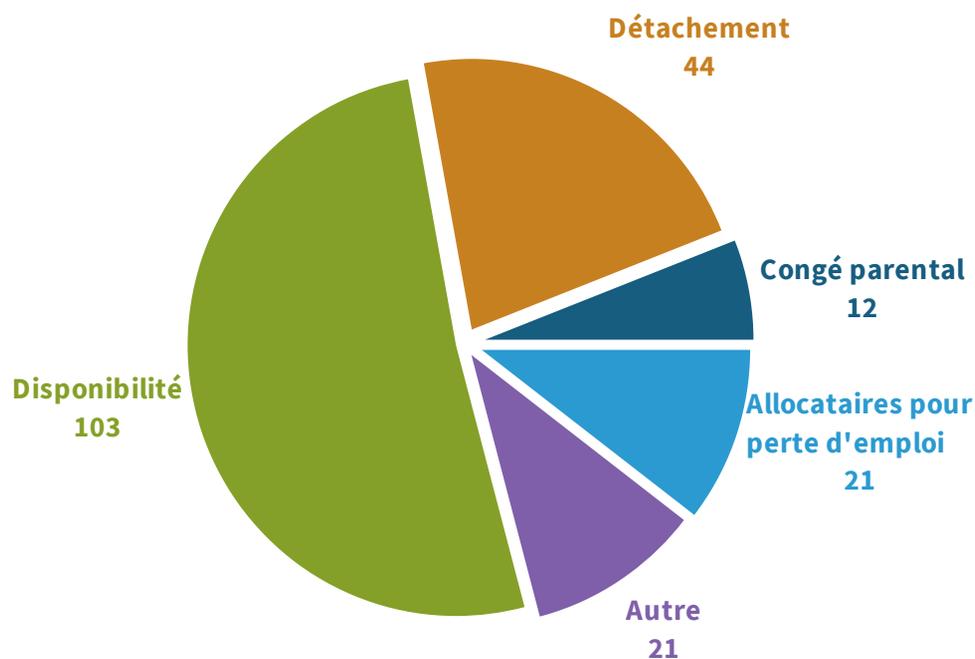
Disponibilité : Le/ La fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Une disponibilité peut être accordée pour raison familiale, pour élever un enfant, ou pour convenance personnelle.

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

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

Autre : Disponibilité maladie et congé formation.

1. | Emploi



1.1.2. Structure de l'effectif

Répartition par statut et catégorie des agent-es sur emploi permanent

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Titulaires et stagiaires CNRACL	314	464	1706	2484
Titulaires et stagiaires IRCANTEC	5	5	54	64
Titulaires détachés autres fonctions publi.	9	5	5	19
Sous total titulaire	328	474	1765	2567
Contractuel-les (RQTH)		1	3	4
Contractuel-les durée D (*)	45	58	23	126
Contractuels durée I (*)	22	2		24
Sous total non titulaires	67	61	26	154
TOTAL	395	535	1 791	2 721

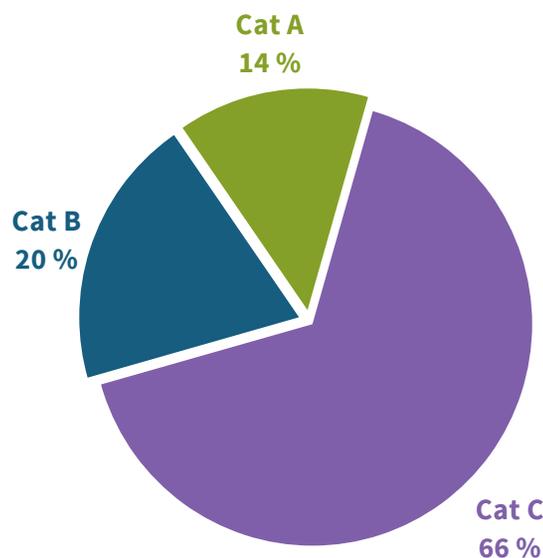
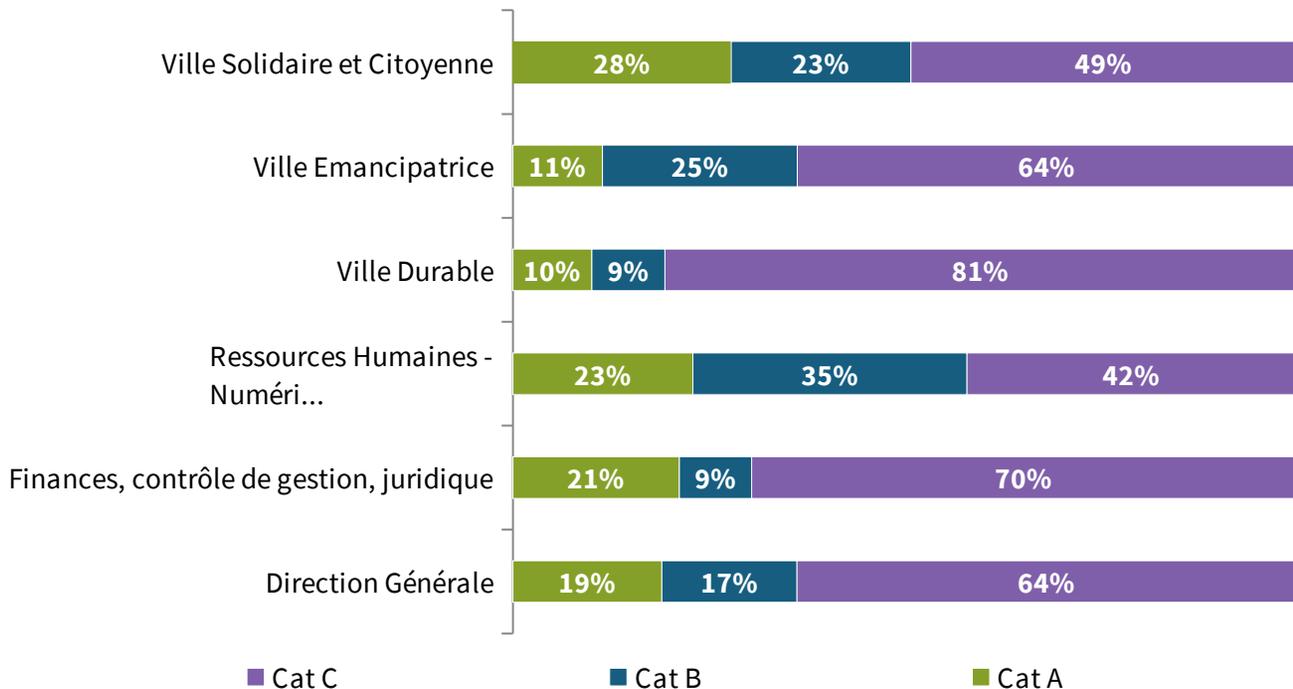
Rappel 2018	379	557	1 786	2 723
Rappel 2017	381	551	1 807	2 739

1. | Emploi

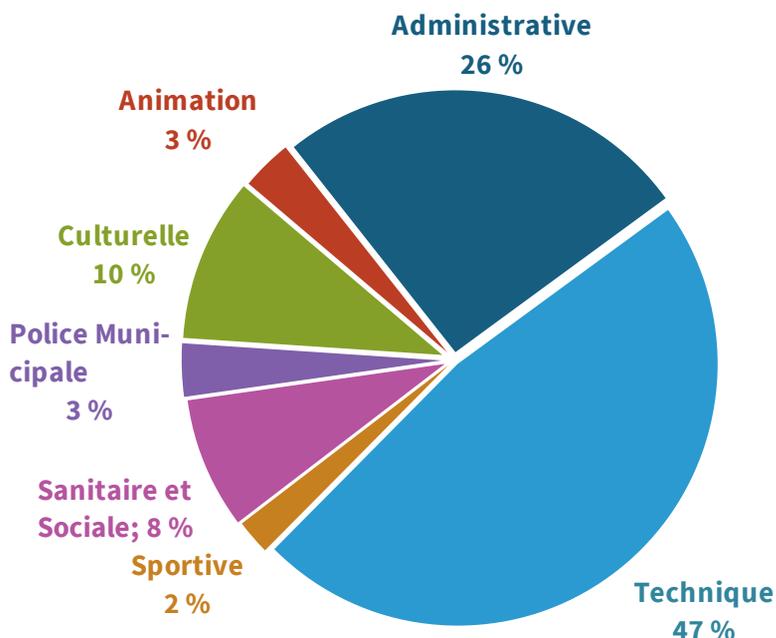
Durée I : Agent-es ayant un contrat à durée Indéterminée (par application notamment la loi n°2005-83 du 26 juillet 2005 (lutte contre la précarité) ou de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (accès à l'emploi titulaire, amélioration conditions d'emploi des agent-es contractuel-les, lutte contre les discriminations)).

Durée D : Agent-es ayant un contrat à durée Déterminée. Ils ont été recrutés sur un poste momentanément vacant. Insertion et solidarité

Répartition par catégorie et département des agent-es sur emploi permanent



Répartition par filière des agent-es sur emploi permanent



1.1.3. Répartition des dispositifs

	2017	2018	2019
Contrat de droit privé			
Apprenti-e (MA)	19	20	20
Contrat Adultes-Relais (AR)	3	3	4
Statut particulier			
Stagiaire gratifié-e (DF)	5	12	6
Service civique	10	19	20
Contractuel-le en CIFRE (IG)	1	1	1
TOTAL	38	55	51

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

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

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

CONTRATS D'INSERTION :

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

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

Apprenti-e : Stabilité d'accueil pour 20 jeunes.

Stagiaire gratifié-e : 44 jeunes effectuant un stage de plus de 2 mois (stages gratifiés) ont encore été accueilli-es en 2019 à la ville, en plus des 300 étudiant-es réalisant des stages de courte durée.

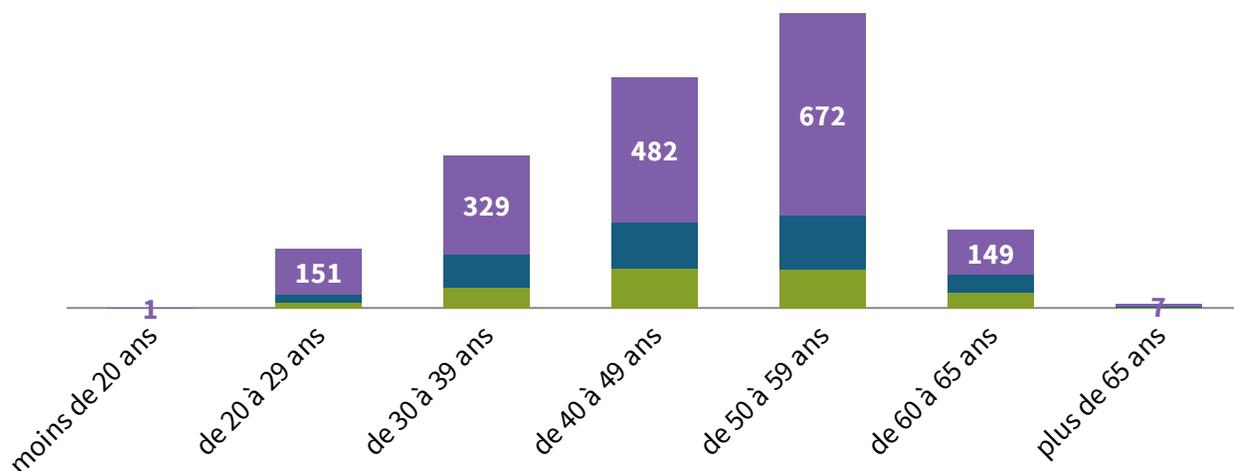
Service civique (pilotage service jeunesse) : 20 jeunes accueillis au sein de la ville, du 1er décembre 2018 au 30 juin 2019, non rémunérés.

Contrat adulte relais : 4 personnes au sein de la Direction Action Territoriale.

1. | Emploi

1.1.4. Approche démographique

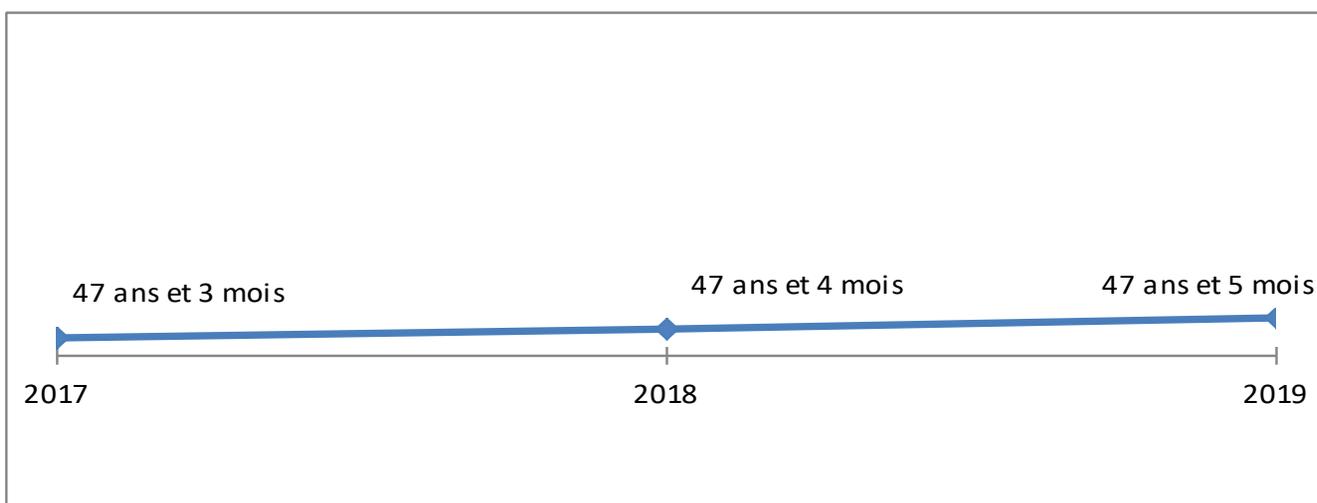
Répartition par tranche d'âge des agent-es sur emploi permanent



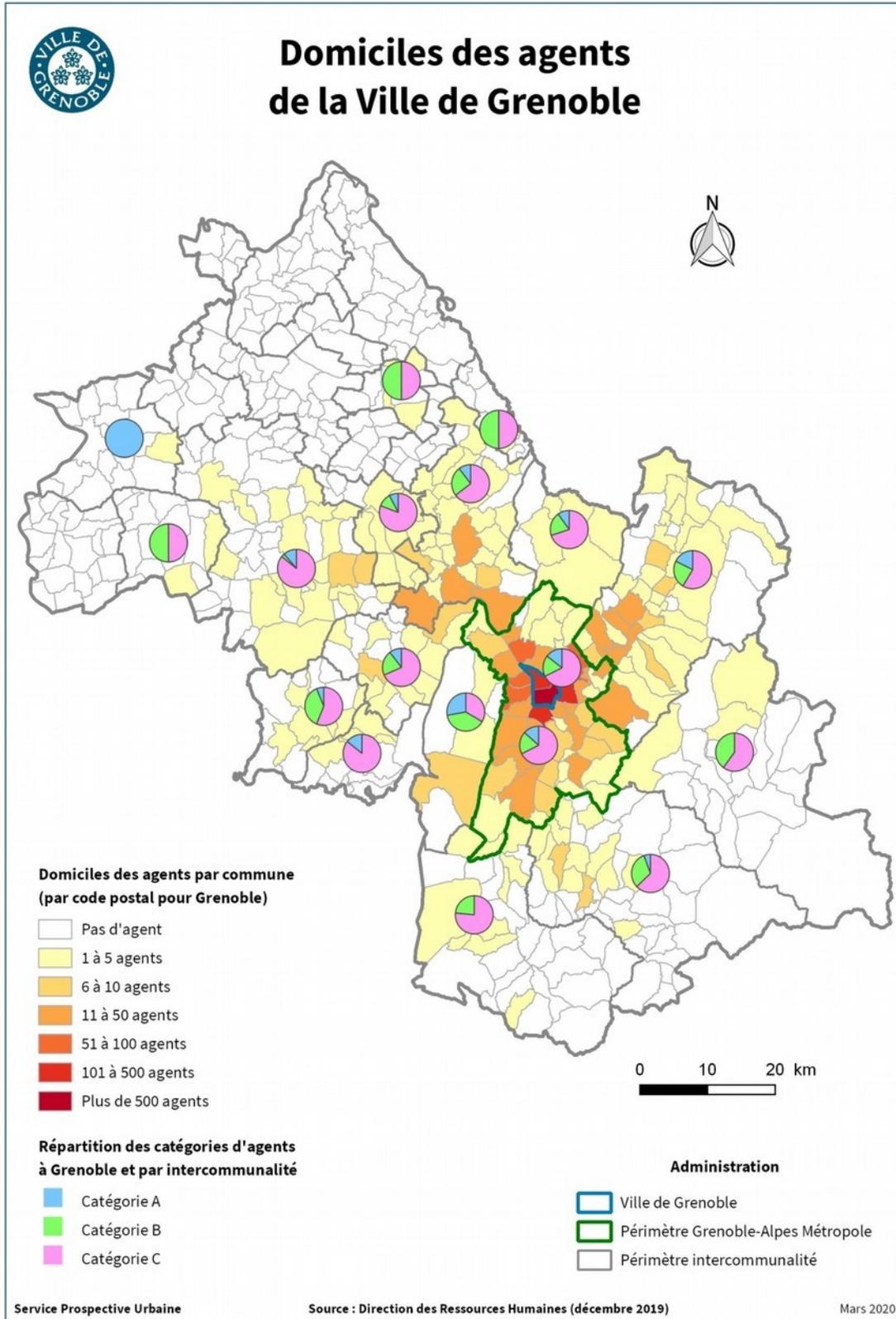
46 % de l'effectif a 50 ans et plus.

Age moyen par catégorie des agent-es sur emploi permanent

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Age moyen
2019	48 ans et 2 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 5 mois
2018	48 ans et 4 mois	47 ans et 8 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 4 mois
2017	48 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois

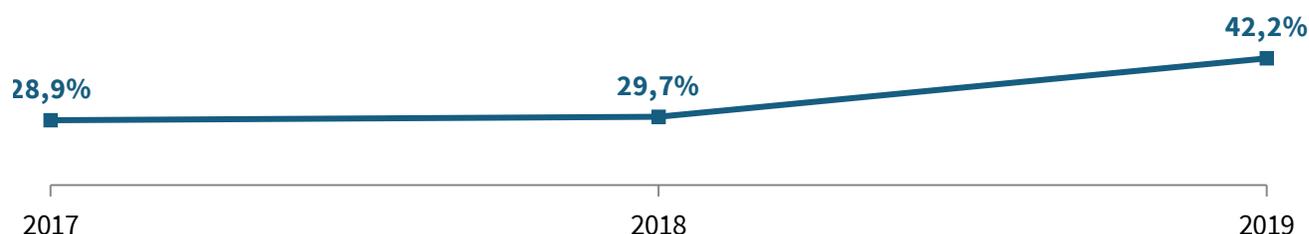


Lieu de résidence des agents sur emploi permanent



Dispositif Plan de Déplacement de mobilité des agent-es sur emploi permanent

Taux de bénéficiaires = Nombre de bénéficiaires / effectif moyen AEP



Le nombre de bénéficiaires était de 795 en 2017, 808 en 2018 et 1150 en 2019 pour des effectifs moyens respectifs de 2747, 2724 et 2724. L'augmentation en 2019 est liée à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo.

Nombre d'abonnements en 2019 en sachant que des agent-es en ont plus d'un

Année 2019	Grenoble	Métropole	Autre Isère	Autres départements	Total
3X30 trajets TAG	22	17	6	2	47
Abonnement mensuel TAG	65	52	7	3	127
Abonnement annuel TAG	200	206	19	11	436
9X10 trajets TAG	12	4	2	1	19
Abonnement hebdomadaire TER	1		31	8	40
Abonnement mensuel TER	1	1	61	15	78
Abonnement annuel TER	1	2	14	6	23
Abonnement mensuel Trans'isère		3	29		32
Abonnement annuel Trans'isère		6	30		36
Abonnement mensuel Métrovélo	6			1	7
Abonnement trimestr. Métrovélo	4	2			6
Abonnement annuel Métrovélo	42	4	2	1	49
Abonnement mensuel combiné	2		42	6	50
Indem Kilom Velo IKV	225	119	21	6	371
TOTAL	581	416	264	60	1 321
Rappel 2018	357	307	257	63	984
Rappel 2017	350	298	229	41	918

1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ

1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap

Sur emploi permanent *

NATURE DU HANDICAP	Titulaires	Contractuels
Travailleurs handicapé-es (RQTH)	162	34
Titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité	33	2
Agent-es inaptes ou reclassés	5	2
Titulaire d'une allocation adulte handicapé	1	
Carte d'invalidité	1	
Pension d'invalidité	3	2
Incapacité Permanente Partielle	6	
TOTAL	211	40
Nombre d'agent-es	251	
Nombre d'agent-es (sous totaux)	2 567	154
% des travailleurs handicapés et inaptes	8,2%	25,9%
Nombre d'agent-es (total sur emploi permanent)	2 721	
% des travailleurs handicapés et inaptes	9,2%	

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

Sur emploi non permanent

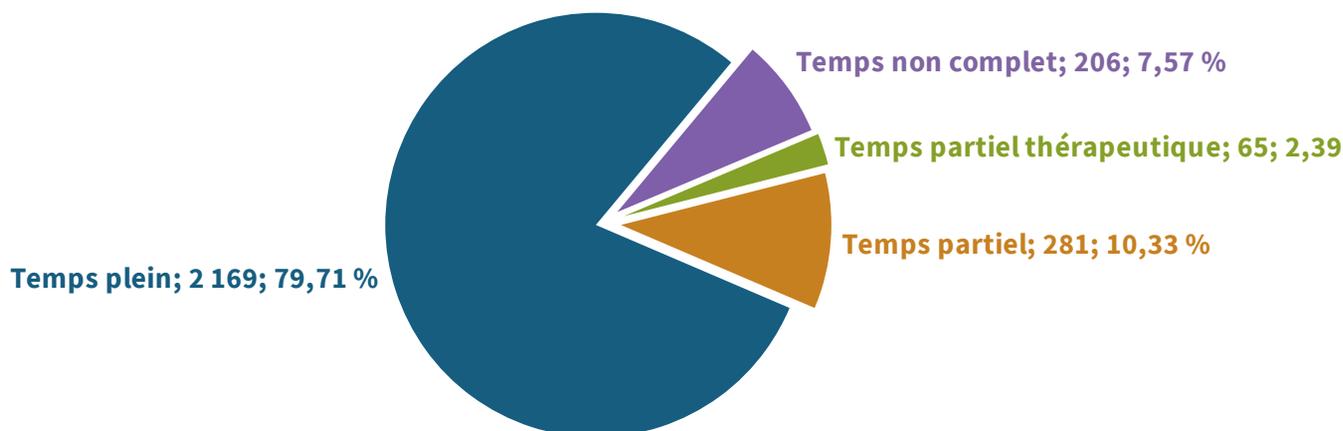
On compte 9 travailleurs en situation de handicap sur les 343 agent-es en renfort et remplaçant présents dans l'année.

On compte 4 travailleurs en situation de handicap parmi les 20 apprenti-es formé-es au sein des services municipaux.

On compte 6 travailleurs en situation de handicap parmi les 1 715 agent-es horaires et vacataires présents dans l'année.

1.3. TEMPS DE TRAVAIL

1.3.1. Durée du temps de travail



Temps partiel :

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

Temps non complet :

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

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

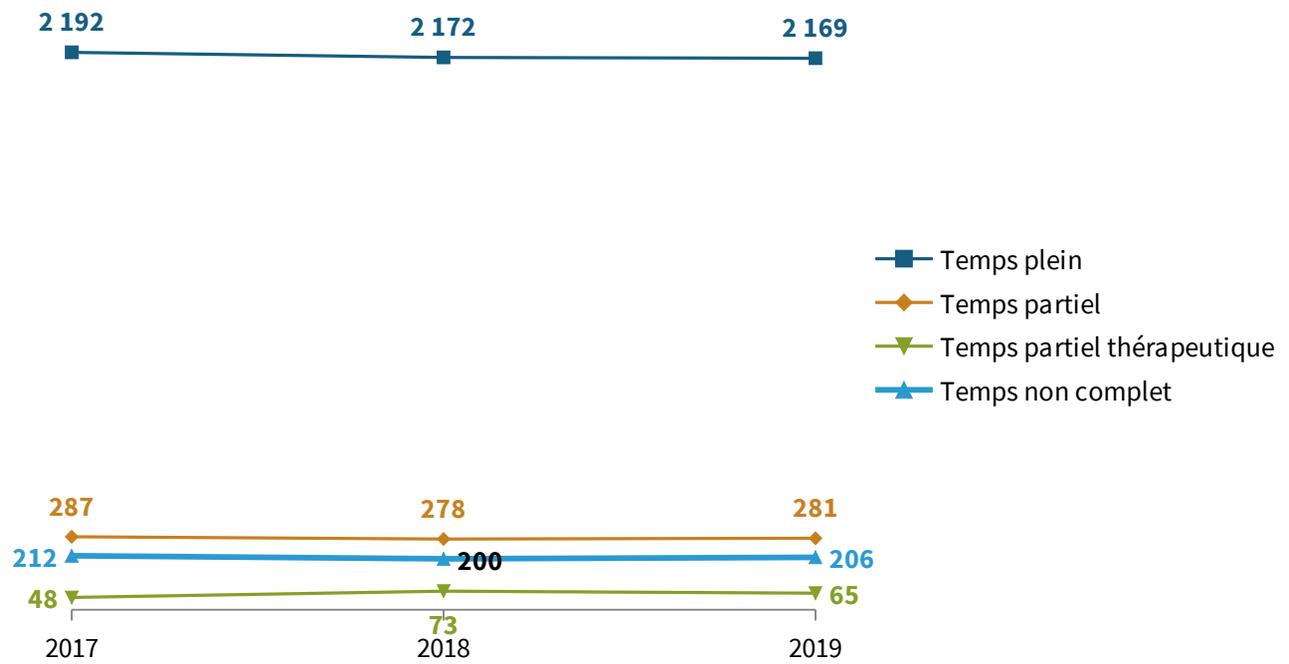
Les fonctionnaires dont la durée de service atteint 28 heures par semaine relèvent du régime spécial de sécurité sociale et de la Caisse Nationale de Retraite des Agent-es des Collectivités Locales (CNRACL).

Temps partiel thérapeutique :

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

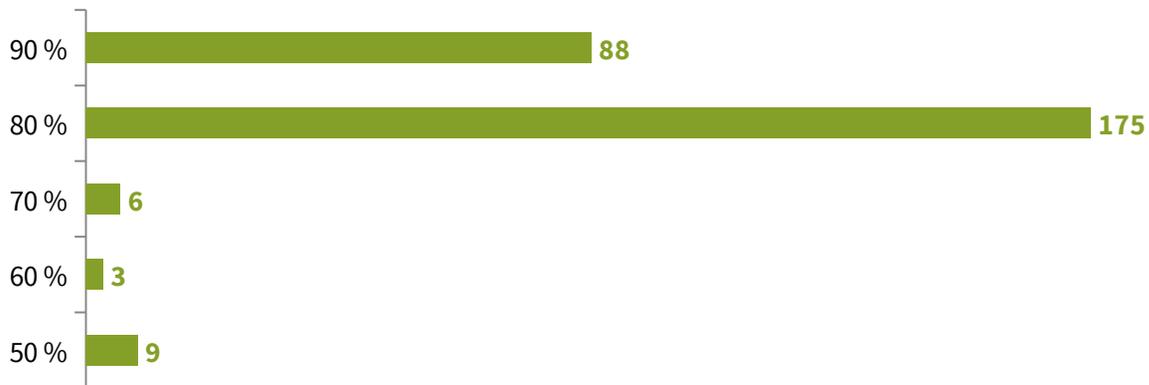
Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

1. | Emploi



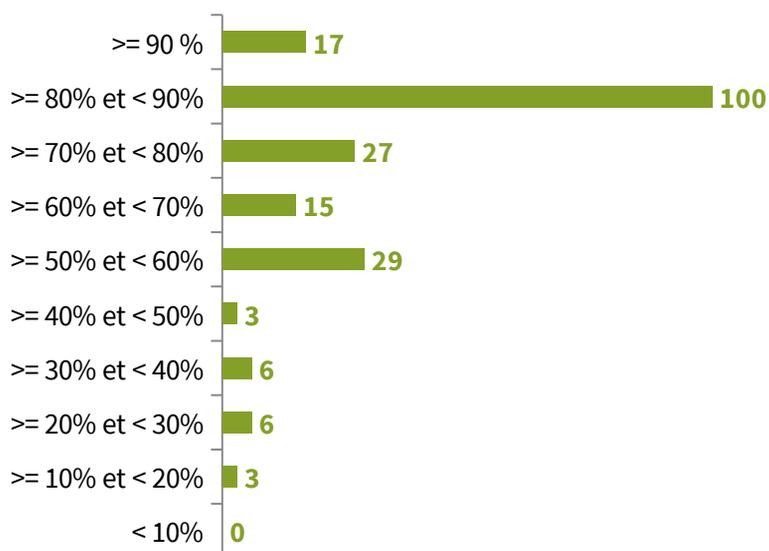
1.3.2. TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLET

Temps partiel



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

Temps non complet



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

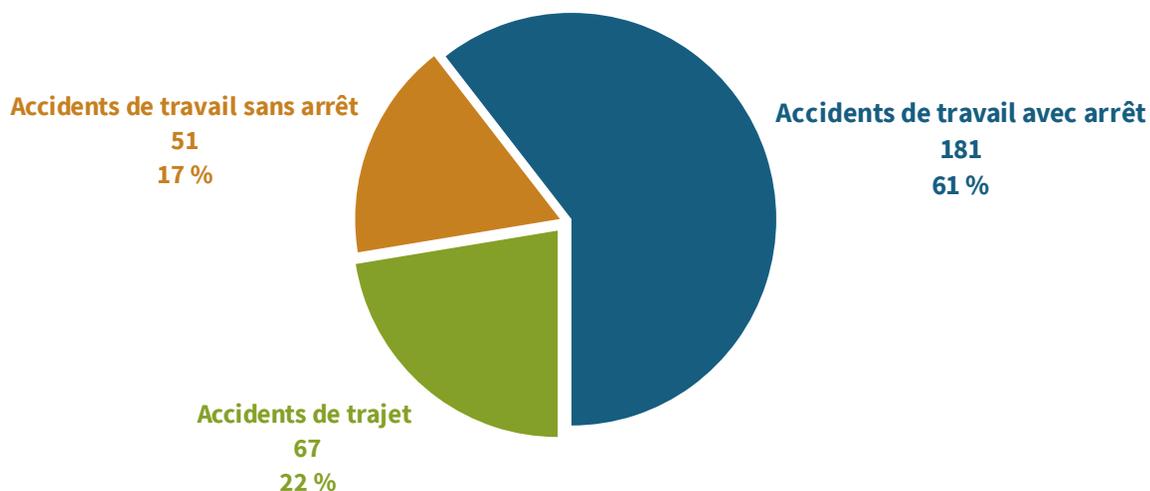
1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

1.4.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt

Cet indicateur concerne tous les agent-es permanents, non permanents, et les dispositifs (CAE et apprentis).

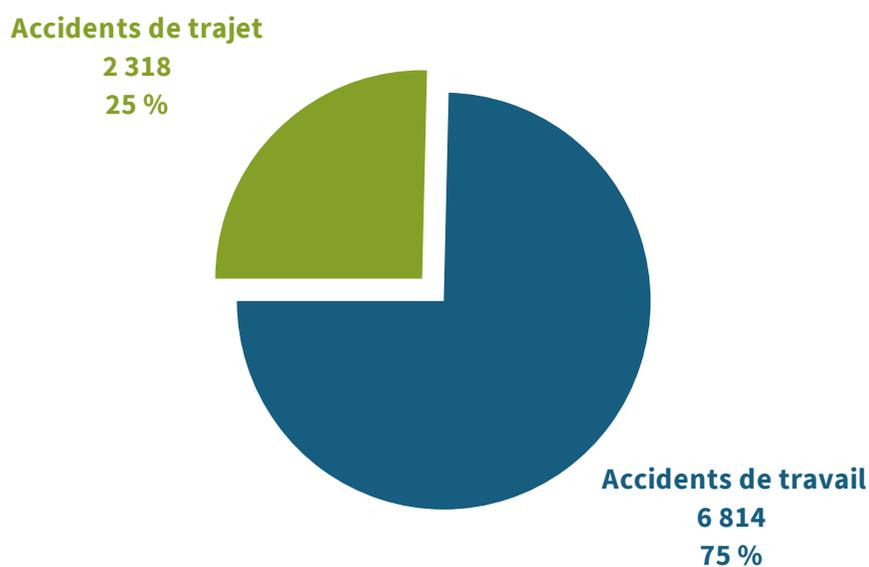
Déclaration d'accidents

	2017	2018	2019
Accidents de travail	191	218	232
Accidents de travail avec arrêt	150	154	181
Accidents de travail sans arrêt	41	64	51
Accidents de trajet	66	45	67
TOTAL	257	263	299
	+4,5%	+2,3%	+13,6%

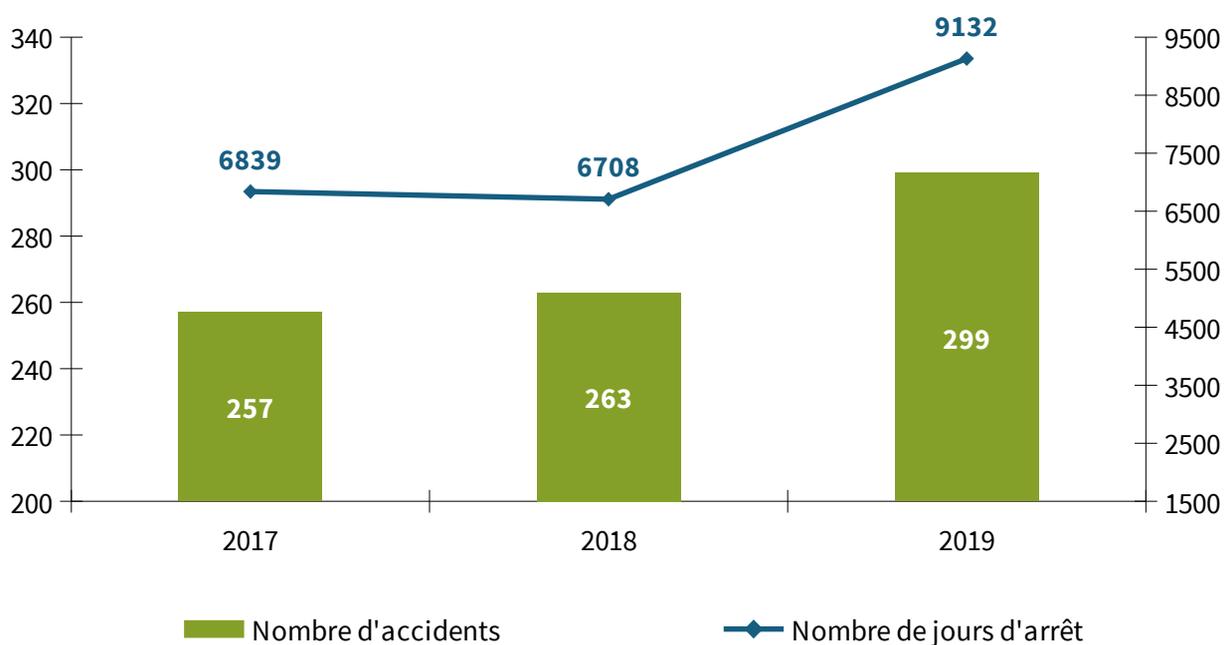


Nombre de jours d'arrêt

	2017	2018	2019
Accidents de travail	5 045	5 624	6 814
Accidents de trajet	1 794	1 084	2 318
TOTAL	6 839	6 708	9 132
	-2%	-2%	+36%



* Accident de trajet = domicile - travail



Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents du travail	%
0	51	21,98%
1-5	32	13,79%
6-10	29	12,50%
11-15	19	8,19%
16 -20	19	8,19%
21 -25	10	4,31%
26 -30	9	3,88%
de 1 mois à 2 mois	23	9,91%
de 2 mois à 3 mois	13	5,60%
> 3 mois	27	11,64%
TOTAL	232	100%

Taux de fréquence :

Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées

Nb. d'accidents du travail avec arrêt _____ * 1 000 000

Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP

	TAUX DE FRÉQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
2019	32	23%	1,21	27,4%
2018	26	13,8%	0,95	23,4%
2017	29,8	2%	0,79	3,9%

Taux de gravité :

Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées

Nb. de jours d'arrêts du travail _____ * 1 000

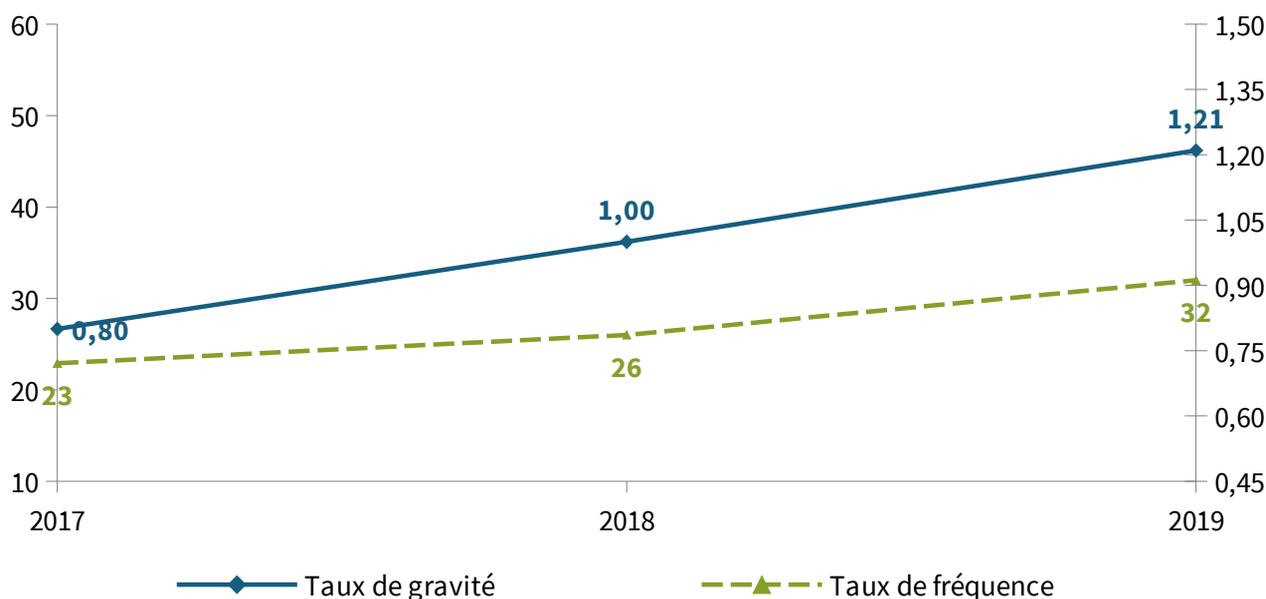
Important :

Cet indicateur concerne tous les agent-es permanents, non permanents, et les dispositifs.

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

Le nombre d'heures travaillées est la somme des heures travaillées et des heures supplémentaires : 5 647 144.34 heures.

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



En 2019, on constate un total de **299 accidents de travail et de trajet**, avec une évolution importante par rapport aux années précédentes.

On dénombre **232 accidents de travail**, dont 181 avec arrêt ayant entraîné 6814 jours d'arrêt de travail.

Le nombre de jours d'arrêt, qui avait diminué quatre années de suite avant 2018, augmente fortement cette année encore de près de 1000 jours par rapport à 2018. Il reste bien supérieur à la moyenne de la décennie précédente.

Le nombre total d'accidents de travail, qui atteint 232, soit 14 accidents de plus qu'en 2018, connaît une augmentation significative des arrêts avec :

- + 27 accidents avec arrêt
- 13 accidents sans arrêt.

La durée moyenne d'un arrêt de travail (suite à accident de travail) est stable par rapport à 2018, soit 37,6 jours (37 jours en 2018).

Les principales causes d'accident restent les mêmes en 2019, mais l'ordre des 2 premières s'inverse par rapport à 2018 (les manutentions manuelles deviennent la première cause d'accident) :

- Les manutentions manuelles (43 accidents ; 1569 jours d'arrêt)
- Les chutes de plain-pied (37 accidents ; 1656 jours d'arrêt)
- Les postures de travail (20 accidents ; 637 jours d'arrêt)

Leurs conséquences :

- Douleurs ou lumbagos (86 AT, soit 37% des accidents)
- Contusions (31 AT, soit 13% des accidents)

1. | Emploi

- Entorses (24 AT, soit 10% des accidents)

Les départements les plus accidentogènes sont toujours Ville Emancipatrice et Ville Durable.

L'évolution du nombre d'accident constatée cette année (et du nombre de jours d'arrêt de travail en découlant) est essentiellement due à une nouvelle augmentation du nombre d'accidents au département Ville Emancipatrice qui a subi 23 accidents supplémentaires (passant de 109 à 132). Soit 45 accidents de plus qu'en 2017.

Le département Ville durable voit quant à lui une diminution du nombre d'accidents : - 6 accidents (passant de 64 à 58).

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

En 2019, les deux taux sont en nette augmentation.

En ce qui concerne **les accidents de trajet** (et les jours d'arrêts induits), ils sont également en forte progression par rapport à 2018. Avec 67 accidents de trajet en 2019 et 2312 jours d'arrêt associés, l'augmentation est de 22 accidents et 1 231 jours d'arrêt par rapport à 2018.

Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. Les mois de janvier, février et mai sont les plus touchés par les accidents de trajets en 2019 (alors que mai et septembre étaient largement les plus ciblés en 2018).

Le mode de déplacement « piéton » continue à être le plus accidentogène pour l'ensemble des accidents de trajet et de travail.

En 2019, le risque routier (quel que soit le moyen de transport) a été à l'origine du plus grand nombre d'accidents de trajets : 32 accidents (contre 21 en 2018) et a causé le plus de jours d'arrêt de travail avec 831 jours d'arrêt (contre 367 en 2018). Les 18 chutes de plain-pied ont causé 776 jours d'arrêt (contre 17 chutes et 587 jours d'arrêt en 2018).

1. Emploi

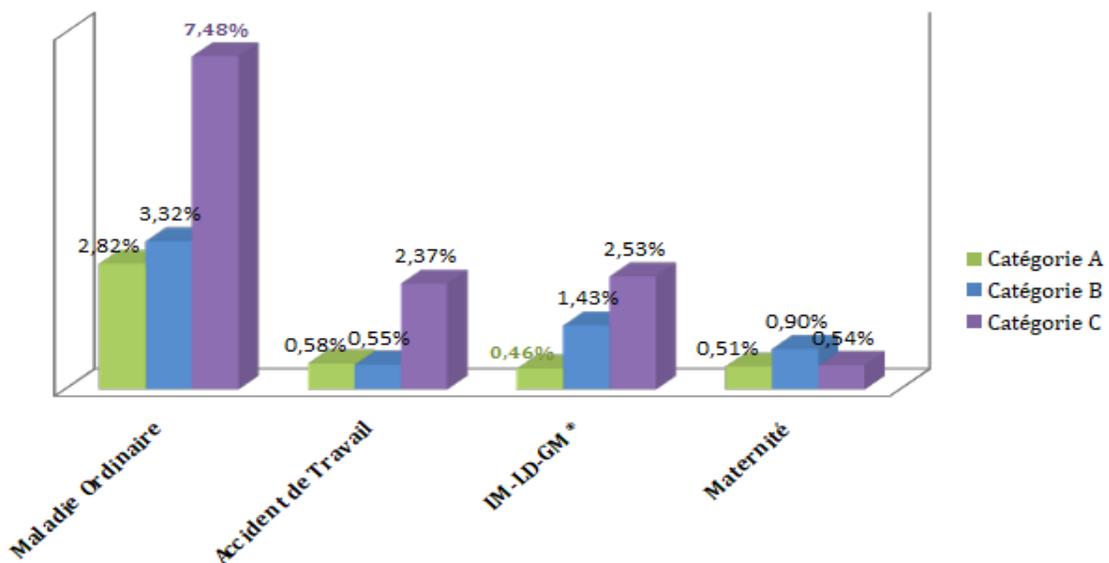
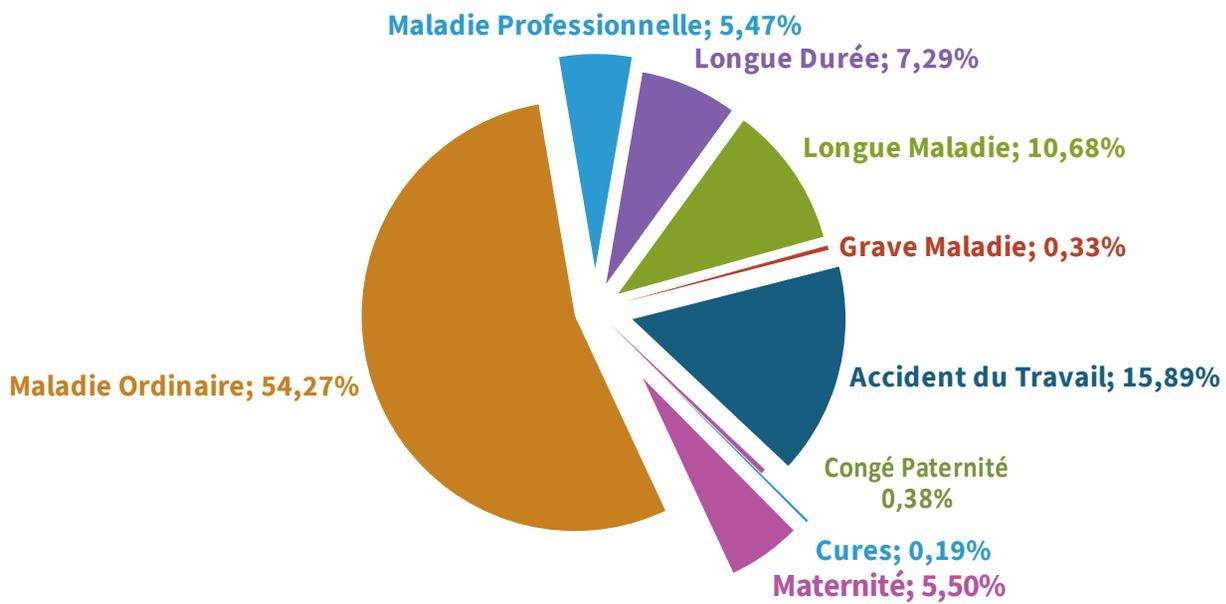
1.4.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme

	2017		2018		2019	
	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	65 602	6,54%	60 732	6,11%	59 431	5,98%
Cures	222	0,02%	221	0,02%	203	0,02%
Longue maladie (LM)	11 716	1,17%	10 650	1,07%	11 693	1,18%
Longue durée (LD)	10 697	1,07%	10 725	1,08%	7 986	0,80%
Grave maladie (GM)	861	0,09%	118	0,01%	365	0,04%
Sous total (LM / LD / GM)	23 274	2,32%	21 493	2,16%	20 044	2,02%
AS et AT	13 091	1,31%	14 425	1,45%	17 406	1,75%
Maladie professionnelle (MP)	3 769	0,38%	4 110	0,41%	5 991	0,60%
TOTAL	105 958	10,57%	100 981	10,16%	103 075	10,37%
Maternité ou adoption	4 256	0,42%	5 478	0,55%	6 028	0,61%
TOTAL + maternité ou adoption	110 214	10,99%	106 459	10,71%	109 103	10,97%
Paternité	342	0,034%	372	0,04%	416	0,04%
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	110 556	11,03%	106 831	10,74%	109 519	11,01%
Effectif moyen *	2 747		2 724		2 724	

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

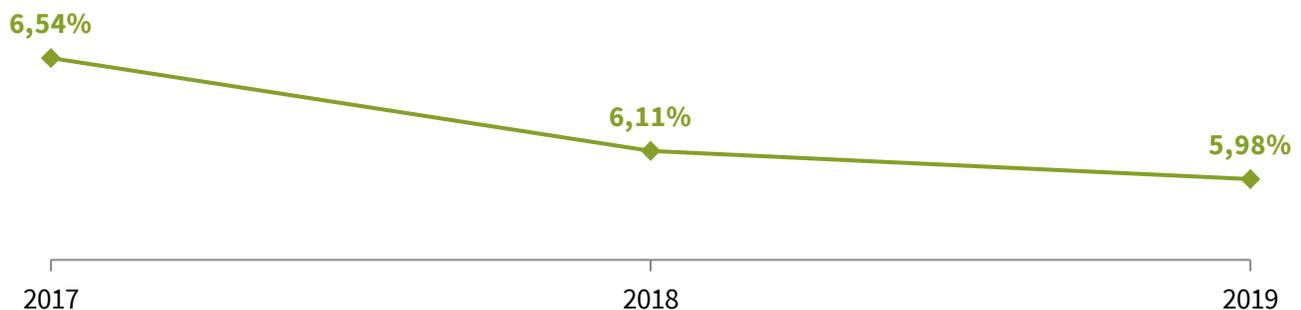
$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Effectif moyen} * 365}$$

1. Emploi



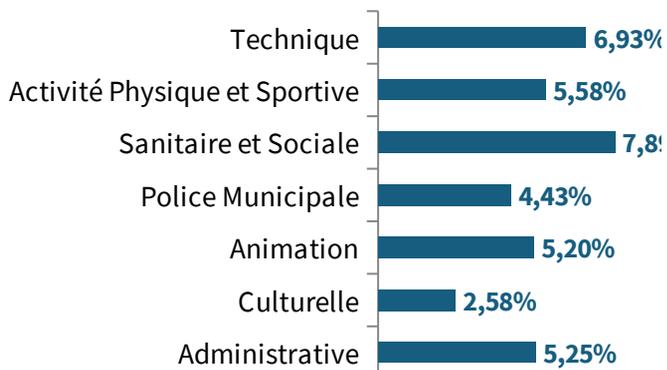
*Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

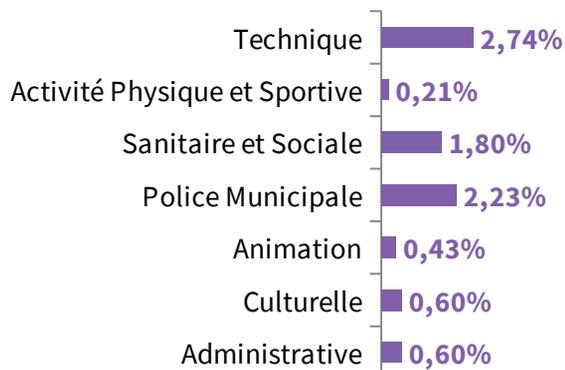


Taux d'absentéisme par filière et motif d'absence

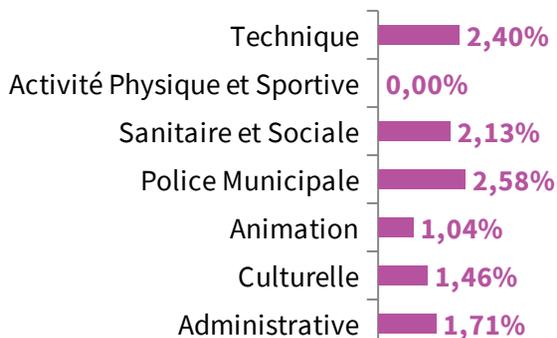
Maladie Ordinaire



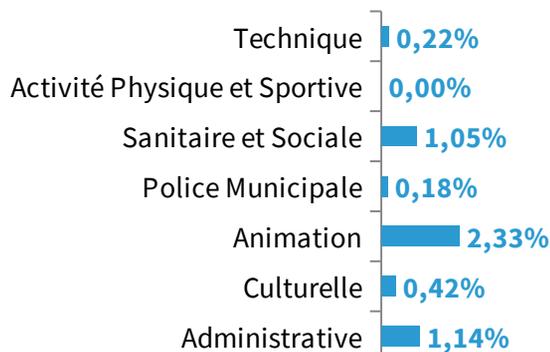
Accident de travail



LM-LD-GM *

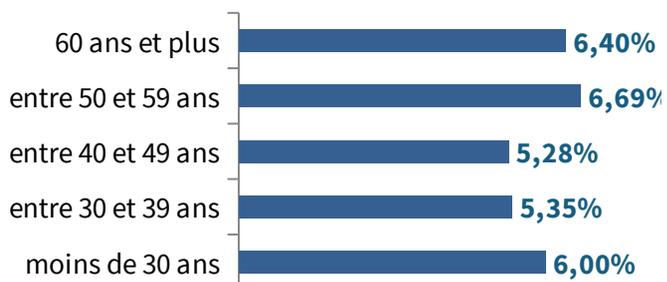


Maternité

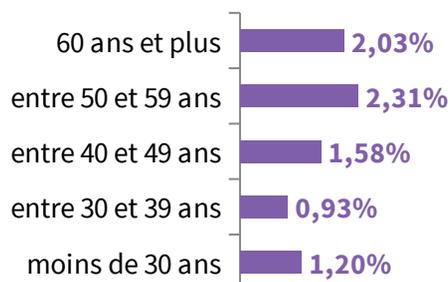


Taux d'absentéisme par tranche d'âge et motif d'absence

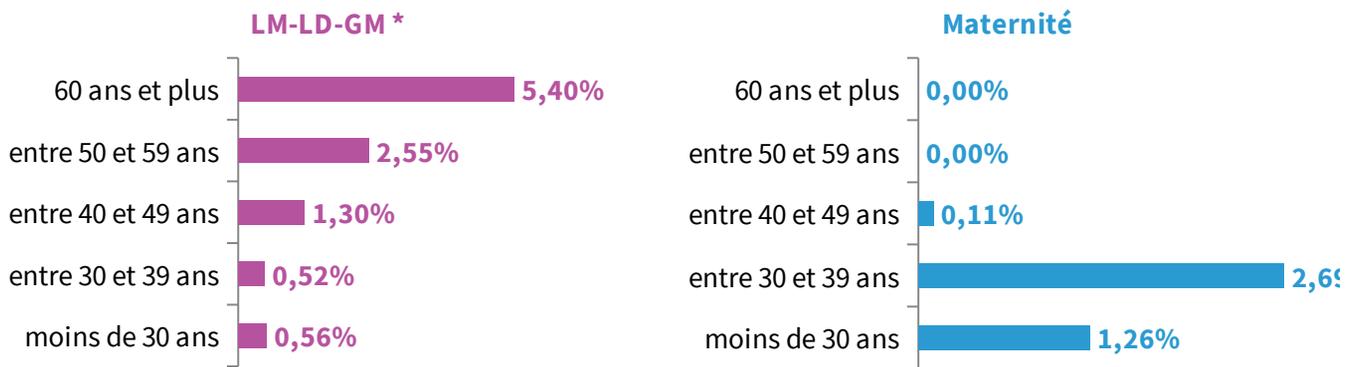
Maladie Ordinaire



Accident de Travail



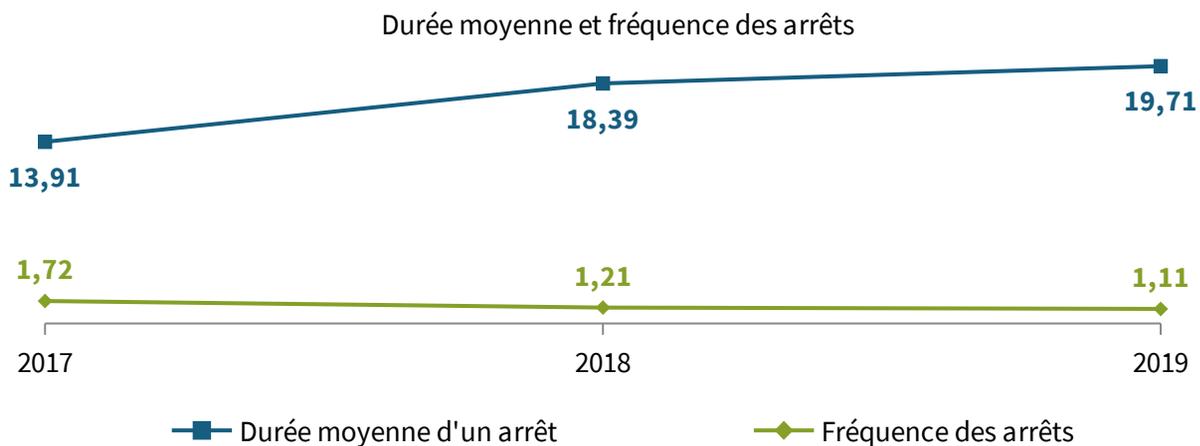
1. Emploi



Arrêts de travail pour maladie ordinaire

Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
59 431	3 015	2 724	19,71	1,11

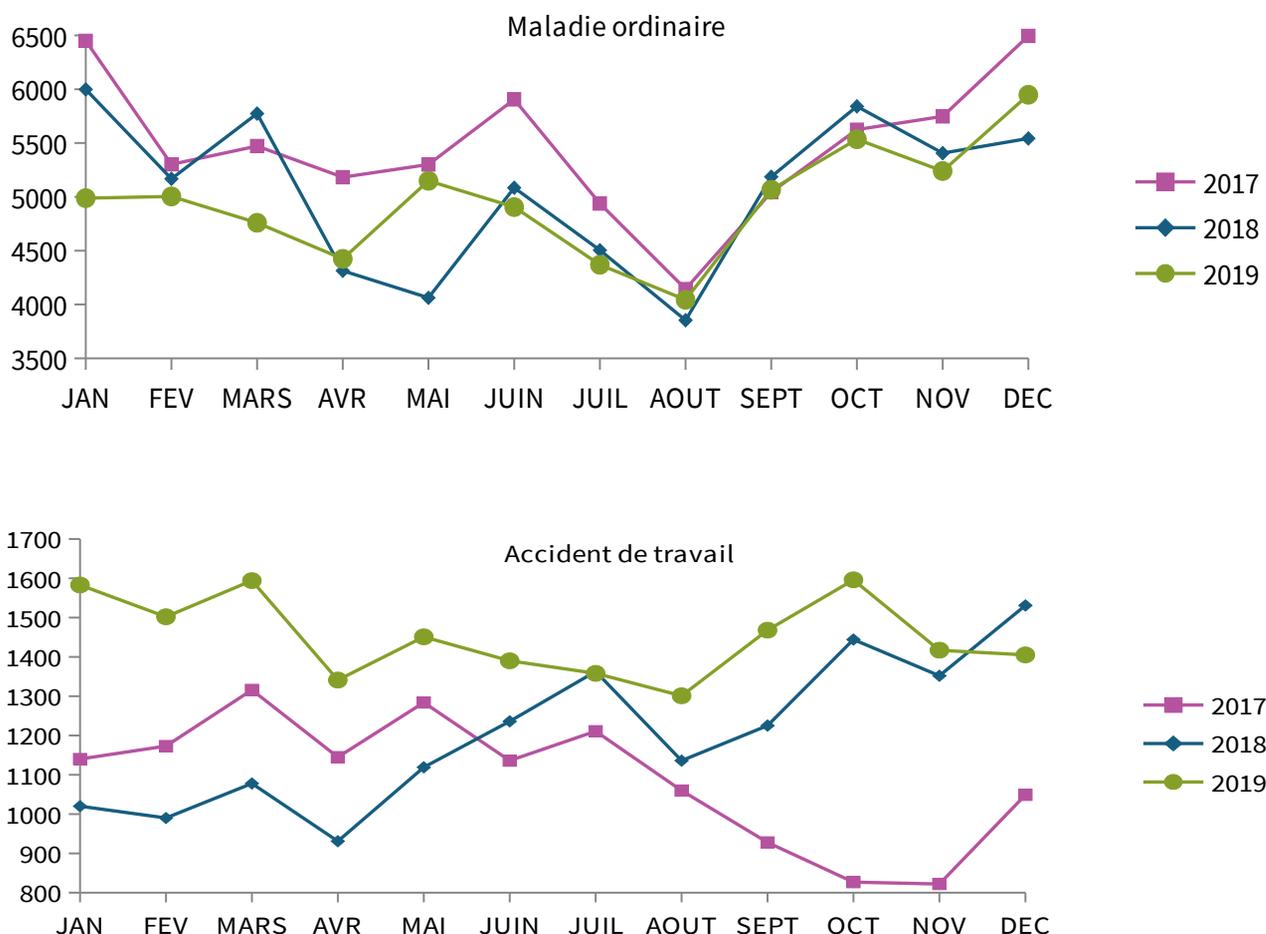
* Effectif moyen = somme des effectifs mensuels en nombre d'agents / 12



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

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

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



L'année 2019 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 11,01% et un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire de 5,98%, ce dernier taux est en légère baisse par rapport à 2018 (6,11%).

La durée moyenne d'un arrêt augmente en 2019, et les arrêts de travail sont un peu moins fréquents.

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

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

Ces commissions ont pour objectif d'être force de proposition sur des solutions concrètes à apporter afin de permettre un retour durable de l'agent-e au travail.

La Ville de Grenoble a lancé une expérimentation à la Direction des Sports et plus spécifiquement sur les équipements sportifs de cette direction afin de comprendre les facteurs d'absence dans ces établissements, relevés comme plus élevés que les autres secteurs d'activité.

La Ville a mandaté un étudiant en Master 2 Psychologie du Travail et Ergonomie pour réaliser un diagnostic dans ces équipements. Il a travaillé en lien avec les agent-es de la direction, les encadrant-es et les RH.

A l'issue du diagnostic rendu, un plan d'action est en cours d'élaboration.



2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL 33**
 - 2.1.1. Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF).....33
 - 2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges.....34
- 2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT 35**
 - 2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps plein.....35
 - 2.2.2. Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein.....35
 - 2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent-es à temps plein.....36
 - 2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps non-complet et partiel.....37
- 2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES 38**
- 2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) 41**
- 2.5. AVANTAGES SOCIAUX 42**
 - 2.5.1. Participation versée au COS :.....42
 - 2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé.....42



2. Rémunérations et avantages sociaux

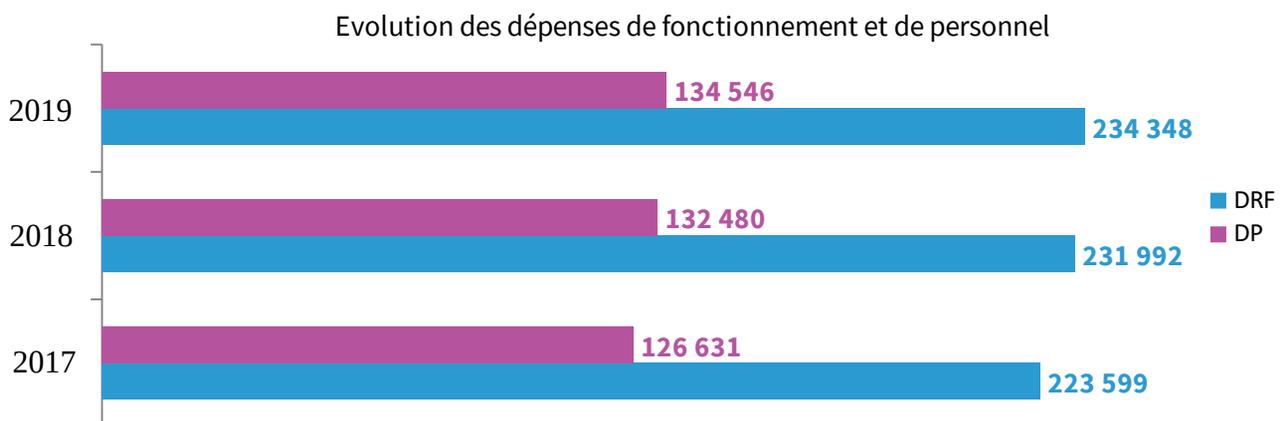
2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL

2.1.1. Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)

<i>Budget Principal (K€)</i>			
	2017	2018	2019
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	223 599	231 992	234 348
Chapitre 012	127 061	132 862	134 855
Chapitre 013	430	382	309
Dépenses du Personnel (DP)	126 631	132 480	134 546
DP / DRF	56,63 %	57,11 %	57,41 %

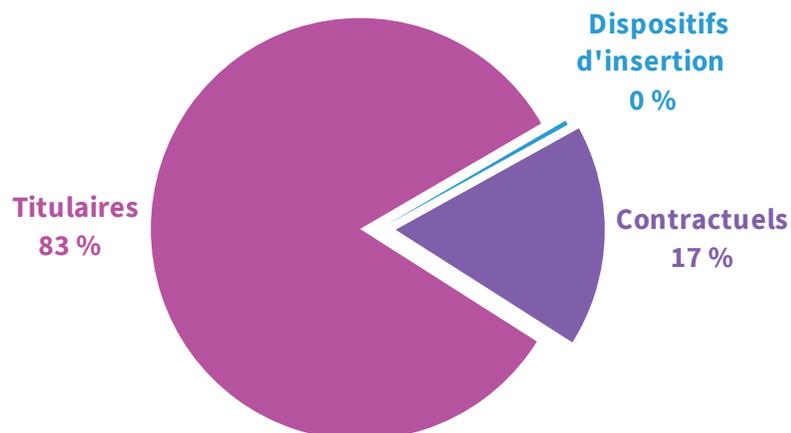
<i>Budgets annexes</i>			
Cuisine centrale	2 198	2 278	2 378
Self Clémenceau	532	555	582

2. Rémunérations et avantages sociaux



La hausse des dépenses de personnel est due principalement à d'une part, l'augmentation du RIFSEEP en année pleine pour les catégories B et la mise en place de la moitié du RIFSEEP pour les catégories A, d'autre part à l'application du protocole de précarité de la Direction Education Jeunesse.

2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges



2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT

2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps plein

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ensemble
Revenu net à payer moyen 2019	2 986 €	2 118 €	1 859 €	2 074 €
Rappel 2018	2 992 €	2 094 €	1 837 €	2 053 €

Agent-es présent-es toute l'année :

Présence	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
31/12/18 et 31/12/19	2 077 €	2 102 €	+ 1,21%

Pour les agent-es sur emploi permanent à temps plein présent-es au 31/12/2018 et au 31/12/2019, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

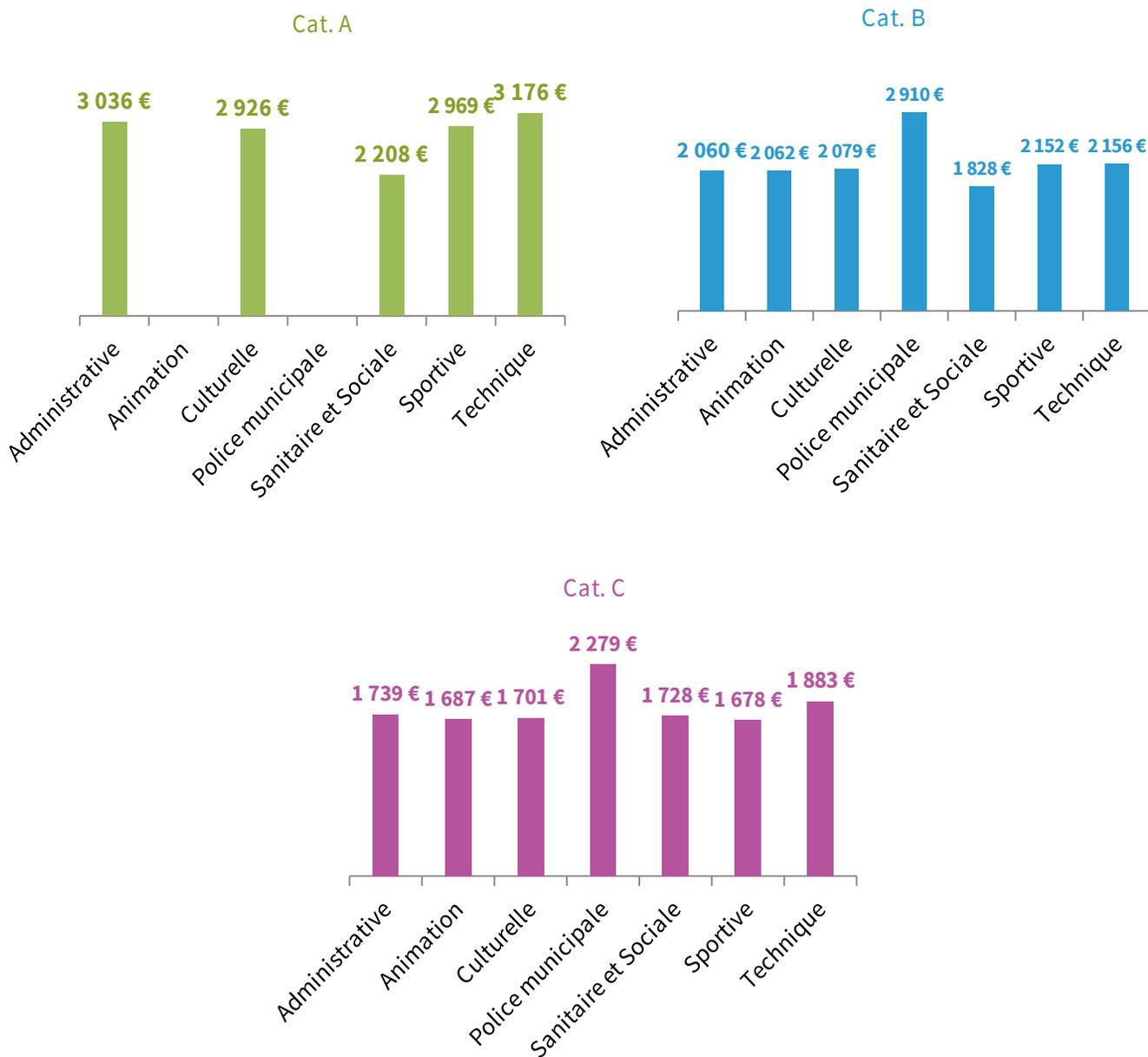
- 2 077 € en 2018 et 2 102 € en 2019
- soit une hausse de 1,21 %

2.2.2. Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein

	Nombre d'agent-es	Total
Chef-fes de service	57	3 303 €
Directeur-rices	18	4 251 €
DGA	4	6 700 €

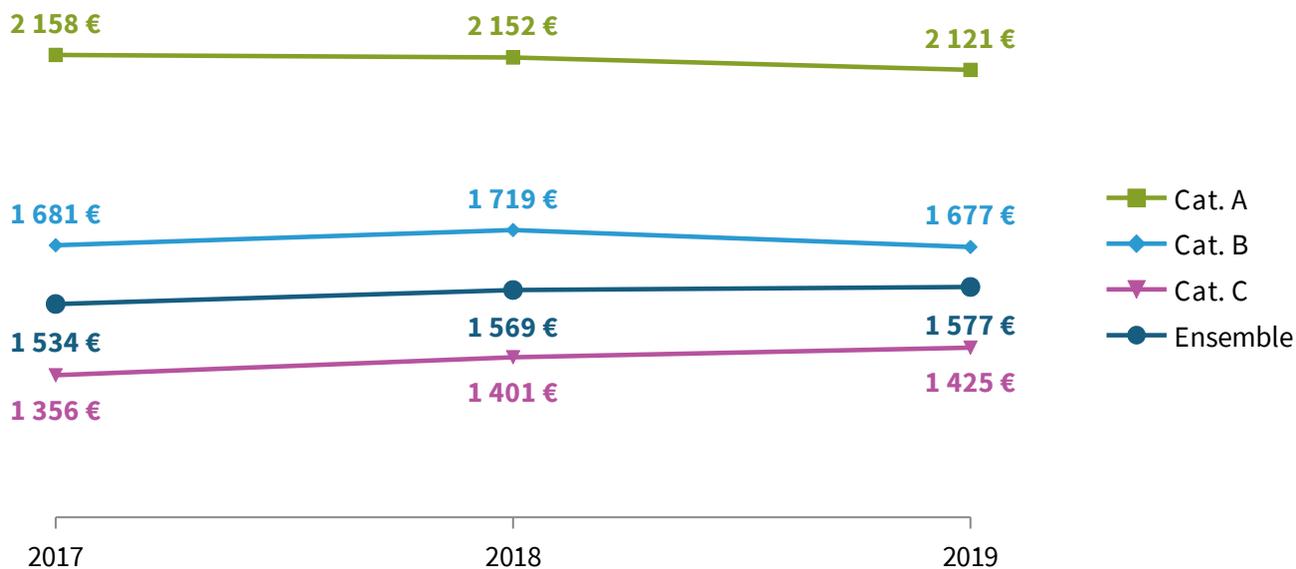
2. Rémunérations et avantages sociaux

2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent-es à temps plein



2. Rémunérations et avantages sociaux

2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps non-complet et partiel



	Temps partiel	Tps non complet
Revenu net à payer moyen	1 780 €	1 270 €
Rappel 2018	1 743 €	1 263 €
Rappel 2017	1 738 €	1 259 €

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

2. Rémunérations et avantages sociaux

2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN NOMBRE D'HEURES)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an
A		33	390			423	23	18
B	2 874	694	191	1 042	355	5 155	98	53
C	19 997	10 846		39 088	1 767	71 698	891	80
TOTAL	22 871	11 573	580	40 130	2 121	77 276	1 012	76

Rappel 2018								
A		3	225			228	25	9
B	3 177	698	41	1 115	320	5 351	108	50
C	20 580	13 954		36 620	1 808	72 961	856	85
TOTAL	23 756	14 655	266	37 735	2 128	78 540	989	79
Ecart 2019/ 2018	-885	-3 082	314	2 395	-6	-1 264	23	-3

2. Rémunérations et avantages sociaux

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN EUROS)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agent-es	Moyenne montant par agent et par an
A		1 457 €	35 228 €			36 695 €	23	1 595 €
B	50 484 €	8 670 €	7 765 €	34 085 €	9 698 €	110 702 €	98	1 130 €
C	301 877 €	144 323 €		984 332 €	45 018 €	1 445 550 €	891	1 622 €
TOTAL	352 361 €	124 450 €	42 993 €	1 018 417 €	54 716 €	1 592 938 €	1012	1 574 €

Rappel 2018								
A		101 €	43 814 €			43 916 €	25	1 757 €
B	55 276 €	7 448 €	8 524 €	36 117 €	8 803 €	116 169 €	108	1 076 €
C	310 821 €	144 888 €		923 418 €	46 520 €	1 425 647 €	856	1 665 €
TOTAL	366 097 €	152 437 €	52 338 €	959 535 €	39 749 €	1 585 731 €	989	1 603 €
Ecart 2019/ 2018	-13 736 €	-27 987 €	-9 345 €	58 882 €	-607 €	7 207 €	23	-29 €

En 2019, le nombre d'heures supplémentaires a diminué de 1 264H par rapport à 2018, soit une diminution de 1,61%.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE DÉNEIGEMENT

Catégorie professionnelle	Heures supp. de déneigement (en nombre d'heures)	Heures supp. de déneigement (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A					
B	129	3 729 €	8	16	466 €
C	2 551	58 529 €	288	9	203 €
TOTAL	2 680	62 258 €	296	9	210 €

Rappel 2018					
A					
B	196	4 961 €	8	24	620 €
C	6 962	129 095 €	281	25	459 €
TOTAL	7 157	134 056 €	289	25	464 €

2. Rémunérations et avantages sociaux

HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION HORS FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection hors forfait (en nombre d'heures)	Heures supp. d'élection hors forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A					
B	156	3 765 €	13	12	290 €
C	1 367	29 526 €	92	15	321 €
TOTAL	1 523	33 291 €	105	15	317 €

Rappel 2018					
A					
B	101	1 608 €	16	6	100 €
C	177	2 678 €	26	7	103 €
TOTAL	278	4 286 €	42	7	102 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A	12 632 €	45	281 €
B	7 320 €	34	215 €
C	15 380 €	68	226 €
TOTAL	35 332 €	147	240 €

Rappel 2018			
A	1 722 €	18	96 €
B			
C			
TOTAL	1 722 €	18	96 €

2. Rémunérations et avantages sociaux

2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

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

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

Catégorie professionnelle	Titulaire		Contractuel-le	
	Nb d'agent-es	Montant	Nb d'agent-es	Montant
A	34	10 433 €	11	2 640 €
B	10	494 €	1	367 €
C	22	2 415 €		
TOTAL	66	13 342 €	12	3 007 €

Evolution de la GIPA



2.5. AVANTAGES SOCIAUX

2.5.1. Participation versée au COS :



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

2.5.2. Participation au titre de la Prévoyance

Année	Montant (en €)
2019	412 118 €
2018	424 417 €

Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

A	161
B	308
C	1 196
TOTAL	1 665
Total 2018	1 722

2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)
2019	166 985 €
2018	165 963 €
2017	166 902 €

2. Rémunérations et avantages sociaux

Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

A	170
B	263
C	1 029
TOTAL	1 462
Total 2018	1 488
Total 2017	1 540

ETP
Congé parental
Temps plein
Type de congés
Filière
Arrêts
ETP
Nombres de jours
Filière
Trajets
Nombres de jours
Adoption
Répartition
Carrière
Trajets
Carrière
Répartition
Paternité
Parcours
Nombres de jours
Temps plein
Carrière
ETP
Nombres de jours
Maternité
ETP
Maternité
Nombres de jours
ETP
Maternité
Nombres de jours
Avantages
Agent-es
Temps partiel
Maternité
Adoption
Nombres de jours
Temps plein
Dépenses

3. CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

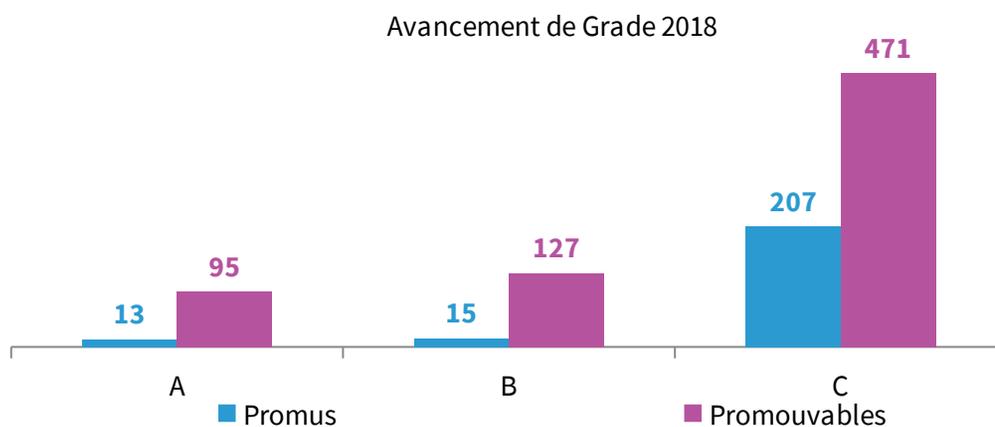
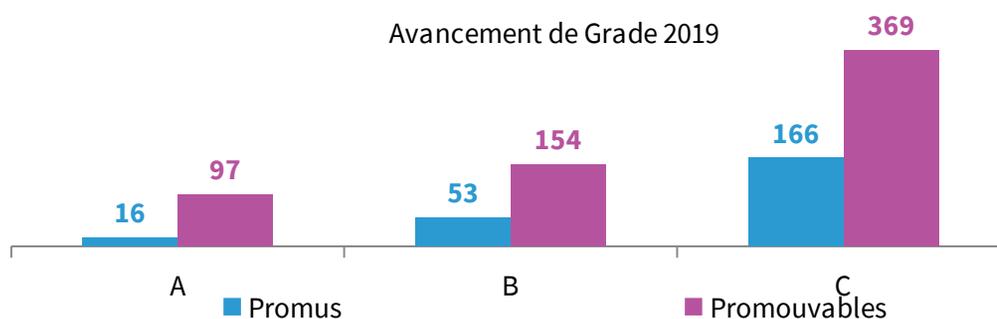
3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	45
3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP.....	45
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	46
3.1.3. Médailles.....	47
3.1.4. Sanctions.....	47
3.2. FORMATION	49
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	49
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	51
3.2.3 Formations personnelles.....	51
3.2.4 Formations de prévention.....	52
3.2.5 Dépenses de formation.....	53
3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL	54
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-es sur emploi permanent.....	54
3.3.2. Flux des agent-es sur emploi permanent.....	55
3.3.3. Départ à la retraite des agent-es sur emploi permanent...56	
3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ	57
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	57
3.4.2. Mobilité interne des agent-es sur emploi permanent.....	68

nombres de jours
ETP
Échelon
Paternité
Maternité
Arrêts
Parcours
Travail
Charges
Congé parental
Paternité
Nombres de jours
Temps partiel
Trajets
Métiers
Titulaires
Temps plein
Maternité
Filière
Type de congés
Temps partiel
Adoption
Cure
Parcours
Carrière
Arrêts
Formation
Cure
Nombres de jours
ETP
Parcours
Temps partiel
Promotion
professionnels
Trajets
Cure
Temps partiel
Carrière
Congé parental
Temps plein
Métiers
Parcours
Répartition
Nombres de jours
Conditions
Filière
Maternité
Paternité
Ventilation
Nombres de jours
Temps partiel
Parcours
Temps plein
Trajets
Arrêts
Type de congés
ETP
Parcours
Paternité
Maternité
Collectifs
Adoption
Paternité
Trajets
Répartition
Cure
Nombres de jours
Primes
Arrêts
Agent-es
Temps partiel
Temps partiel
Répartition
Filière
Parcours
Parcours
Mouvement
Primes
Arrêts
Parcours
Carrière
Paternité
Maternité
Nombres de jours
Paternité
ETP
Temps partiel
Paternité
Maternité
Filière
Temps partiel
Temps partiel
Santé
Congé parental
Trajets
Retraite
Parcours
Filière
Type de congés
Paternité
Paternité
Carrière
Temps partiel
Temps partiel
Congé parental
Nombres de jours
Filière
Maternité
Temps plein
Cure
Avancement
Agent-es
Temps partiel
Carrière
Répartition
Filière
Cure
Temps partiel
Santé
Congé parental
Trajets
Prévoyance
Moyen
Primes
Parcours
Carrière
Paternité
Maternité
Nombres de jours
Paternité
ETP
Répartition
Temps partiel
Congé parental
Nombres de jours
Filière
Maternité

3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP

Promotion interne	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
2019	2	9	14	25
2018	4	5	15	24
Effectif moyen titulaires et stagiaires 2019	322	491	1 761	2 574



Concernant l'avancement de grade en 2019 :

- 16,5 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 34,4 % des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 45,0 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

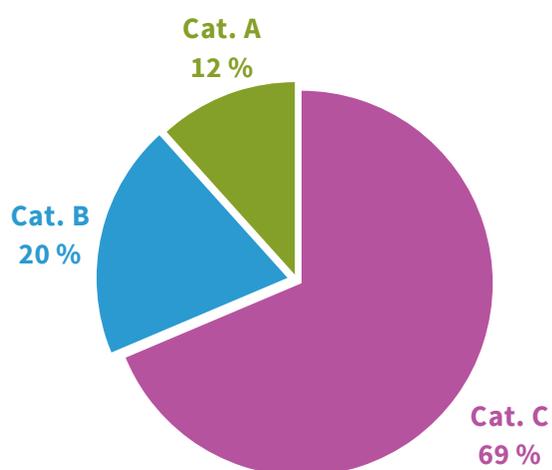
3. | Carrières et développement professionnel

3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Part sur effectif au 31/12
2019	111	186	651	948	39%
2018	130	197	906	1 233	51%
2017	66	241	571	878	34%

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2018 et au 31/12/2019

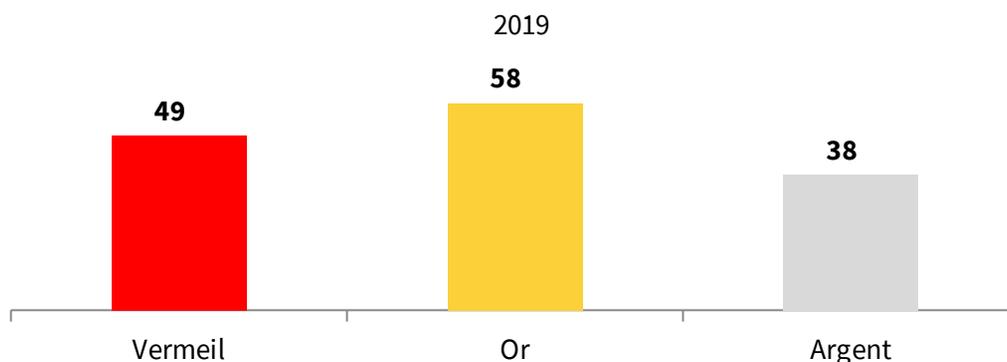
Répartition des avancement par catégorie



3. | Carrières et développement professionnel

3.1.3. Médailles

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



3.1.4. Sanctions

NATURE DES SANCTIONS		2017	2018	2019
1er groupe *				
	Avertissement	2	2	7
	Blâme	3	4	2
	Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	5	8	5
2ème groupe				
	Abaissement d'échelon			
	Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours	2		1
3ème groupe				
	Rétrogradation			
	Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans	2	2	4
4ème groupe				
	Mise à la retraite d'office			1
	Révocation	1	1	
TOTAL		15	17	20

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

3. | Carrières et développement professionnel

Catégorie	2017	2018	2019
Agent de catégorie C	14	17	19
Agent de catégorie B	1		1
Agent de catégorie A			
Total	15	17	20

3.2. FORMATION

3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie

La formation contribue à l'évolution professionnelle et à la mobilité des agents-es. Elle est un axe fort de la politique RH avec un budget maintenu depuis plusieurs années.

Les priorités pour 2019 étaient d'accompagner les agents-es et les services dans les 3 transitions engagées par la Ville : managériale, numérique et énergétique.

Le nombre d'heures de formation ainsi que le nombre d'agents-es formés-es augmentent.

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

Le nombre d'heures de formation de perfectionnement a augmenté de plus de 1 900 heures sur l'ensemble des catégories A, B et C des agents-es.

Le nombre d'heures des formations initiales obligatoires a fortement augmenté avec la formation d'agents-es de la police municipale à l'armement, avec 1 à 3 départ/agent-e (module environnement juridique, module pratique du bâton et module générateurs d'aérosol et module pistolet à impulsion électrique). Le nombre d'heures de formation 2019, des policiers-es municipaux-ales a ainsi doublé.

Le nombre d'agents-es partis-es en préparations concours et examens a également fortement augmenté avec plus de départs des agents-es de catégorie C, cette donnée varie d'une année à l'autre en fonction de la programmation des concours et examens.

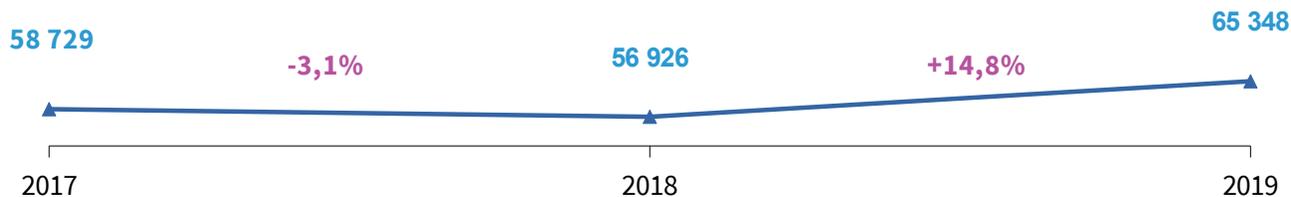
Le nombre de formations dispensées par le CNFPT continue d'augmenter, ainsi que celles dispensées par les autres organismes. Les départs individuels CNFPT et vers les autres organismes spécialisés ont augmenté pour satisfaire la montée en compétences des agents-es sur leurs postes.

Les formations internes ont fortement diminué du fait :

- d'une erreur des chiffres 2018 de la police municipale (environ 600h de trop)
- d'une sollicitation plus importante d'organismes extérieurs par PRP

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

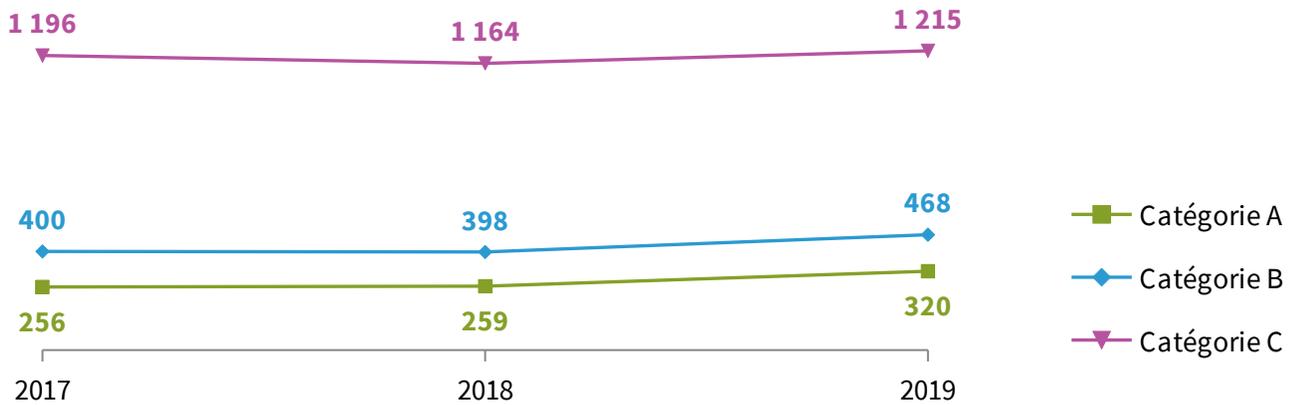
EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION



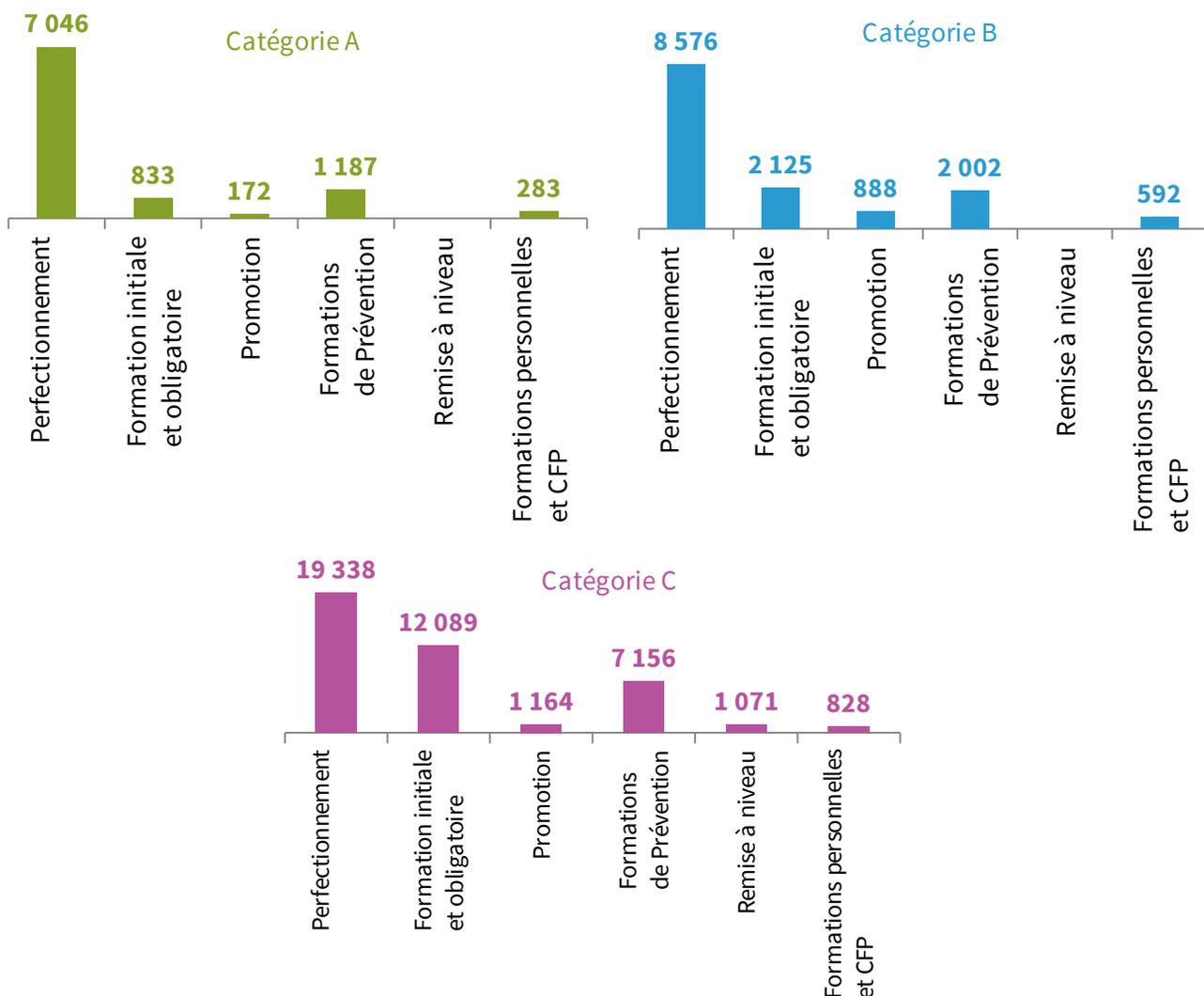
Le nombre d'agent-es formé-es augmente de plus de 10 points entre 2018 et 2019, ce qui reflète la forte hausse des heures de formations (56 926 en 2018 contre 65 348 en 2019). On compte en moyenne 2.3 départs par agent-e parti-e en formation.

3. | Carrières et développement professionnel

Nombre d'agent-es formé-es



Nombre d'heures de formation par catégorie hiérarchique



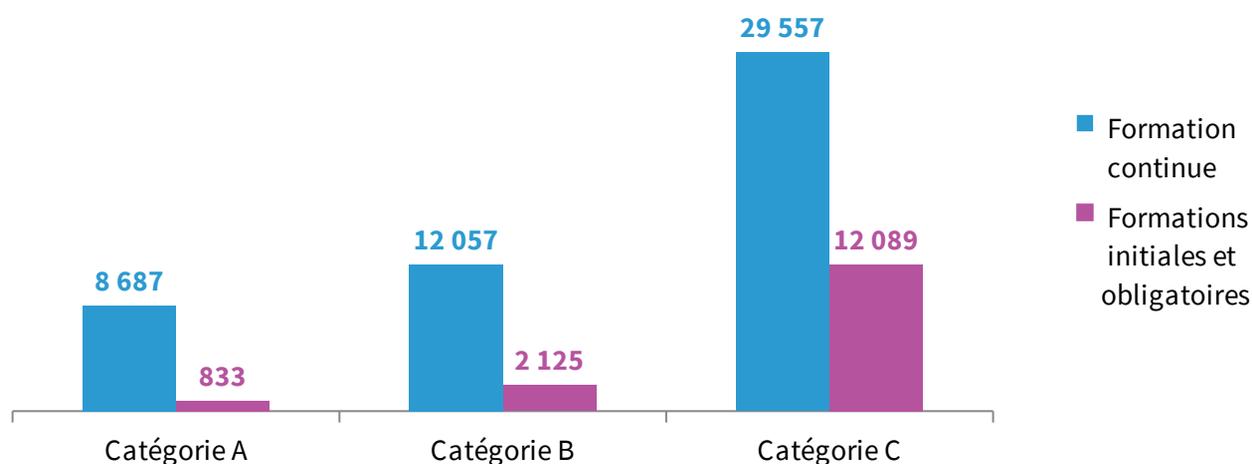
3. | Carrières et développement professionnel

3.2.2. Répartition par organisme de formation

Année	2017	2018	2019	
			Nb d'heures	Nb d'agent-es
CNFPT	25 219	22 299	31 364	1 569
Ville de Grenoble	6 800	8 714	4 850	754
autres organismes	26 538	25 913	29 134	2 266
Total	58 557	56 926	65 348	4 589

Le CNFPT a réalisé 96 jours de formation en intra sur cotisation pour la ville de Grenoble, dont 49 jours de formation management.

Part des formations initiales obligatoires en nombre d'heures



3.2.3 Formations personnelles

En 2019, il y a eu 23 formations personnelles dont :

- 18 départs en CPF
- 3 départs en CFP
- 2 départs en VAE

Pour rappel, en 2018 il y a eu 16 formations professionnelles.

3. | Carrières et développement professionnel

3.2.4 Formations de prévention

	Départs en formation	Nb agent-es formés	Nombre d'heures effectuées / formation
Sauvetage Secourisme	300	284	2898
Activités physiques	149	103	1 092
Incendie	204	160	560
Risque électrique	90	70	1067
Travail en hauteur	31	19	252
Sécurité routière et conduite d'engins	65	64	732
Manipulation de matériels ou produits	110	106	787.5
Evaluation des Risques Professionnels	39	35	1 323
TOTAL	988	841	8 711.5
Rappel 2018	1 374	1 223	11 755

Les principaux domaines de formations de prévention dispensées aux agent-es de la Ville de Grenoble sont :

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

Au cours de l'année 2019, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

- La poursuite des formations Accueil Sécurité en direction des encadrants ;
- La réorganisation du service de prévention sécurité au travail depuis mars 2019
(Les 2 formateurs internes sont devenus préventeurs ce qui a entraîné l'augmentation des formations en externe)
- Une complexité technique de plus en plus importante pour certaines formations (autorisations de conduite, amiante) ;
- Des difficultés constantes pour les services pour organiser les départs en formation de leurs agents avec de très nombreuses modifications et un absentéisme persistant ;
- Une réflexion en cours sur les formations obligatoires par rapport aux métiers exercés dans agents

3. | Carrières et développement professionnel

3.2.5 Dépenses de formation

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

	2017	2018	2019
Cotisation versée au CNFPT	646 961 €	709 361 €	716 468 €
Dont part reversée à la Ville sur les actions intra	51 900 €	48 215 €	57 750 €
Dépenses de formation Ville, hors charges de structure et coût des formations informatiques réalisés par la DSIT	602 216 €	645 188 €	656 029 €
Coût des formateurs interne à la Ville	102 425 €	116 540 €	249 606 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	24 050 €	19 000 €	12 860 €
Sous Total	1 375 652 €	1 490 089 €	1 634 963 €
Charges de structures	448 341 €	402 912 €	395 860 €
TOTAL	1 823 993 €	1 893 001 €	2 030 823 €
Total Rémunérations brutes (*)	87 931 006 €	89 236 049 €	90 526 589 €
% effort formation sur la masse salariale	2,07 %	2,12 %	2,24 %

3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL

3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-es sur emploi permanent

SORTIES		ENTREES	
Motifs	Nombre	Motifs	Nombre
Retraite	84	Contractuel-le	58
Dont 12 au titre de l'invalidité	12	Contractuel-le (RQTH)	4
Fin d'engagement	34	Mise au stage	87
Mutation	48	Mutation	31
Décès	4	Détachement	11
Démission	4	Intégration directe	2
Non titularisation	1		
Licenciement	1		
Sorties définitives	176	Recrutements	193
Disponibilité :	24	Réintégration après disponibilité	18
pour convenance personnelle	14	pour convenance personnelle	9
d'office maladie avec traitement	9	d'office maladie avec traitement	7
pour suivre son conjoint	1	pour élever un enfant	1
		pour suivre son conjoint	1
Autres motifs :	20		
Congé formation professionnelle	1	Réint. après congé parental	5
Congé parental	8	Réint. après détachement	2
Détachement	9		
Exclusion temporaire	2		
Sorties provisoires	44	Réintégrations	25
TOTAL	220	TOTAL	218

Les sorties concernent les agent-es en **activité au 1er janvier** de l'année étudiée et plus en activité au 31/12 de la même année. Les entrées concernent les agent-es recruté-es dans l'année étudiée et encore **en activité au 31 décembre** de l'année étudiée.

A noter : les départs en retraite s'élèvent en réalité à 95 dont 21 retraites pour invalidité. Cela s'explique par le fait que certains agent-es étaient en disponibilité d'office pour maladie en 2018 et donc déjà comptabilisés en sortie en 2018.

3. | Carrières et développement professionnel

Evolution des Entrées – Sortie



3.3.2. Flux des agent-es sur emploi permanent

Taux de rotation

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Total Entrées	40	54	124	218
Total Sorties	44	64	112	220
Effectif 2019	395	535	1791	2721
Effectif 2018	379	557	1787	2723
TAUX DE ROTATION	10,85%	10,81%	6,60%	8,05%
Rappel 2018	9,5%	8,2%	6,6%	7,3%

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}}{\text{Effectif au 31/12}/(n-1) + \text{effectif au 31/12}/(n)}$$

3. | Carrières et développement professionnel

Taux de remplacement

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Total Entrées	40	54	124	218
Total Sorties	44	64	112	220
TAUX DE REMPLACEMENT	90,00 %	80,00 %	110,00 %	100,00 %
Rappel 2018	80,00 %	80,00 %	100,00 %	90,00 %

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

3.3.3. Départ à la retraite des agent-es sur emploi permanent

	2017	2018	2019
Contractuel-les	0	0	2
Titulaires CNRACL	79	75	80
Titulaires IRCANTEC	3	4	2
TOTAL	82	79	84

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

Nombre de départs volontaires

Catégorie hiérarchique	2017	2018	2019
A	1		2
B	-		
C	6	4	1
TOTAL	7	4	3

3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs

L'année 2019 a été marquée par la certification de 6 médiateurs/ médiatrices professionnel-les et la prise en charge de 8 situations de conflits. Ce nouveau dispositif mis à disposition des agent-es et des services propose de traiter les relations interpersonnelles dégradées dans un espace de parole neutre et confidentiel. Il amène les parties concernées à chercher des solutions afin de retrouver une communication professionnelle apaisée et ce de manière durable. Il s'agit d'un traitement à l'amiable du conflit. Il s'inscrit dans les mesures permettant de traiter les risques psycho sociaux.

L'accompagnement se décline également à travers la convention que la ville de Grenoble a signée avec le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicap. La 3ème convention arrive à son terme. Certains axes de cette convention rentreront demain dans le droit commun des actions conduites par la Ville, notamment en termes de mesures de maintien dans l'emploi, grâce aux fonds propres qui seront mobilisés.

Le processus d'accompagnement pour définir un projet professionnel se consolide et continue à évoluer permettant de trouver des mesures adaptées à chaque situation individuelle.

Les propositions en direction des managers pour les accompagner dans leurs activités se sont diversifiées et pour certaines sont devenues systématiques notamment l'accompagnement à la prise de poste. L'activité de soutien des agent-es en situation de souffrance au travail, à travers l'espace d'écoute de la psychologue du travail intègre les alertes relevant des risques psycho sociaux et permet la mise en place des mesures correctrices tant individuelles que collectives.

3. | Carrières et développement professionnel

L'accompagnement à la mobilité et le suivi des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi

116 accompagnements sont en cours dont 66 nouveaux en 2019. 230 agent-es ont été reçu-es dans le cadre de 660 rendez-vous. 14% des agent-es accompagné-es ont vu leurs démarches de mobilité aboutir.

Direction	Handicap	Mobilité Reconversion	Total général
Direction Générale des Services		1	1
Direction Action Culturelle	8	18	26
Direction Affaires Juridiques & Commande Publique		5	5
Direction Action Territoriale	5	22	27
Direction Communication Evènementiel		3	3
Direction Environnement & Cadre de Vie	6	29	35
Direction Education Jeunesse	25	39	64
Direction Evolution Compétences	1	2	3
Direction Finances	3	4	7
Direction Gestion des RH	1	4	5
Direction Immobilier Municipal	4	5	9
Direction Relation Citoyenne	3	9	12
Direction Santé Publique & Environnementale	2	7	9
Direction des Sports	3	7	10
Direction des Tranquillités	2	5	7
Direction Urbanisme et aménagement		2	2
Direction Vie institutionnelle	3	2	5
TOTAL	66	164	230
RAPPEL 2018	64	183	247

3. | Carrières et développement professionnel

Situation des agent-es bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Type Hand	Non titulaire	Titulaire	Total Général	%
ATI	2	33	35	13,9%
Carte invalidité		1	1	0,4%
Inapte reclassé	2	5	7	2,8%
IPP		6	6	2,4%
Pension Invalidité	2	3	5	2%
RQTH	34	162	196	78,1%
Allocation Adulte Handicapé		1	1	0,4%
Total Général	40	211	251	100%
RAPPEL 2018	13	234	247	100,00 %

Le nombre d'agent-es disposant d'une RQTH reste le plus important et représente plus de 70% de l'effectif des agents BOE. On constate en revanche que le taux d'agent-es ayant bénéficié-e d'un reclassement est faible soit 2.8 % démontrant ainsi que la politique handicap de la ville est essentiellement mobilisée pour l'accompagnement des agent-es bénéficiaires d'une RQTH. Le nombre d'agent-es ayant une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) est important. Il s'agit d'une prestation versée au fonctionnaire en plus de son traitement en cas d'invalidité temporaire d'origine professionnelle (accident, maladie professionnelle).

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

Nombre de rendez-vous par année	Agent-es en situation de handicap	Agent-es en démarche de Mobilité	Agent-es en situation de reclassement	Total Général
2018	101 rendez-vous pour 64 agent-es	425 rendez-vous pour 183 agent-es		526 rendez-vous pour 247 agent-es
2019	104 rendez-vous pour 66 agent-es	562 rendez-vous pour 164 agent-es		666 rendez-vous pour 230 agent-es

3. | Carrières et développement professionnel

Nombre d'agent-es par type d'accompagnement, catégorie et filière

Catégorie	Filière	Handicap	Mobilité	Total Général
A	Technique	1	2	3
	Administrative	5	11	16
	Culturelle		5	5
Total A		6	18	24
B	Technique	1	2	3
	Médico-Sociale	-	1	1
	Administrative	2	16	18
	Culturelle	3	7	10
	Animation	-	4	4
	Sportive	-	1	1
	Police	-	1	1
Total B		6	32	38
C	Technique	28	68	94
	Médico-Sociale	13	8	21
	Administrative	10	24	34
	Culturelle	2	1	3
	Animation		9	9
	Police	1	4	5
Total C		54	114	166
TOTAL GÉNÉRAL		66	164	230
RAPPEL 2018		64	183	247

Le suivi des agent-es en situation de handicap

Au cours de l'année 2019, sur 251 agent-es reconnus en situation de handicap, 66 agent-es ont été rencontré-es au moins une fois par la conseillère en accompagnement. Un appui par 2 assistantes administratives et la référente QVT participe à la mise en œuvre de l'accompagnement.

24 agent-es ont été reçus pour la première fois suite à une information assurée via la fiche de paie sur ce que le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi peut permettre en termes de mesures de maintien dans l'emploi et d'accompagnement. Au total, ce sont 104 entretiens qui ont été conduits soit une moyenne d'1,6 rendez-vous par agent-e. Les rencontres permettent d'aborder l'évolution professionnelle, les relations au travail, les conditions matérielles de travail.

37% des agent-es reçus sont des professionnels de la Direction Education Jeunesse assurant une double compétences, agent-e d'entretien et de restauration.

Ces entretiens sont également l'occasion d'engager des actions auprès de l'encadrement et des collectifs de travail. La conseillère professionnelle des agent-es en situation de handicap est une personne ressources pour les encadrants confrontés à des difficultés dans le management du fait d'agent-es en situation de handicap. Une sensibilisation au handicap a été assurée pour les chef-fes d'équipe et technicien-nes des espaces verts et des accompagnements individuels spécifiques, par un prestataire extérieur, ont été mobilisés pour 3 encadrant-es.

Le suivi des agent-es en réflexion sur leur projet professionnel

Le Servie Mobilité – Vie au Travail assure l'accompagnement vers la mobilité des agent-es de la collectivité. 2 conseillères en mobilité professionnelle permettent aux agent-es d'engager une réflexion sur leur évolution en réfléchissant à leur projet professionnel. L'année 2019 a été marquée par la consolidation du processus d'accompagnement structurée en 2018.

Les conseillères en mobilité professionnelle ont été formées et certifiées pour les outils Performance et Arc en Ciel qui permettent la passation et les restitutions des tests en interne et donnent aux agent-es des éléments de connaissance de soi.

On note une augmentation du nombre moyen de rendez-vous d'accompagnement par agent-es qui est passé de 2,3 rendez-vous en 2018 à 3,4 en 2019. La structuration de l'accompagnement a conduit à en diminuer la durée et à proposer un nombre de rendez-vous plus important à chaque agent-e. 25 agent-es ont été recruté-es sur postes vacants après jury, soit 15% de l'effectif des agent-es accompagné-es. 21 agent-es appartiennent à la catégorie C, 3 à la catégorie B et 1 à la catégorie A.

Les ateliers de recherche d'emploi ont conclu pour certains leurs accompagnements et ont permis de préparer les agent-es à leurs démarches de mobilité. Le CV, la lettre de motivation et l'entretien de face à face ont été vus dans le cadre de séances de travail collectives. Les conseillères en mobilité sont par ailleurs à des outils de connaissance de soi permettant aux agent-es d'identifier des compétences comportementales. 2 ateliers de Technique de l'Emploi se sont déroulés en 2019 s'inscrivant dans une démarche d'accompagnement collectif. Ces ateliers se composent de 4 séances. 7 agent-es par atelier, soit 14 agent-es concerné-es et accompagné-es par les 2 conseillères.

La mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement a été proposée à 3 agent-es de la collectivité. Actuellement une agente bénéficie de cette mesure et est accueillie au sein de la Direction Relation Citoyenne.

3. | Carrières et développement professionnel

Accompagnement individuel par le psychologue du travail

La psychologue du travail propose un espace d'écoute aux agent-es en souffrance au travail. En 2019, 216 entretiens concernent 97 agent-es. Elle assure également l'accompagnement de collectifs de travail par des séances d'analyse de la pratique professionnelle.

Typologie des accompagnements	Total
Relations de travail (hiérarchie, collègues...)	40
Gestion du traumatisme psychique	8
Gestion des émotions/stress/confiance/concentration/adaptation	20
Gestion du changement (deuil professionnel, acceptation, accompagnement au changement, accompagnement au retour d'activité, à la retraite.....)	2
Handicap	3
Evolution professionnelle (mobilité, reclassement, préparation à un jury...)	13
Conflit de valeurs	1
Problématiques personnelles ayant une influence sur le travail	3
Relation avec l'utilisateur	2
Organisation du travail (charge, intensité, aménagement du poste, du temps de travail ...)	3
Supervision d'agent-e en posture d'accompagnement	1
Pas de demande (défaut de réorientation)	1
TOTAL	97
RAPPEL 2018	99

L'objet de consultation principal reste des difficultés relationnelles avec l'entourage professionnel proche, sur ces 3 dernières années. Lors des entretiens individuels, l'accent est mis sur les possibilités et les outils à disposition de chacun-e pour sortir du conflit et prendre un temps de recul sur soi-même.

3. | Carrières et développement professionnel

Répartition des objets de consultation au travers des RPS (axes de GOLLAC)

Axes de GOLLAC	Total
Axe 1 : Exigences du travail (intensité, organisation, complexité...)	5
Axe 2 : Exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance...)	13
Axe 3 : Autonomie (procédures, prévisibilité/anticipation...)	11
Axe 4 : Rapports sociaux (relation avec les collègues, la hiérarchie, les partenaires...)	41
Axe 5 : Conflits de valeur	7
Axe 6 : Insécurité du travail (changements, évolution...)	4
Hors axes de Gollac : handicap + problématiques personnelles	16
TOTAL	97
RAPPEL 2018	99

Le rapport GOLLAC sert de modèle théorique pour définir les risques psychosociaux au sein de la collectivité autour de 6 axes. Les tendances sont stables par rapport à 2018, avec une augmentation des demandes de consultations concernant la gestion des émotions.

3. | Carrières et développement professionnel

Répartition par catégorie et statut

Catégorie	Filière	Total
A	Technique	5
	Médico-sociale	2
	Sportive	1
	Administrative	10
	Culturelle	2
Total A		20
B	Technique	2
	Médico-Sociale	1
	Administrative	13
	Culturelle	2
	Animation	4
	Sportive	1
Total B		23
C	Technique	24
	Médico-Sociale	8
	Administrative	13
	Culturelle	1
	Animation	4
	Sportive	4
Total C		54
TOTAL GÉNÉRAL		97
RAPPEL 2018		99

En 2019, les séances d'Analyses des pratiques ont été reconduites pour les professionnelles Référentes Familles des Maisons des Habitants de la collectivité. Au total, elles ont bénéficié de 6 séances, qui leur permettent d'appréhender et d'échanger autour de leurs pratiques professionnelles. En 2020, il sera possible d'étendre ces séances à d'autres professionnels en posture d'accompagnement.

3. | Carrières et développement professionnel

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

La conseillère en organisation et développement personnel propose divers outils d'accompagnements et d'appui aux agents tels que :

- l'accompagnement personnalisé de prise de poste aux managers
- la softline du management aux managers pour la résolution de problèmes ponctuels
- le profil individuel Arc-en-ciel DISC pour les managers
- l'accompagnement individuel de développement personnel
- l'accompagnement de reprise après absence

Répartition des activités : nombre de séances par catégorie des agent-es

Catégorie	Nombre de profils AEC réalisés	Nombre de séances dév. Personnel ou reprise de poste	Nombre de séances de Softline management	Nombre de rendez-vous Acc. Prise de poste de manager	Total général
Cat A	15	31	59	27	132
Cat B	2	15	7	20	44
Cat C	1	14	3	33	51
Total général	18	60	69	90	237

Généralisation des accompagnements à la prise de poste des managers. En fonction des besoins du manager les séances d'accompagnements ont permis de travailler sur les aspects de posture, de développement personnel et de méthodologie.

Démarrage de l'accompagnement à la reprise de poste après un arrêt maladie long. 6 agent-es ont bénéficié de ce type d'accompagnement sur 2019 (4 cat A, 1 cat B, 1 cat C).

Catégorie	Prise de poste	Dév. Personnel et reprise de poste	Cohésion équipe	Total général
Cat A	4	4	7	15
Cat B	2			2
Cat C	1			1
Total général	7	4	7	18
RAPPEL 2018	6	10	15	31

En 2019, des profils AEC DISC réalisés par d'autres professionnels de la DEC :

- dans le cadre de l'accompagnement à la mobilité ont été faits par les conseillères en mobilité
- dans le cadre du recrutement ont été réalisés par les chargé-es de recrutement

AEC a également été utilisé en séminaire de cohésion d'équipe

3. | Carrières et développement professionnel

Softline du management

- Augmentation du nombre de rendez-vous de softline en 2019. 69 contre 56 en 2018. 36 agent-es ont fait appel au moins une fois à la softline en 2019. Aujourd'hui, les managers cat A sollicitent plus facilement ce type d'accompagnement afin de rechercher des solutions aux situations complexes auxquelles ils sont confrontés
- Les problématiques relatives aux tensions dans les relations de travail et au management des équipes restent les sujets principaux abordés lors des séances de softline.

Développement personnel individuel

16 accompagnements représentant un total de 60 séances de 1 h 30 h à 2 h 00 se sont tenus sur l'année écoulée

Accompagnement à la prise de postes des managers – encadrant-es

Développement des accompagnements à la prise de postes des managers. Au total 23 agent-es ont été rencontré-es dans le cadre de leur prise de fonction de manager. (13 cat A, 5 cat B, 5 cat C). Suite au premier rendez-vous, 10 agent-es ont pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé à leurs besoins.

Atelier de co-développement des pratiques managériales

Ils ont repris sur le second trimestre 2019 sous 2 formats :

- L'atelier dédié aux chef-fes de services a évolué pour devenir thématiques : (4 séances / 12 agents cat A)
 - Management relationnel
 - Management organisationnel et fonctionnel
 - Management stratégique
 - Prévenir la souffrance au travail
- L'atelier dédié aux encadrant-es de proximité a gardé son format habituel en 5 séances non thématiques. (1 groupe de 8 agent-es : 4 cat B ; 4cat C)

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

Selon l'Accord National Interprofessionnel (ANI), «les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu déterminent leur perception de la qualité de vie au travail. La QVT concerne ainsi les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, leur environnement et également leur capacité à s'exprimer sur le travail et son contenu.

Ateliers QVT

Les ateliers succèdent à la formation RPS. Le format basé sur le modèle des ateliers de co-développement permet de mobiliser les encadrant-es d'un même périmètre de travail sur des sujets partagés. L'objectif est d'identifier un axe fort d'amélioration, s'appuyant sur les 6 facteurs de RPS du rapport Gollac. 6 ateliers nouvelle version se sont tenus en 2019.

Dispositif de Veille et d'Alerte

Le DVA est mobilisé régulièrement pour des situations de souffrance au travail à la demande des agent-es. Les situations traitées ont permis au-delà d'une analyse partagée par les professionnels se réunissant, de formaliser et mettre en œuvre des plans d'actions : diagnostic RPS, médiation, rencontre des responsables.

Espace de Discussion (EDD)

Une première expérimentation concernant les espaces de discussion s'est déroulée au service Equipements sportifs de la Direction des Sports. L'EDD est un espace de professionnalisation, de reconnaissance professionnelle et de résolution de problèmes par groupe métiers ou services donnant la possibilité aux agent-es de s'exprimer sur leur travail et d'envisager des améliorations. L'objectif des EDD est de :

- Faire évoluer et enrichir des pratiques professionnelles dans le cadre d'un processus qualité et d'amélioration continue
- Analyser les problèmes et leurs conséquences pour trouver des solutions concertées et faire des propositions d'amélioration
- Améliorer la régulation collective
- Valoriser l'existant, repenser le travail collectivement

Conférences

Il s'agit d'interventions permettant de sensibiliser les agent-es de la collectivité sur des sujets portant sur la communication, l'inclusion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- 4 conférences sur le thème de la communication bienveillante se sont tenues en 2019 réunissant 200 agent-es
- 1 conférence sur l'estime de soi et l'assertivité a réuni 50 agent-es
- 1 conférence sur la médiation interpersonnelle pour régler le conflit à l'amiable
- 2 conférences sur la sensibilisation au handicap

Espace médiation

Dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail et pour lutter contre les risques psycho sociaux (RPS), la Ville de Grenoble a mis en place un dispositif, Espace Médiation, dont l'originalité réside en sa capacité à mettre les parties en conflit en position de responsabilité dans la recherche d'une issue. Elle est une façon de faire face aux risques psychosociaux. 9 demandes dont 5 médiations en cours d'instruction depuis sa mise en œuvre en 2019.

3. | Carrières et développement professionnel

Événement QVT du 28/11/2019

Cet événement a abordé la Qualité de Vie au Travail sous ses 2 dimensions :

- L'environnement et les conditions matérielles de travail
- Le travail : les relations, la cohésion d'équipe, l'intégration et l'inclusion des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi

220 agent-es ont participé à cette manifestation.

3.4.2. Mobilité interne des agent-es sur emploi permanent

Mobilité interne :

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

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Changement de service ou d'unité	28	28	112	168
Effectif moyen 2019	391	545	1 788	2 724
TAUX DE MOBILITE	7,2%	5,1%	6,3%	6,2%

Rappel 2018	6,8%	5,0%	6,7%	6,4%
-------------	------	------	------	------

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

De manière plus générale :

- **145 personnes ont effectué un mouvement en interne au sein de leur service ou de leur direction** (changement de secteur, de localisation géographique, de taille d'équipe, d'établissement, etc...) soit une **stabilité relative** par rapport à 2018 qui concernait 148 agents.

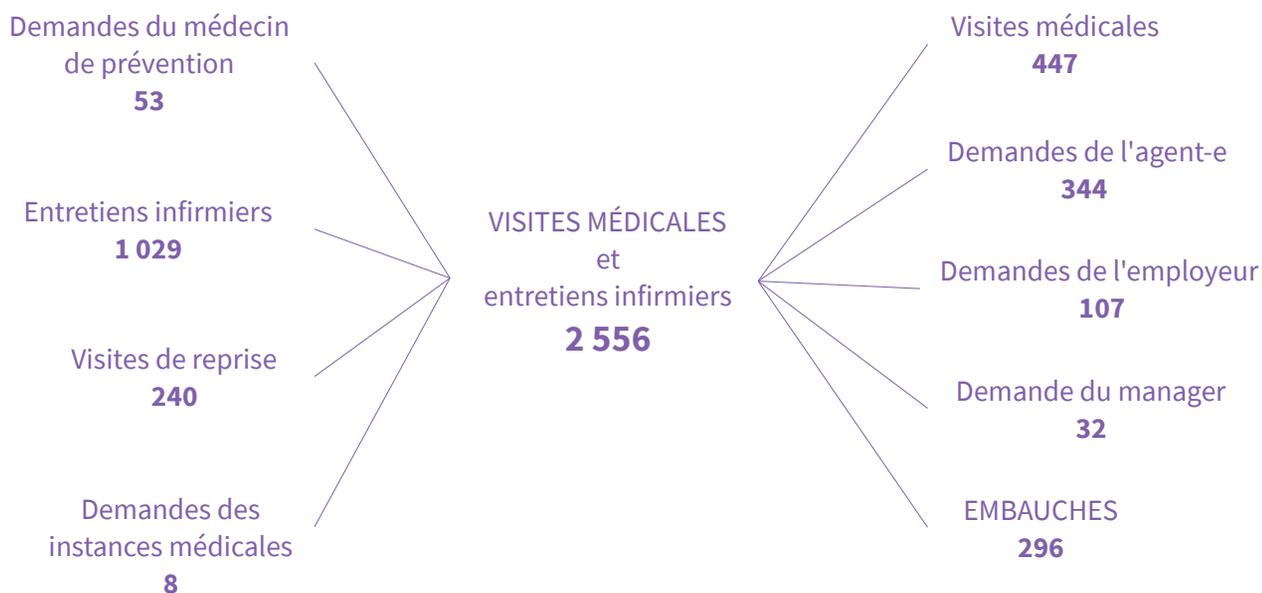
=> *Particularité pour 2019 : ces chiffres ne tiennent pas compte des mouvements au sein des bibliothèques qui s'effectueront plutôt sur 2020.*

Mobilité sur le même métier :

- espaces verts pour 78 agent-es (51 en 2018, forte hausse)
- propreté urbaine : 18 agent-es
- direction éducation jeunesse : 14 agent-es
- sports : 8 agent-es
- direction des affaires culturelles : 7 agent-es
- autres directions : 20 agent-es

4. Prévention et relations sociales

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE



4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Département d'origine des agent-es rencontrés - Année 2019

Département	Nombre d'agent-es
Ville Émancipatrice	137
Ville Durable	43
Ville Solidaire et Citoyenne	21
Direction Générale des Services et Cabinet du Maire	8
Finances, Contrôle de gestion, Juridique	13
Ressources Humaines Numériques	5
TOTAL	227
Rappel 2018	254

4. Prévention et relations sociales

Agent-es reçus par les Assistantes Sociales	%
Accompagnement ponctuel (entre 1 et 3 rdv)	85,6%
Accompagnement soutenu (entre 4 et 9 rdv)	13,6%
Accompagnement renforcé (10 rdv et plus)	0,8%
TOTAL	100%
Nombre de rendez-vous total	518

Constitution de dossiers - Année 2019

Type	Nombre
Aides financières	67
Soutien aux personnes handicapées	13
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	9
Surendettement	5
Remises gracieuses de dette Ville de Grenoble	2
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	1
Mesures de protection	0
TOTAL DOSSIERS	97
Rappel 2018	121

Le Service Social du Travail intervient auprès de tous les agent-es de la Ville de Grenoble et de Grenoble Alpes Métropole dans le cadre du service commun.

Intégré à la Direction Santé Prévention Sécurité au Travail, la mission se centre sur la question du travail et des conditions de maintien dans l'emploi de l'agent-e.

Son intervention est axée sur les facteurs d'équilibre de la vie professionnelle et personnelle de l'agent-e.

Dans le cadre du service commun, 353 agent-es ont été accompagné-es dont 227 agent-es de la Ville de Grenoble.

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

4.3. ORGANISMES PARITAIRES

4.3.1. Commission Administrative Paritaire

Rôles et Compétences

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

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

Composition :

	Représentants de la Ville			Représentants du personnel		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Titulaires	5	5	8	5	5	8
Suppléants	5	5	8	5	5	8

Séances :

Nombre de réunions	
Prévues par le règlement intérieur	3
Tenues	6

Evolution du nombre de réunions		
2017	2018	2019
7	6	6

4. Prévention et relations sociales

4.3.2. Comité Technique

Rôles et Compétences :

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

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

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

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

Pour information :

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

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

Composition :

	Représentant-es de la Ville	Représentant-es du personnel
Titulaires	12	12
Suppléant-es	12	12

4. Prévention et relations sociales

Séances :

Nombre de séances et réunions	2019
Séances prévues par le règlement intérieur	6
Séances tenues	10
Réunions préparatoires	9
Réunions préalables	46

Évolution du nombre de séances				
2015	2016	2017	2018	2019
14	14	12	12	10

4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail

Rôles et Compétences :

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

Composition :

	Représentant-es de la Ville	Représentant-es du personnel
Titulaires	10	10
Suppléant-es	10	10

Séances :

Nombre de réunions	
prévues par le règlement intérieur	5
tenues	4

Evolution du nombre de réunions		
2017	2018	2019
6	5	4

Principaux sujets traités :

- Rôles et acteurs de la prévention
- Règlement intérieur du CHS-CT
- Secteur d'activité des préventeurs suite à la réorganisation du service Prévention des Risques Professionnels
- Plan d'actions CHS-CT
- PPI Locaux
- Présentation des Documents Uniques : Sport et quartiers ; Atelier mécanique ; Archives
- Points secteur 3 du service de la Propreté Urbaine
- Mise à jour de la procédure accident du travail
- Bibliothèque municipale
- Point suite à l'incendie de l'Hôtel de Ville
- Point sur les mesures de restrictions d'accès prises lors de certaines séances du Conseil Municipal en prévention de troubles à l'ordre publics, d'intrusion ou de dégradation
- Présentation du bilan handicap 2018
- Présentation du bilan des mesures de sécurisation des piscines durant la saison estivale 2019
- Présentation du bilan des formations réglementaires et des formations assistant-es de prévention 2018
- Présentation du bilan du service Médecine Professionnelle et préventive 2018
- Point d'information sur les travaux réalisés dans les écoles durant la période estivale 2019,
- Présentation de la méthode de travail des commissions et liste des sujets à inscrire pour les prochaines commissions registre hygiène et sécurité dématérialisé
- Présentation des formations obligatoires et réglementaires – Prévention des risques liés aux machines engins et aux véhicules
- Présentation des Locaux et déménagement, qualité de l'air des bâtiments - sur le projet « Aménagement du second Pôle administratif municipal et du nouveau siège d'accueil du CCAS, site Claudel)
- Présentation de l'organisation des secours et soins d'urgence
- Présentation de l'utilisation des protections collectives et la place des protections individuelles
- Présentation de la navette documentaire
- Point sur les travaux du SIP
- points de situation : Bibliothèques Centre-Ville et Teisseire
- Présentation des Douches municipales
- Présentation du Bilan Canicule 2018

Visites du CHS-CT effectuées sur le terrain :

- Visite service Pavoisement
- Visite à l'école Florence Artaud
- Visite site Claudel

Présentation des avant-projets et réceptions des travaux :

- Présentation du projet d'extension de l'école Jean Racine
- Projet Claudel : Phase APS

4.4. DROIT SYNDICAL

En 2019	Heures attribuées	Heures utilisée	Pourcentage
CGT	3 096	1 397	45,1%
CFDT	1 908	578	30,3%
CFTC	624	40	6,4%
FO	1 380	687	49,8%
SUD	636	135	21,2%
CNT	156	53	34,0%
Organisations syndicales	7 644	2 837	37,1%
	0	0	
Rappel 2018	7 800	3 667	47 %
Rappel 2017	7 800	3 422	44 %

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

Outre le nombre de postes de permanents syndicaux (8,5 ETP) et des autorisations d'absences prévues par la réglementation, les représentant-es bénéficient également d'autorisations d'absences pour l'intégralité des réunions organisées par l'administration

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

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

4. Prévention et relations sociales

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

Mois	Nombre
Janvier	5
Février	6
Mars	8
Avril	10
Mai	5
Juin	4
Juillet	3
Août	
Septembre	3
Octobre	2
Novembre	2
Décembre	2
TOTAL	50

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

Lexique

A

Absentéisme :

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

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

Agent-es formé-es :

Agent-es ayant participé à au moins une action de formation.

D

Détachement :

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

Disponibilité :

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

E

Effectifs permanents (agents sur emplois permanents) :

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

Équivalent temps complet :

ETC = Agent-es à temps complet + Agent-es travaillant à temps non complet ou à temps partiel convertis en un nombre théorique d'agent-es travaillant à temps complet.

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

F

Formation continue :

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

Formations obligatoires :

Formation d'intégration et professionnalisation au 1er emploi : il s'agit des formations prévues pour le statut particulier des cadres d'emploi des catégories A, B et C pour les agent-es nommés à l'issue d'un concours ou de la promotion interne.

Formation de professionnalisation tout au long de la carrière : il s'agit des formations de perfectionnement que tout agent-e doit effectuer par période de 5 ans.

Formation continue obligatoire : il s'agit de la formation que doivent suivre les agent-es de la filière police municipale.

Formation personnelle :

Il s'agit notamment des congés individuels de formation.

M

Mobilité interne :

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

Mise à disposition :

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

Temps partiel thérapeutique :

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

P

Préformation :

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

S

Sanctions Disciplinaires :

Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :

1) Premier groupe :

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

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

2) Deuxième groupe :

- Radiation du tableau d'avancement
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

3) Troisième groupe :

- La rétrogradation au grade immédiatement inférieur à un échelon égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4) Quatrième groupe :

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

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

T

Temps partiel :

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

