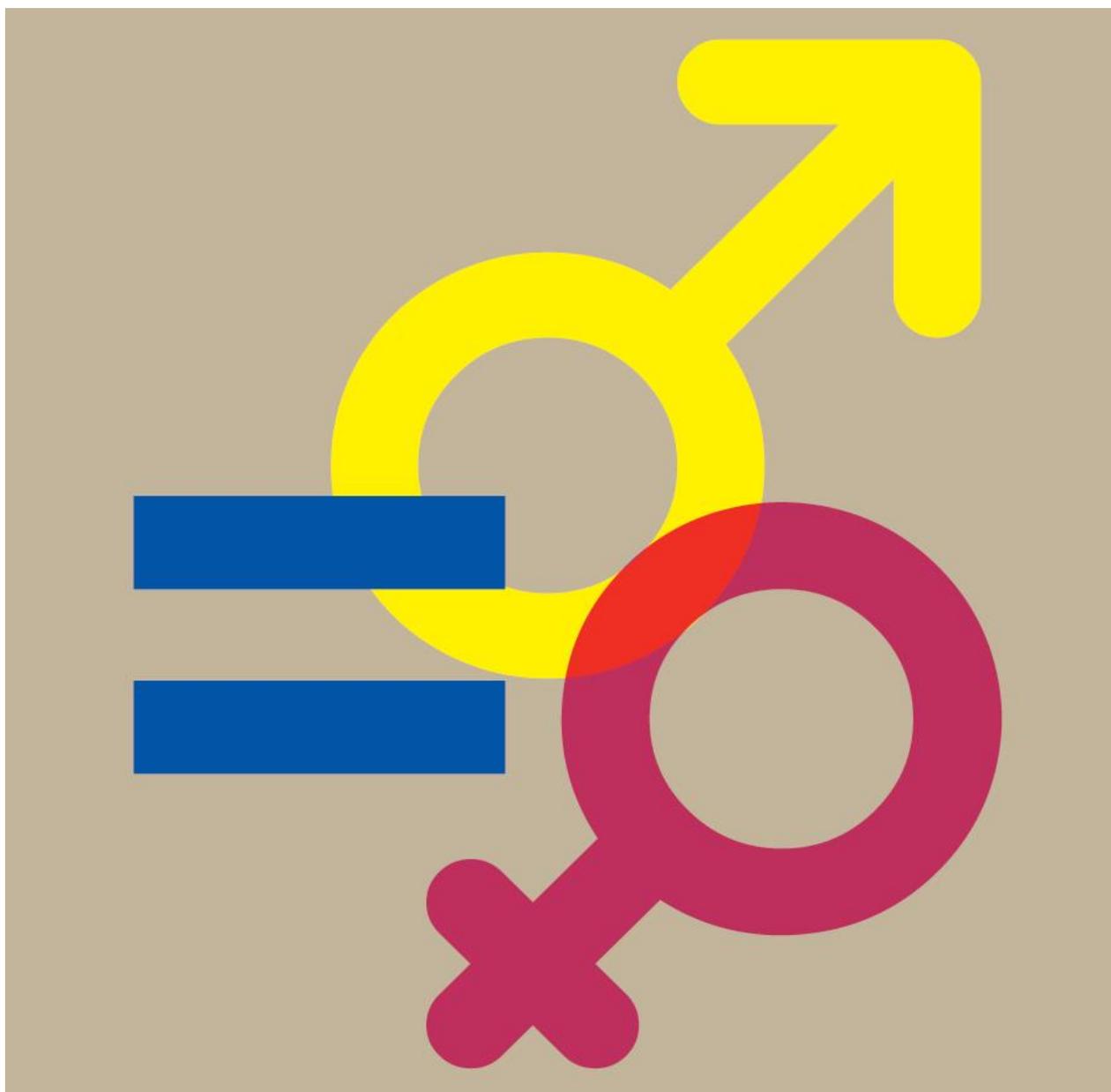


# Rapport 2018 – 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes & les hommes



## Édito

*Présenté en conseil municipal avant le débat d'orientation budgétaire, le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale propose un panorama global des actions réalisées par la Ville, pour la quatrième année consécutive.*

*Au-delà de l'obligation réglementaire contenue dans la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », comme chaque année, ce rapport rend compte des différentes actions engagées par la Ville de Grenoble sur cette thématique .*

*La lecture du rapport 2018-2019 s'organise autour des actions de la collectivité en tant qu'actrice publique et en tant qu'employeuse. Sept axes structurent le rapport 2018-2019 de la Ville de Grenoble sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale : la place des femmes dans l'espace public, les stéréotypes dans l'éducation et la jeunesse, les pratiques sportives des femmes et des jeunes filles, le cadre réglementaire dans la gestion des ressources humaines, la sensibilisation des agent-es, le travail sur la mixité des filières et, depuis cette année, un axe supplémentaire avec la place des femmes dans la vie citoyenne.*

*Ce plan d'actions s'étoffe et s'enrichit de nouvelles thématiques de travail chaque année, preuve d'une dynamique transversale à l'échelle de la Ville. Des directions se saisissent de la question de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques professionnelles, des démarches sont valorisées, des projets se déploient en faveur d'une plus grande égalité des genres.*

*La période 2018-2019 marque aussi l'ouverture d'une démarche complémentaire sur l'égalité des genres et des sexualités, en collaboration avec les associations militantes sur les droits LGBTI+, la lutte contre le VIH et pour l'égalité Femmes-hommes. Ce travail a permis la réalisation d'un livre blanc sur l'égalité des genres et des sexualités et la présentation d'un plan d'actions sur cette thématique, le 27 mars 2019, par le Maire de Grenoble. Sur ce dossier, la mobilisation du tissu associatif œuvrant dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, des genres et des sexualités est à souligner. L'engagement des associations sera cette année encore valorisé dans le rapport.*

*Enfin, la Ville accorde une attention particulière au suivi et à l'évaluation de cette politique municipale transversale. L'appui de la mission évaluation des politiques publiques se poursuit. La réalisation d'un tableau de bord graphique permet de rendre compte de le déploiement du plan d'actions depuis 2016.*

**Emmanuel CARROZ**

Adjoint à l'égalité des droits

## Sommaire

<b>La politique municipale d'égalité femmes- hommes à Grenoble</b>	<b>4</b>
Un engagement institutionnel : signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale	
Un gouvernance active du plan d'actions	
Des axes de travail dynamiques	
<b>Le plan d'actions 2018–2019</b>	<b>5</b>
Volet 1 : la Ville agit en tant qu'actrice publique	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assurer une meilleure présence des femmes dans l'espace public</li><li>• Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge</li><li>• Développer la pratique sportive des femmes et des jeunes filles</li><li>• Inciter les femmes à participer à la vie citoyenne</li></ul>	
Volet 2 : la Ville agit en tant qu'employeuse	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agir dans le cadre réglementaire</li><li>• Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent-es</li><li>• Travailler sur la mixité des filières</li></ul>	
<b>Un ensemble d'actions à valoriser</b>	<b>19</b>
Le soutien aux associations	
La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels	
L'organisation d'événements grand public	
L'actualisation du guide sur l'égalité au travail	
<b>La poursuite de la démarche de suivi et d'évaluation</b>	<b>21</b>
L'animation du réseau des pilotes égalité femmes-hommes au sien de la Ville	
L'évaluation de certaines actions du plan	
<b>Annexes du rapport</b>	<b>22</b>
Rapport de Situation Comparée 2018	
Tableau des avancées du plan d'actions depuis 2016	

# La politique municipale d'égalité femmes-hommes à Grenoble

## Un engagement institutionnel : signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

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.

## Une gouvernance active du plan d'actions

Un comité de pilotage a été créé en même temps que le plan d'actions. Il est co-présidé par deux élu-es : l'Adjoint à l'égalité des droits et à la vie associative et l'Adjointe au personnel et à l'administration. Deux autres élu-es (aux solidarités internationales et à l'évaluation et à la prospection), deux membres de la direction générale (ressources humaines et ville solidaire et citoyenne/CCAS) et les missions évaluation des politiques publiques et égalité des droits constituent les autres membres. Ce comité de pilotage reste actif et se réunit en moyenne deux fois par an.

L'ensemble du dispositif est coordonné par la mission égalité des droits.

## Des axes de travail dynamiques

Les axes prioritaires du plan d'actions se poursuivent pour la quatrième année consécutive et illustrent la volonté d'agir sur certains leviers et de concentrer les efforts de la collectivité pour plus d'efficacité.

Un nouvel axe de travail fait son apparition cette année. Il valorise les actions qui incitent les femmes à prendre part à la vie citoyenne. Certaines, auparavant rattachées à l'axe sur l'espace public ont été reclassées, d'autres ont été créées courant 2019.

Quatre axes engagent la Ville comme actrice publique :

- Agir pour 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.

Trois axes impliquent la Ville comme « employeuse » :

- Agir dans le cadre réglementaire ;
- Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent-es de la Ville ;
- Travailler sur la mixité des filières.

# Le plan d'actions 2018-2019

Clé de lecture sur l'état d'avancée des actions :

**Lancée** : l'action démarre

**Poursuivie** : l'action a été réalisée et elle est poursuivie

**En pause** : l'action est suspendue

**À réaliser** : l'action est en attente de démarrage

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

### 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.*

#### 1. Recueillir 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 **Poursuivie**

Une quinzaine de femmes se réunit tous les mois depuis 2016 à la Maison des Habitant-es Chorier-Berriat (secteur 1). Après le «Tour de place» organisé avec les commerçant-es de la place Saint-Bruno en mars 2018, le collectif des «Libres passantes» a rencontré un groupe de femmes à Turin en octobre 2018 et participé à une formation d'autodéfense en mars 2019.

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

Un travail de concertation sur le devenir de la Prairie (un espace public au cœur du quartier Mistral) a été mené en 2018. Afin d'y intégrer la notion de genre, la Prairie a fait l'objet d'une réflexion portée par des professionnel-les lors d'une journée « Genre et espace public ». Il a été envisagé de travailler la question du genre et de la mixité à travers les animations portées par les structures socio-culturelles plutôt que sur des aménagements matériels.

Ce travail n'a pas encore abouti à la proposition d'animations spécifiques mais les activités créatives, ludiques et sportives proposées par ces structures attirent aujourd'hui des publics mixtes, sauf en ce qui concerne le foot (majoritairement masculin).

En parallèle, les aménagements de la Prairie seront réalisés durant l'hiver 2019 et intègrent les remarques faites en amont par les habitantes et usagères autour de la mise en place d'espaces de convivialité et familiaux et de leur sécurisation (bancs, tables, jeux, barbecue).

## 2. 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 Lancée

Afin de rendre compte de l'éventuel impact du genre sur les projets et de vérifier que la parole des femmes est prise en compte dès l'étape de la réflexion, des observations genrées des réunions publiques de concertations ont été réalisées en juin 2019 sur des 4 projets de parcs ou d'espaces verts dans les secteurs 1 (Cambridge, Vallier, Waldeck-Rousseau) et 2 (Esplanade).

Les premiers constats sont encourageants : la mixité est respectée, les femmes sont majoritaires côté habitant-es, mais restent minoritaires parmi les professionnel-les. Sur ces réunions publiques, les femmes participent activement aux débats. Leur intervention porte plutôt sur l'environnement (végétalisation, nuisances diverses, le vivre-ensemble et le lien aux enfants) tandis que les hommes vont plutôt intervenir sur le budget et l'évaluation. Les femmes présentes appartiennent en majorité à des CSP +, sont retraitées ou âgées de plus de 40 ans. Les premiers éléments d'observations indiquent donc une présence avérée d'une catégorie de femmes au sein de ces « instances de travail » sur l'espace public.

C'est donc plutôt la représentativité des habitants qui questionne. En effet, que ce soit des femmes ou des hommes, ce sont les jeunes (moins de 25 ans), les jeunes parents, et les CSP modestes qui sont majoritairement absents de ces espaces de concertation.

Ces éléments d'observation seront portés à la connaissance des services compétents de la ville. Ils pourront ainsi enrichir la réflexion afin d'améliorer la diversité des profils lors de ces réunions, et favoriser la parole des certaines catégories de femmes non-représentées actuellement : créneaux horaires à revoir, garderies pour les enfants, développement de modes opératoires complémentaires (marches exploratoires mixtes ou non mixtes), sensibilisation des professionnels (urbanistes, paysagistes, SEM...).

### Accompagner les femmes à reprendre possession de l'espace public la nuit En pause

Afin d'inciter les femmes à rendre possession de l'espace public, une marche nocturne en non-mixité est organisée chaque année en octobre en 2017 par le service éclairage public de la Ville. Une marche prévue en octobre 2018 sur le secteur 6 n'a pas pu être organisée. Cette thématique pourra être prise en compte dans les futures marches prévues à partir de la fin 2020 dans ce même secteur, dans le cadre du plan de renouvellement urbain.

## 3. Communiquer et sensibiliser le grand public

### Féminiser les noms des rues et des équipements municipaux Poursuivie

Depuis le début du mandat, une commission de dénomination choisit différents noms de femmes remarquables à donner aux rues et aux nouveaux équipements. Dix noms ont déjà été attribués : 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. Ces noms représentent 90% des attributions sur l'ensemble des propositions soumises à la commission de dénomination.

Le nom d'Henriette Gröll, artiste peintre grenobloise, vient compléter cette liste et sera donné à la venelle reliant le Cours de la Libération et du Général de Gaulle et le chemin Meney. Enfin, le nom de la future école Hoche, Marianne Cohn, résistante allemande, a été choisi par les enfants.

Par ailleurs, le SMTC a sollicité la Ville afin de féminiser le nom de certains arrêts de bus et de tram sur Grenoble. Les travaux sont en cours et concernent 5 arrêts.

### Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers d'une exposition **Poursuivie**



La seconde édition de l'exposition « Des femmes à l'honneur » a été inaugurée le 14 novembre 2018 à la Plateforme. Elle a mis en valeur la vie et l'histoire de sept femmes dont les noms ont été donnés à des rues ou des équipements municipaux depuis le début du mandat : Barbara, Colombine, Marceline Desbordes-Valmore, Annie Ferrey-Martin, Simone Lagrange, Mélinée Manouchian et Rose Valland.

Cette exposition a reçu environ 2 000 visites. Un espace a permis de proposer de nouveaux noms pour les prochaines rues et les prochains équipements. Ceux-ci ont été transmis à la commission de dénomination qui pourra s'en inspirer.

L'exposition a également été installée pendant un mois à la Maison des Habitant-es Abbaye dans le cadre de l'inauguration de la fresque sur 4 femmes remarquables réalisé en mai 2019 sur son fronton. Puis pendant une semaine dans le hall d'honneur de l'hôtel de ville, dans le cadre du Forum Capitale Verte Européenne.

### Réaliser une fresque sur la place des femmes dans l'histoire et sur la place publique **Poursuivie**

La Ville de Grenoble a lancé un projet de réalisation d'une fresque sur le fronton de la Maison des Habitant-es Abbaye, place de la Commune 1871. Cette fresque avait pour objectif de mettre en valeurs des femmes ainsi que les événements historiques liés à la Commune de 1871. Elle a été réalisée en mai 2019 par le collectif Sorry Graffiti.

Les habitant-es du quartier ont été largement associé-es à l'ensemble de la démarche par la Maison des habitant-es Abbaye : de la rédaction du cahier des charges, au choix de l'artiste ainsi qu'au choix des femmes représentées sur le fronton.



Crédit photo : Vincent LANSADE (2019)

Les quatre figures féminines de la fresque sont (de gauche à droite) : Annie Ferrey-Martin, anesthésiste grenobloise proche du Planning Familial pour son engagement militant sur le droit des femmes à disposer de leur corps ; Malala Yousafzai, prix Nobel de la Paix 2017, militante des droits des femmes au Pakistan ; Joséphine Baker, qui a joué un rôle important pendant la Seconde Guerre mondiale dans la résistance et Louise Michel, figure emblématique de la lutte ouvrière et de la place des femmes dans la Commune de Paris.

## 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 les politiques d'égalité femmes-hommes puissent porter leurs fruits, la Ville de Grenoble s'engage à combattre les stéréotypes avant leur installation dans les esprits en sensibilisant son personnel mais également en leur proposant des outils supports.*

### 1. Sensibiliser le personnel municipal travaillant avec les jeunes enfants

Sensibiliser et accompagner les animateurs et animatrices référentes du périscolaire Poursuivie

En février 2019, la Maison pour l'égalité femmes-hommes a réalisé une sensibilisation sur l'égalité entre les filles et les garçons auprès des animateurs et animatrices référentes du périscolaire. Il était question de décrypter les stéréotypes de genre et d'en clarifier les termes, de trouver des leviers à des situations concrètes et de découvrir des outils. Certains animateurs et animatrices référentes ont souhaité continuer à être accompagnés par la direction de l'éducation et de la jeunesse (DEJ) de la Ville et par la mission égalité des droits.

Un document ressources a été rédigé par la DEJ. Celui-ci revient sur les notions importantes (égalité, mixité, parité, genre...), donne des exemples de bonnes pratiques et présente plusieurs lieux ressources/contacts. Il sera diffusé courant 2020 aux animateurs et animatrices référentes.

Enfin, l'équipe du périscolaire de l'école Malherbe a suivi une formation de la Maison des jeux début 2019 afin d'apprendre des techniques d'animation pour favoriser l'égalité. Une animatrice référente de l'école de La Fontaine a quant à elle suivi la formation Playdagogie, une méthode d'éducation par le sport sur la thématique de l'égalité filles-garçons.

### 2. Utiliser des outils supports sur la question du genre

Renforcer l'action des bibliothèques pour la lutte contre les stéréotypes Poursuivie

Les bibliothèques municipales possèdent un fond de livres jeunesse, stéréotypés ou non, qui peut être utilisé en médiation avec les enfants de 0 à 12 ans ou servir de support de formation :

- Le fond de livres non-genré a continué à être alimenté à la bibliothèque des relais lecture (BRL) mais aussi dans les autres bibliothèques du réseau. À la BRL, les livres non-genrés sont mis en avant via une liste thématique et sont prêtés dans les écoles de la Ville.
- Les bibliothèques proposent chaque année des sensibilisations à l'utilisation du fond de livres non-genré aux animateurs et animatrices référentes du périscolaire. Cette sensibilisation n'a pas pu être renouvelée en 2018 – 2019.
- L'exposition « C'est mon genre ! » continue à tourner au sein des bibliothèques (Canopé et bibliothèque Arlequin en mars-avril 2019, bibliothèque Teisseire-Malherbe en juin-juillet 2019) et permet de toucher un public large, notamment les écoles et structures de loisirs.
- Enfin, à la bibliothèque Teisseire-Malherbe, un tournoi de jeu vidéo a été organisé et réservé aux filles (les garçons étant supporters !), en parallèle à la coupe du monde de foot féminin 2019.

Déployer la malle chou-fleur pour une approche non genrée sur jeu Poursuivie

La direction de la petite enfance du CCAS a introduit dans ses équipements une malle « chou-fleur » conçue par l'Association des collectifs enfants parents professionnels (ACEPP). Cette malle contient des déguisements de métiers, des jeux, des jouets, des objets de la maison et des livres pour enfants ainsi que de la documentation pour les adultes (choix des jouets, langage adressé, orientation des jeux, etc). La malle est disponible 3 semaines et un accompagnement de deux heures est proposé au personnel qui voudrait l'utiliser.

Accompagnées par les bibliothèques municipales, qui complètent le dispositif avec leur fonds spécialisé, six crèches (Ribambelle, Chrysalide, Goélette, Frênes, Îlot marmots, Voie lactée) ont accueilli cette malle en 2018-2019, soit au total 15 EAJE depuis trois ans. A chaque fois, le débat se crée entre les parents et les équipes, générant aussi une prise de conscience au niveau des postures professionnelles. Au-delà de cette diffusion, la direction petite enfance envisage la création collective, avec des professionnel-les de plusieurs équipements, d'un outil pédagogique traitant de l'égalité filles-garçons à travers le jeu, les images, le numérique et les écrans.

D'autres structures ont pu prendre connaissance de cette malle durant Les Rendez-vous de l'Image, événement organisé en mars 2019 pour les professionnel-les sur le thème « Identités, représentations, genre – s'éduquer à l'égalité à l'ère numérique ».

Favoriser la mise en place d'outils et d'actions en faveur de l'égalité fille-garçon dans le temps périscolaire Poursuivie

Un état des lieux a été réalisé en 2019 dans six écoles cibles (Ampère, Anatole France, Jules Ferry, Malherbe, La Fontaine et Beauvert). Cet état des lieux a permis de faire le point sur les activités proposés aux enfants et de voir quelles sont les bonnes pratiques dans chacune des écoles et les points d'améliorations. Il a également servi à rédiger le guide ressources qui sera diffusé courant 2020 aux animateurs et animatrices référentes du périscolaire et qui portera notamment sur les pratiques d'animation non genrées.

**3. Lutter contre les inégalités de genre dans les cours d'école**Aménager une cour d'école non-genrée Lancée

Les cours d'école, au même titre que l'espace public chez les adultes, sont majoritairement occupés par les garçons. La cour de Clémenceau (secteur 4) sera rénovée pendant l'été 2020. Une réflexion est menée en amont par la DEJ sur les usages et les pratiques des équipes et des enfants de l'école. Le critère du genre a notamment été intégré à la démarche et permet de réfléchir à l'inégale répartition de l'espace mais aussi plus généralement aux techniques d'animation du périscolaire.

Cinq ateliers ont été organisés en mai et juin 2019 par l'association Robin des villes avec les enfants présents pendant le temps périscolaire. À partir de la question « quelle serait votre cour d'école idéale ? », les enfants ont pu laisser libre cours à leur imagination et donner des pistes pour rendre la cour de l'école plus agréable et moins genrée.

## Développer la pratique sportive des femmes et des jeunes filles

*Si la contribution du sport est reconnue comme vecteur de lien social, de bien-être et d'autonomie, les femmes et les jeunes filles restent moins nombreuses à pratiquer une activité physique. Leur comportement diffère de celui des hommes en termes de choix des disciplines, de lieux de pratique ou encore d'engagement dans la compétition. 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.*

### 1. Inciter les jeunes filles à pratiquer un sport

#### Créer une école municipale de foot féminin **Poursuivie**

Créée en 2015, l'école municipale de foot féminin de Grenoble incite 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.

Cette action se pérennise avec une cinquantaine de filles inscrites pour la saison 2018-2019 dont une grande partie âgée de 12 à 14 ans. Le partenariat avec le club de foot GF38 se consolide et permet aux joueuses souhaitant faire de la compétition d'intégrer le club facilement.

Afin de mieux faire connaître l'école de foot, des temps de sensibilisation ont été organisés durant l'année lors des accueils périscolaire (écoles Daudet et Christophe Turc) et seront poursuivis dans d'autres écoles dès la rentrée 2019-2020. L'école est parrainée depuis décembre 2018 par deux joueuses professionnelles originaires de Mistral et Villeneuve.

#### Développer les activités multisports pour les jeunes filles dans les quartiers prioritaires **Poursuivie**



L'enquête menée par l'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. Une cinquantaine de filles y participe régulièrement en 2019.

La modification des horaires à la rentrée 2018-2019 a permis de donner plus de visibilité aux activités et de réunir les filles des trois secteurs pour des temps forts (notamment lors d'un stage en février qui a rassemblé une trentaine de collégiennes).

#### Favoriser la pratique sportive des filles et lever les freins **Poursuivie**

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

- Faire évoluer les pratiques d'encadrement des éducateurs et éducatrices territoriales des activités physiques et sportives (ETAPS) : deux éducatrices ont été recrutées en septembre 2019. En 2020, une formation sur « la mixité, le genre, la pédagogie et l'égalité femmes-hommes » sera organisée par le CNFPT et proposée aux ETAPS. Certain-es pourront également suivre la nouvelle session de formation Playdagogie (méthode d'éducation par le sport sur la thématique de l'égalité filles-garçons) organisée par la Métropole en septembre 2019.

- Plusieurs événements ont eu lieu dans le cadre de la Coupe du monde de football dont certains matchs se sont déroulés au Stade des Alpes en juin 2019 : festival de films « Foot d'elles », conférence organisée par la LICRA, escape game dans la Ville, expositions « Femmes sur tous les terrains » à la Maison des l'International et « Le sport a des elles » à l'Hôtel de Ville.

#### 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. Afin d'encourager la pratique des femmes, la direction des sports a travaillé sur plusieurs aspects :

- Planification d'associations sportives favorisant la pratique des femmes,
- Réservation des certains créneaux horaires pour favoriser la pratique des femmes et des jeunes filles aux différents sports proposés. La direction des sports ira solliciter, dès novembre 2019, des associations avec une majorité d'adhérentes : Futsall des Géants, GSMG 38 handball, Pom Pom girl's Alpes, Kan lilon...
- Une expérimentation est en cours, dans l'enceinte de l'équipement sportif qui propose aux mères, accompagnant leurs enfants, de pratiquer une activité sportive en même temps. Des aménagement intérieurs accompagnent cet engagement (salle de rangement pour les poussettes, par exemple).

## **2. 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.

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 :

- 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...
- Faire de l'équipe féminine senior un exemple et un tremplin pour développer la pratique des femmes dans le club et le quartier,
- Augmenter le nombre de séances d'entraînement et de stages pour les filles du quartier,
- Réduire la cotisation pour les joueuses nouvellement arrivées au club,
- Créer une autre pratique au sein de la discipline pour attirer un public féminin (le fit ping dans un club de ping-pong, par exemple).

Treize autres clubs (l'Aviron grenoblois, Grenoble natation, les Monkeys, pour n'en citer que quelques uns) se sont démarqués pour la mixité de leurs adhérent-es et pour avoir encouragé des femmes à pratiquer à leur sport.

Un travail mené par la mission évaluation des politiques publiques de la Ville est en cours. Une première analyse sera prochainement disponible.

## 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 et grenobloises et de favoriser l'émergence de projets nouveaux. 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.*

### 1. Favoriser la participation des femmes aux projets locaux

#### Mettre en lumière la parité dans les outils de démocratie locale Poursuivie

La Ville de Grenoble met en œuvre plusieurs outils visant à favoriser la participation des habitant-es à la vie locale et municipale : le Budget Participatif, les Conseils Citoyen-nes Indépendants, les Fonds de Participation des Habitant-es... Un processus d'évaluation est amorcé depuis 2018 afin de mesurer la mixité de ces dispositifs. L'effort est notamment porté dans les processus de tirages au sort réalisés par la Ville pour renouveler et dynamiser les différentes instances de participation habitant-es.

#### Accompagner les femmes dans l'apprentissage du vélo et la remise en selle Lancée

Des ateliers-vélo de remise en selle sont organisés par les Maisons des Habitant-es sur plusieurs secteurs de la Ville. Ces ateliers permettent à des femmes d'apprendre à faire du vélo ou à reprendre cette pratique pour répondre à leurs demandes spécifiques (transport de courses, des enfants, loisirs, etc). Cette démarche est appelée à se déployer sur l'ensemble de la commune. Plus de 30 femmes ont été accompagnées cette année. Le large réseau associatif permet d'acheter et d'entretenir un vélo pour les petits budgets.

#### Développer le pouvoir d'agir des femmes dans les quartiers Poursuivie

Des collectifs de femmes, de groupes de paroles se développent sur le territoire grenoblois et sont accompagnés par les Maisons des Habitant-es. Parmi ces démarches, deux exemples :

- Le Lundi des femmes : depuis novembre 2017, la Maison des Habitant-es Anatole France, en partenariat avec le Planning familial, anime un après-midi par semaine où des habitantes se retrouvent pour projeter collectivement des activités et des sorties. Ce groupe de femmes expérimente des activités diverses (marche, hammam, youyou (avec le CCN2), ateliers de défense verbale) et s'ouvre aux autres usagères de la MDH.
- Actions au féminin (photo ci-dessous) : depuis 2014, un groupe de vingt-cinq femmes se réunit tous les quinze jours à la Maison des Habitant-es Teisseire pour échanger des idées et construire un programme d'actions. Plusieurs activités ont été organisées cette année : escapades au hammam, sortie au Musée de Grenoble ou encore yoga.



Crédit photo :  
Dauphiné  
Libéré / Saléra  
BENARBIA

### Favoriser la mise en réseau des collectifs de femmes Lancée

Les Maisons des Habitant-es constatent un développement d'associations, de collectifs et de groupes de femmes sur le territoire grenoblois : Comète (MDH Abbaye), Collectif des habitants Baladins (MDH Baladins), Libres passantes (MDH Chorier-Berriat), Actions au féminin (MDH Capuche), Association Brillons Tous Ensemble (MJC Lucie Aubrac), Le lundi des femmes (MDH Teisseire), pour n'en citer que quelques-unes. Une proposition de rencontre sera faite par la mission égalité des droits en 2020 auprès de ces groupes de femmes pour une connaissance mutuelle et un partage de leurs expériences. Cette thématique sera également réfléchi à une échelle intercommunale dès la rentrée 2019, en lien avec la chargée de mission égalité femmes-hommes de la Métro.

## **2. 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, la parité est respectée dans toutes les 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 et la présidence des commissions paritaires sont composés d'autant de femmes que d'hommes. Une vigilance est également apportée à la composition des comités de pilotage initiée par la Ville .

Cette attention pour la parité dans les instances municipales existe depuis le début du mandat.

## **3. Favoriser l'engagement associatif des femmes**

### Lutter contre le plafond de verre dans le tissu associatif Lancée

À l'image des entreprises, la parité dans les instances de gouvernance des associations est encore loin d'être atteinte. Si les femmes s'engagent massivement en tant que bénévoles dans le monde associatif, la majorité des présidences d'associations sont masculines

En janvier 2019, une réflexion a été impulsée par le service relation au monde associatif afin de réfléchir aux moyens de lutter contre ce « plafond de verre » (c'est-à-dire contre les freins invisibles à la promotion des femmes). La mission égalité des droits a organisé une rencontre en mai avec la Maison pour l'égalité femmes-hommes afin de fixer les priorités :

- Des ateliers ont été organisés en octobre 2019 afin de sensibiliser les associations à ces questions.
- Des formations sur la prise de parole seront organisées à destination des femmes bénévoles des associations.

## VOLET 2 : LA VILLE AGIT EN TANT QU'EMPLOYEUSE

### Agir dans le cadre réglementaire

*Par leur statut d'employeuses, par leur capacité d'animation des territoires et par la mise en œuvre de leurs politiques publiques, les collectivités sont des actrices essentielles pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cadre légal vient compléter, légitimer et sécuriser leurs actions en la matière. La Ville de Grenoble se conforme ainsi aux obligations réglementaires en rédigeant chaque année son Rapport de Situation Comparée ainsi que son Rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.*

#### 1. Faire un état des lieux chiffrés de la situation

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 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 terme 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 2018 est joint en annexe.

Enrichir le Rapport de Situation Comparée Lancée

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, afin d'améliorer la lisibilité du RSC. Elle sera réutilisée pour les prochaines éditions.
- Une observation a été lancée courant 2019 afin de repérer des leviers à l'échelle de la Ville pour encourager la parentalité partagée (en répartissant par exemple de manière plus égalitaire les congés parentaux et les temps partiels d'éducation). Cette observation sera à croiser avec les Ressources Humaines début 2020.

#### 2. Contribuer à réduire les inégalités de rémunération

Faire un état des lieux en matière de rémunération et agir en conséquence Poursuivie

« À travail égal, salaire égal ». Cette revendication inscrite dans la loi n'est pourtant pas une réalité en France : au niveau national, le revenu salarial des femmes est inférieur de 23 % à celui des hommes en 2014 selon l'Insee. À la Ville de Grenoble, les hommes perçoivent en moyenne un salaire de 4,3 % supérieur à celui des femmes. Cet écart s'explique essentiellement par les variations de régime indemnitaire selon les filières : les femmes étant surreprésentées dans la filière administrative et les hommes dans la filière technique.

La Ville disposait jusqu'alors d'un régime indemnitaire essentiellement modulé par le grade et par la fonction d'encadrement de l'agent. En 2018, la Ville a aligné les régimes indemnitaires des

agent-es grâce au RIFSEEP. Les effets concrets seront visibles dans les cinq à dix prochaines années.

## **Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent-es**

*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.*

### **1. Mobiliser les outils de communication interne**

#### Informers les agent-es et changer les représentations sur les métiers Poursuivie

Dans tous les supports de la communication interne, une attention particulière est portée à une représentation paritaire sur les photos mais aussi à une stricte égalité des portraits réalisés sur les agent-es.

Par ailleurs, l'intranet de la Ville dispose d'un onglet spécifique « Mes droits à l'égalité » qui permet aux agent-es de retrouver toutes les informations concernant cette politique (actions menées, événements, projets) mais aussi les recours en cas de discrimination. Cette rubrique a été actualisée début 2019.

#### Communiquer sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes En pause

La Maison pour l'égalité femmes-hommes anime des réseaux, accompagne des projets et sensibilise le grand public et les professionnel·les sur l'égalité entre les sexes. Le service formation de la Ville communique leurs offres de formation sur Yris et invite les agent-es à y participer.

#### Mettre les agentes à l'honneur Lancée

Le service de 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. Les agentes volontaires ont pu témoigner de leur pratique associative, culturelle ou encore sportive. L'objectif de cette action est de susciter des échanges (difficultés rencontrées et satisfactions obtenues, incidences sur leur santé, leur travail, leur épanouissement personnel) et ainsi de créer des passerelles entre les agent-es.

Une première exposition sur la pratique sportive des agentes a été installée de mars à avril 2019 au self Clémenceau et des vidéos ont été diffusées pendant une semaine sur l'intranet de la Ville. Une agente a alors eu l'idée de créer une équipe de foot mixte et d'organiser un match interservices en septembre. Une autre exposition se tiendra de septembre à novembre 2019 sur l'engagement associatif des femmes.

Le service de communication interne réfléchit à de nouvelles thématiques pour l'année prochaine : les agentes et les métiers dits masculins, les agentes et les mandats représentatifs...

## 2. Déployer l'écriture non-discriminante

### Féminiser et masculiniser les intitulés de postes **Poursuivie**

De nombreux métiers sont encore associés à des femmes plutôt qu'à des hommes (assistante sociale, femme de ménage...) et inversement (chef de service, jardinier, technicien...). Utiliser l'écriture non-discriminante permet de représenter la mixité et ainsi d'éviter les stéréotypes genrés.

Le service recrutement féminise et masculinise les offres d'emploi de l'Info Mobilité de la Ville depuis 2016. Depuis 2018, l'écriture non-discriminante est également déployée dans la description des fonctions, dans les courriers de recrutement et dans les comptes-rendus des comités RH.

### Utiliser l'écriture non-discriminante dans les documents de communication **Poursuivie**

Le service communication a introduit l'écriture non-discriminante dans tous ses supports de communication interne dès septembre 2018 et poursuit son engagement depuis.

Le comité de pilotage égalité femmes-hommes a sollicité la mission égalité des droits pour



produire une charte de déploiement de l'écriture non discriminante à la Ville. Ce travail a été conduit en collaboration avec plusieurs services et a permis de dresser une liste de préconisations. Une charte sera présentée au Conseil municipal de novembre 2019 assortie d'outils d'accompagnement.

Cette charte présente onze recommandations sur la manière dont peuvent être rédigés les différents documents externes et internes de la Ville (courriers, délibérations, diaporamas, discours, documents de communication, formulaires administratifs, labels, etc.). Elle donne de grands principes qui s'adapteront au contexte, aux destinataires ou encore aux sensibilités de chacun et chacune.

## 3. Sensibiliser les agent-es à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes

### Lutter contre le plafond de verre avec la formation « Tremplin pour les femmes » **En pause**

« Tremplin pour les femmes » est un programme de développement professionnel et personnel destiné aux femmes. Cette formation a été déployée à la Ville de Grenoble de 2013 à 2017 et a été suivie par trente-neuf agentes.

Suite à l'évaluation menée en 2018 par la mission évaluation des politiques publiques de la Ville, diverses préconisations ont été formulées (allègement de la formation, clarification des objectifs, mise en réseau...) et ont permis la création d'une nouvelle formule qui sera proposée dès 2020 en partenariat avec d'autres institutions : le CCAS, le CNRS, Grenoble Alpes Métropole et l'Université Grenoble Alpes.

## Proposer une sensibilisation aux agent-es sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes En pause

Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes est abordé uniquement avec les services concernés par le plan d'actions, il reste donc un large public à sensibiliser. Une formation, initialement prévue en juin 2019 avec le CNFPT sera revue, le projet ne se révélant pas en adéquation avec les attentes des agent-es.

Cette sensibilisation sera intégrée aux formations managériales déjà existantes. Une expérimentation sera organisée en novembre 2019 dans le cadre de la formation « Encadrant-es de proximité » avec une animation originale (marche des privilèges), suivie d'un échange destiné à mieux prendre en compte les besoins de formation et d'accompagnement des agent-es sur cette thématique.

## **Travailler sur la mixité des filières au sein de la Ville de Grenoble**

*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 et sur le recrutement.*

### **1. Agir sur le cadre de travail**

Sensibiliser les chef-fes de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition dans les directions les plus concernées afin de diminuer la pénibilité des tâches Poursuivie

Le service prévention des risques professionnels travaille au quotidien en lien avec les services formation, gestion des temps et congés médicaux, mobilité et vie au travail, médecine professionnelle et préventive et ainsi qu'avec le service social mutualisé. Chaque chef-fe de services reçoit à sa prise de poste une formation d'assistant-es de prévention dans laquelle est incluse cette thématique.

Préciser les charges à porter et le matériel disponible pour aider à ce port de charges dans les profils de métiers dits « physiques » Poursuivie

Le service recrutement précise systématiquement les ports de charges et le matériel disponible dans les offres d'emplois. Cette vigilance est déployée sur les profils de poste des apprenti-es.

### **2. Agir sur le recrutement**

Mener une expérimentation de CV anonymes Action terminée

Une expérimentation de CV anonyme (le nom, l'adresse et le sexe sont supprimés des candidatures) devait être menée sur les emplois d'été 2019. Pour des raisons d'organisation interne, il n'est pas possible de donner suite à cette action. Les expériences menées dans d'autres villes montrent qu'il est difficile de constater les discriminations.

La rédaction du futur cahier des charges pour le système d'information RH de la Ville, du CCAS et de la Métropole intégrera la possibilité d'anonymiser les candidatures.

### Développer les tests professionnels Poursuivie

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.

La proportion des tests tend à augmenter progressivement à la Ville : en 2018-2019, 20% des recrutements ont fait l'objet de mises en situation. Les secteurs les plus concernés sont la catégorie C filière administrative (test bureautique, rédactionnel) et filière technique (mise en situation, exercice pratique), la filière culturelle et animation (mise en situation) et les postes d'encadrement (test sur les tendances comportementales). L'objectif pour 2019-2020 est de passer à 25% et de généraliser cette pratique aux différents secteurs professionnels.

### Veiller à la mixité des jurys Poursuivie

La mixité des jurys tend à se généraliser à tous les secteurs. En 2018-2019, le service recrutement a maintenu son objectif avec 70 % de jurys mixtes et souhaite atteindre les 80% pour 2019-2020 (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 recruteur-ses En pause

Une formation "recrutement - perfectionnement" destinée aux chef-fes du service ressources humaines et de la direction éducation jeunesse a été réalisée en 2017 et comprenait un volet lutte contre les discriminations, notamment envers les femmes.

Ce module est à nouveau intégré dans la session 2019 de la formation "recrutement - perfectionnement" (octobre 2019).

### Organiser des témoignages d'agent-es et/ou des stages « inversés » auprès des collègues En pause

Il est envisagé pour l'automne 2019 de renouveler l'expérience menée en 2016, à savoir des duos mixtes d'agent-es qui témoignent sur leurs métiers et leurs parcours dans un collège de Grenoble et incitent les élèves à envoyer à la Ville de Grenoble des candidatures de stages inversés (des garçons dans les services majoritairement féminins et des filles dans les services majoritairement masculins). Cette action est projetée en partenariat avec le Rectorat de Grenoble qui a développé un réseau de référent-es égalité femmes-hommes dans l'ensemble de ses établissements.

## Un ensemble d'actions à valoriser

La politique de la Ville de Grenoble en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se traduit également par une multitude d'autres actions menées auprès du grand public, des agent-es de la Ville ou encore par les associations du territoire.

### Le soutien aux associations

La Ville de Grenoble contribue au fonctionnement d'associations sur l'égalité femmes-hommes, notamment le Planning familial de l'Isère (25 000 € d'aide au fonctionnement et 7 000 € d'appui aux projets). En 2018-2019, cette aide a été reconduite pour accompagner les projets de l'association dans les quartiers ainsi que le festival de films « Les dérangeantes ».

La Ville dédie un budget spécifique pour sa politique égalité des droits. En 2018, 14 000 € ont été consacrés aux projets portés par des associations au titre de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers, et 9 000 € en 2019. Quelques exemples d'actions financées par la Ville en 2019 :

- Le soutien à l'association Ru'elles a permis de renouveler l'action sur le harcèlement de rue devant le parvis de la gare. Pour 2020, une consolidation et une récurrence plus forte de l'action donneront une meilleure visibilité à l'action.
- L'accompagnement des projets des petites associations bénévoles comme l'AFFDU (association française des femmes diplômées de l'université) ou l'association réseau Olympe de G38 qui propose des actions pour lutter contre le plafond de verre.
- Le soutien exceptionnel à l'association Big bang ballers pour permettre de boucler leur projet sur la pratique sportive au féminin dans les quartiers.

La Ville apporte en parallèle un appui plus prononcé à des initiatives ou des temps forts. En 2019, un budget de 23 000 € a été fléché sur le financement d'actions des collectifs de femmes dans les quartiers, du programme d'animations autour de la fresque de la MDH Abbaye et de la fresque elle-même, de l'exposition «Des femmes à l'honneur»...

Tout au long de l'année, la Ville de Grenoble accueille aussi des expositions sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses locaux, participant ainsi à la sensibilisation du grand public sur ce thème (Des femmes à l'honneur, Nous et les autres...).

Enfin, la Ville de Grenoble soutient des initiatives culturelles et patrimoniales comme celle de l'association « Saint-Roch ! Vous avez dit cimetière ? », laquelle a proposé, dans le cadre du programme Le Printemps des cimetières, une visite théâtralisée par la Cie ACOUR sur « les femmes remarquables à Saint-Roch » en juin 2019.

### 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 avec l'appui de son centre-ressource métropolitain, la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Depuis 2010, il réunit quatre fois par an des élu·e-s et technicien-ne-s de communes du territoire métropolitain pour des échanges d'expérience, des projets communs, et des temps de qualification. La mission égalité des droits participe régulièrement à ce réseau d'agglomération, en appui à l'élu en charge de cette délégation.

**Participation au Réseau de l'AFCCRE** (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe) : L'AFCCRE est en charge du suivi de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale. A ce titre les échanges annuels avec d'autres collectivités européennes signataires de cette Charte viennent enrichir la démarche de la Ville. L'adjoint en charge de l'égalité des droits et la mission égalité des droits participent chaque année aux réunions du réseau de l'AFCCRE. Plus de 10 000 collectivités sont adhérentes en Europe.

**Adhésion à l'Association Femmes élues de l'Isère (AFEI) :** La Ville de Grenoble adhère à l'Association des Femmes Élués de l'Isère qui réalise un diagnostic comparé des rapports égalité femmes-hommes des grandes collectivités de l'Isère. Cette association a préconisé des pistes de travail pour améliorer le contenu du rapport de la Ville qui ont été prises en compte en 2019.

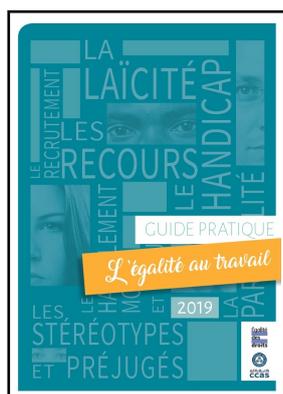
## L'organisation d'événements grand public

Chaque année, la Ville de Grenoble organise une Quinzaine contre le racisme et les discriminations. Cette année, la Quinzaine a particulièrement exploré la question du genre et des sexualités à travers un programme riche (conférence sur la PMA, ciné-débat autour du film *Mustang...*).

En juin 2019, une collecte de serviettes périodiques en faveur des femmes précaires a été organisée par la Ville, en collaboration avec Femmes SDF, l'Appart et le Planning Familial. Plus de 1 300 dons ont été collectés et redistribués à des associations. L'opération sera renouvelée en 2020.



## L'actualisation du guide pratique de l'égalité au travail



L'actualisation du guide interne de l'égalité au travail permet à la Ville et au CCAS de faire connaître les droits et les recours possibles à leurs agent-es en cas de discrimination dans le cadre professionnel.

Revisité et enrichi notamment sur les questions de parentalité (congé parental, congé maternité et paternité, congé d'adoption, congé de naissance, temps partiel...), ce guide rappelle le cadre légal ainsi que les procédures d'interpellation existantes à la Ville et au CCAS. Cette nouvelle version sera diffusée avant la fin de l'année 2019 auprès des agent-es et des directions de la Ville et du CCAS.

# Poursuite de la démarche de suivi et d'évaluation

## 1. Le comité de suivi

Un comité de suivi rassemblant les diverses parties prenantes et expert-e-s sera réuni par la mission évaluation des politiques publiques en lien avec la mission égalité des droits en début d'année 2020 pour rendre compte de l'état d'avancement du plan auprès de ses membres. Ce comité a été réuni au moins une fois par an depuis 2017.

## 2. Animation du réseau des pilotes égalité femmes-hommes de la Ville

Afin d'apporter de la cohérence au plan et de permettre aux référent-es d'actions des services de la ville et du CCAS d'échanger sur leurs pratiques, deux rencontres ont été organisées en 2018. En 2019, le réseau des pilotes d'actions a été mobilisé pour travailler sur l'élaboration de la charte pour une écriture non discriminante et d'actualiser le guide pratique sur l'égalité au travail. Ce type de rencontre sera renouvelé chaque année pour faire vivre le réseau. La mission égalité des droits communique aussi ses actualités auprès de ce réseau.

## 3. Évaluation de certaines actions du plan

L'évaluation du plan d'actions par la mission évaluation des politiques publiques de la Ville a permis de lister plusieurs préconisations, à la fois sur la structuration du plan d'actions mais aussi sur le déploiement de certaines actions. Plusieurs actions évaluées en 2018, ont ainsi évolué dès 2019.

La critérisation des subventions : Un travail d'analyse des effectifs des adhérent-es et des projets déposés par les clubs sportifs auprès de la Ville de Grenoble est en cours de finalisation par la mission évaluation. Il sera difficile de mesurer les effets réellement induits par la critérisation elle-même, au vu des modalités opératoires de celle-ci. Néanmoins, il sera certainement très utile d'analyser les motivations qui poussent les clubs sportifs à se mobiliser sur cette question et la manière dont ils problématisent les questions femmes-hommes dans leur milieu d'intervention.

Le Rapport de Situation Comparée : Suite à une rencontre organisée en février 2018 par la mission évaluation avec l'Association des Femmes Élues de l'Isère, Grenoble-Alpes Métropole et l'Université Grenoble Alpes, plusieurs pistes d'amélioration ont été transmises aux services RH de la Ville :

- Une nouvelle maquette du RSC a été créée afin d'améliorer sa lisibilité (travail sur l'attractivité du document, sa mise en page, les couleurs, etc.)
- Une analyse qualitative est en cours afin de repérer des leviers pour équilibrer les temps partiels entre les femmes et les hommes.

Le programme «Tremplin pour les femmes» : Suite à l'évaluation menée en 2018 par le service interne, diverses préconisations ont été formulées (allègement de la formation, clarification des objectifs, mise en réseau...) et ont permis la création d'une nouvelle formule qui sera proposée dès 2020 en partenariat avec d'autres institutions : le CCAS, le CNRS, Grenoble Alpes Métropole et l'Université Grenoble Alpes.

# Annexes du rapport

Annexe n°1 : Rapport de Situation Comparée 2018

Annexe n°2 : Tableau de suivi des actions du plan depuis 2016

La représentation de certains métiers reste encore trop souvent genrée La représentation de certains métiers

# Rapport

## de Situation comparée 2018

DEPARTEMENT RH-N  
DIRECTION GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
SERVICE RELATIONS SOCIALES ET SUIVI DE LA MASSE SALARIALE





# édito

**L**e 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

<b>I. Conditions générales d'emploi</b> .....	<b>7</b>
1- Effectifs / ETP .....	8
2- Age moyen .....	9
3- Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent .....	9
4- Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent .....	10
5- Durée de travail .....	11
6- AEP travaillant le Dimanche et/ou la nuit .....	11
7- Répartition des Agents Non Permanents .....	12
8- Répartition des dispositifs .....	12
9- Compte Epargne Temps .....	13
10- Entrées .....	14
11- Sorties .....	15
12- Age moyen départ à la retraite .....	16
13- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service .....	17
14- Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service .....	17
15- Agents promus / promouvables .....	18
16- Parcours professionnels et mobilité .....	20

## 2

<b>Rémunérations</b> .....	<b>23</b>
1- Revenus nets moyens (temps plein) .....	24
2- Revenus nets moyens (temps plein) par Filière et par catégorie hiérarchique .....	25
3- Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein .....	25
4- Primes et indemnités dans la rémunération globale .....	26

# 3

## Formation ..... 27

- 1- Nombre d'agents formés ..... 28
- 2- Nombre d'heures de formation ..... 28
- 3- Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation ..... 28

# 4

## Conditions de travail ..... 29

- 1- Accidents de travail / trajet ..... 30
- 2- Absentéisme des AEP ..... 30

# 5

## Congés ..... 31

- 1- Congé paternité ..... 32
- 2- Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois ..... 32

# 6

## Organisation du temps de travail ..... 33

- 1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2018 ..... 34
- 2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2018 ..... 35
- 3- Nombre d'agents à temps non complet en 2018 ..... 35



# Conditions générales d'emploi

# Conditions générales d'emploi

## 1 - Effectifs / ETP

Nombre d'agents :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
<b>Titulaire</b>	203	113	<b>316</b>	331	178	<b>509</b>	843	914	<b>1 757</b>	<b>2 582</b>
<b>Contractuel</b>	35	28	<b>63</b>	28	20	<b>48</b>	16	14	<b>30</b>	<b>141</b>
<i>dont CDD</i>	25	12	<b>37</b>	27	19	<b>46</b>	16	14	<b>30</b>	<b>113</b>
<i>dont CDI</i>	9	16	<b>25</b>	1	1	<b>2</b>	-	-	<b>-</b>	<b>27</b>
<i>dont RQTH</i>	1	-	<b>1</b>	-	-	<b>-</b>	-	-	<b>-</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>141</b>	<b>379</b>	<b>359</b>	<b>198</b>	<b>557</b>	<b>859</b>	<b>928</b>	<b>1 787</b>	<b>2 723</b>
<b>Rappel 2017</b>	235	146	<b>381</b>	359	192	<b>551</b>	864	943	<b>1 807</b>	<b>2 739</b>
<b>Rappel 2016</b>	214	155	<b>369</b>	382	212	<b>594</b>	863	942	<b>1 805</b>	<b>2 768</b>

La répartition en nombre d'agents entre les femmes et les hommes reste inchangée par rapport à 2017 (53 % de femmes et 47 % d'hommes). Cependant, il y a toujours plus de femmes (64%) que d'hommes (36%) dans les catégories hiérarchiques A et B.

ETP :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
<b>Titulaire</b>	192,50	111,85	<b>304,35</b>	308,18	175,25	<b>483,43</b>	767,83	896,70	<b>1 664,53</b>	<b>2 452,31</b>
<b>Contractuel</b>	31,45	24,54	<b>55,99</b>	26,65	17,18	<b>43,83</b>	15,80	13,55	<b>29,35</b>	<b>129,17</b>
<i>dont CDD</i>	22,25	11,40	<b>33,65</b>	25,95	16,18	<b>42,13</b>	15,80	13,55	<b>29,35</b>	<b>105,13</b>
<i>dont CDI</i>	8,20	13,14	<b>21,34</b>	0,70	1,00	<b>1,70</b>	-	-	<b>-</b>	<b>23,04</b>
<i>dont RQTH</i>	1,00	-	<b>1,00</b>	-	-	<b>-</b>	-	-	<b>-</b>	<b>1,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>223,95</b>	<b>136,39</b>	<b>360,34</b>	<b>334,83</b>	<b>192,43</b>	<b>527,26</b>	<b>783,63</b>	<b>910,25</b>	<b>1 693,88</b>	<b>2 581,48</b>
<b>Rappel 2017</b>	223,01	142,09	<b>365,10</b>	331,08	188,23	<b>519,31</b>	789,97	929,54	<b>1 719,51</b>	<b>2 603,92</b>
<b>Rappel 2016</b>	204,40	151,44	<b>355,84</b>	355,88	206,08	<b>561,96</b>	789,29	931,97	<b>1 721,26</b>	<b>2 639,06</b>

## 2 - Âge moyen

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	47 ans et 4 mois	50 ans	48 ans et 4 mois
B	47 ans et 5 mois	48 ans et 2 mois	47 ans et 8 mois
C	48 ans	46 ans	46 ans et 11 mois
<b>TOTAL</b>	<b>47 ans et 9 mois</b>	<b>46 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>

<b>Rappel 2017</b>	47 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
<b>Rappel 2016</b>	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>48 ans et 3 mois</b>	<b>47 ans et 2 mois</b>	<b>47 ans et 9 mois</b>
<i>dont Stagiaire</i>	35 ans et 5 mois	34 ans et 5 mois	35 ans et 11 mois
<i>dont Titulaire</i>	48 ans et 9 mois	47 ans et 9 mois	48 ans et 4 mois
<b>Contractuel</b>	<b>39 ans et 7 mois</b>	<b>39 ans et 6 mois</b>	<b>390 ans et 7 mois</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47 ans et 9 mois</b>	<b>46 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>

<b>Rappel 2017</b>	47 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
<b>Rappel 2016</b>	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois

Sur l'ensemble des agents 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, l'écart est le même pour les agents contractuels.

## 3 - Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
DIR GENERALE DES SERVICES	25	18	43	24	18	42	59	81	140	225
DPT FINANCES CONTRÔLE DE GESTION JURIDIQUE	18	11	29	10	7	17	57	42	99	145
DPT RESS. HUMAINES NUMERIQUE	17	3	20	34	6	40	32	11	43	103
DPT VILLE DURABLE	35	28	63	31	54	85	71	511	582	730
DPT VILLE EMANCIPATRICE	79	64	143	190	94	284	528	230	758	1 185
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	64	17	81	70	19	89	112	53	165	335
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>141</b>	<b>379</b>	<b>359</b>	<b>198</b>	<b>557</b>	<b>859</b>	<b>928</b>	<b>1787</b>	<b>2 723</b>

<b>Rappel 2017</b>	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739
<b>Rappel 2016</b>	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768

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

- **Le Département Ressources humaine (81 %)** puisque la filière administrative est dominante.
- **Le Département Ville Emancipatrice (67 %)** comprenant la Direction Education Jeunesse est composée en grande majorité de femmes.
- **Le Département Ville solidaire et Citoyenne (73 %)**, les filières administratives et sociales sont très importantes.

Concernant **le Département Ville durable**, avec les directions opérationnelles où la filière technique est largement représentée, les hommes sont majoritaires (81 %).

Enfin, au sein de **la Direction Générale des services**, la répartition femmes / hommes est équilibrée (48 %/52 %).

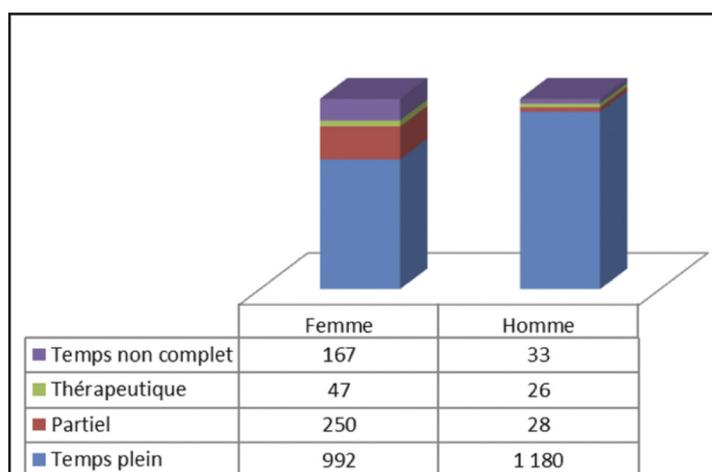
#### 4 - Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	2	4	6	17	25	42	4	7	11	59
Administrative	137	59	196	161	30	191	279	42	321	708
Animation	-	-	-	20	14	34	31	20	51	85
Culturelle	44	40	84	121	38	159	21	5	26	269
Police Municipale	-	-	-	4	10	14	19	52	71	85
Sanitaire et Sociale	21	-	21	16	-	16	179	6	185	222
Technique	34	38	72	20	81	101	326	796	1 122	1 295
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>141</b>	<b>379</b>	<b>359</b>	<b>198</b>	<b>557</b>	<b>859</b>	<b>928</b>	<b>1 787</b>	<b>2 723</b>
<i>Rappel 2017</i>	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739
<i>Rappel 2016</i>	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768

La répartition dans les filières est aussi inégale : les femmes sont majoritairement représentées dans les filières **sanitaire et sociale (97 %)**, **administrative (81 %)**, **culturelle (69 %)** et **animation (60 %)**, tandis que les hommes sont majoritaires dans les filières **police municipale (73 %)**, **technique (71 %)** et **activité physique et sportive (61 %)**.

## 5 - Durée de travail

Répartition selon la durée du travail :



On constate peu d'évolution par rapport à 2017. En effet, 68,1 % des femmes sont à temps complet contre 93,13 % chez les hommes. Seulement 2,21 % des hommes sont à temps partiel. Parmi les agents à temps partiel ou à temps thérapeutique ou à temps non complet, 15,79% 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.

## 6 - AEP travaillant le Dimanche et/ou la nuit

Type	Femme	Homme	TOTAL
<b>I.H.T.S de dimanche</b>	61	358	<b>419</b>
<b>Majoration heures dimanche</b>	86	122	<b>208</b>
<b>I.H.T.S de nuit</b>	42	303	<b>345</b>
<b>Ind. Travail Normal de Nuit</b>	8	97	<b>105</b>
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>880</b>	<b>1 077</b>
<b>Rappel 2017</b>	140	822	<b>962</b>
<b>Rappel 2016</b>	125	827	<b>952</b>

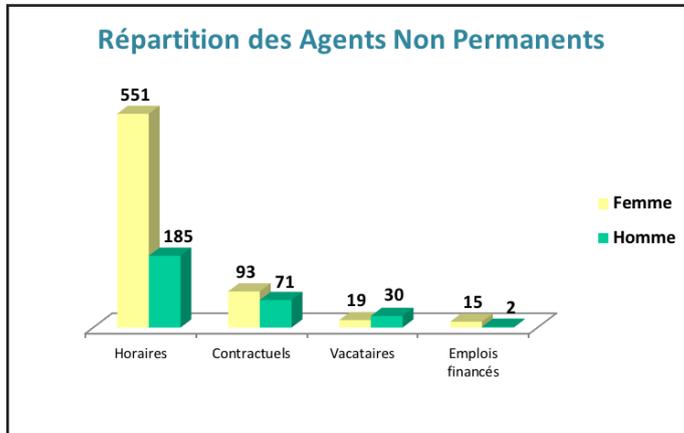
Parmi ces agents, 79 % sont des hommes, ils représentent 44 % de l'effectif masculin. Quant aux femmes, elles ne représentent que 11 % de l'effectif féminin.

Cet écart peut s'expliquer notamment par le fait qu'il y a beaucoup plus d'hommes dans les filières technique et police municipale susceptibles d'effectuer ces types d'heures.



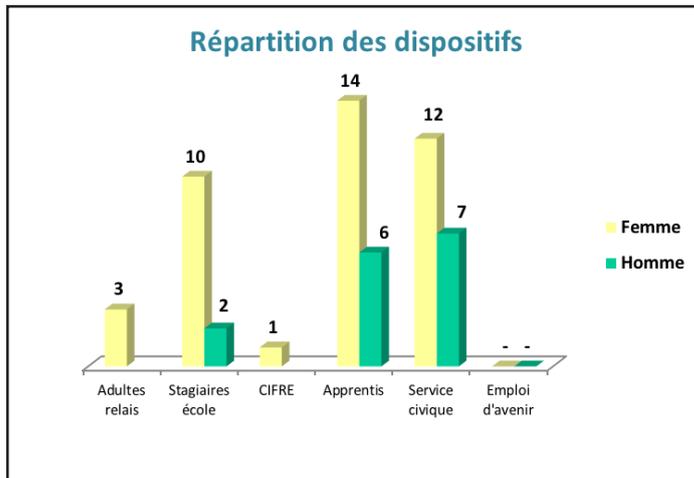
# Conditions générales d'emploi

## 7 - Répartition des Agents Non Permanents



**Parmi les agents non permanents**, la tendance est la même qu'en 2017, 70,2 % sont des femmes. Concernant les emplois financés, 88% sont représentés par des femmes et 61% des vacataires sont des hommes.

## 8 - Répartition des dispositifs

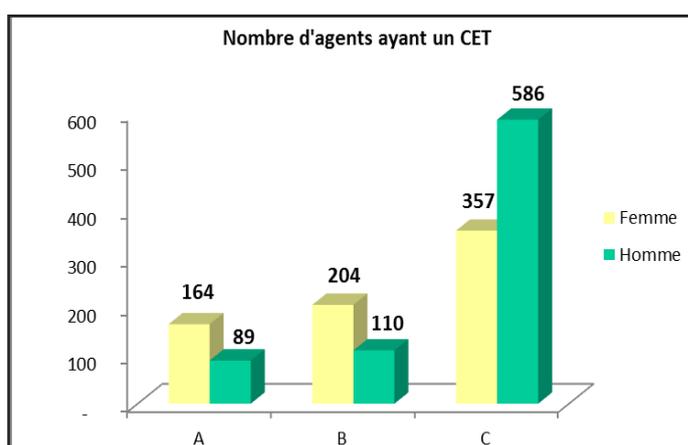


La répartition dans les dispositifs est identique à l'année dernière, les femmes représentent 100% des adultes relais et 83% des stagiaires écoles.



## 9 - Compte Epargne Temps

### Nombre d'agents ayant un CET



### Nombre d'agents 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
<b>A</b>	2 628	309	1 973	169	<b>4 601</b>	<b>478</b>
<b>B</b>	2 674	330	1 705	298	<b>4 379</b>	<b>628</b>
<b>C</b>	4 959	922	9 152	1 295	<b>14 111</b>	<b>2 217</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10 261</b>	<b>1561</b>	<b>12 830</b>	<b>1 762</b>	<b>23 091</b>	<b>3 323</b>
<b>Rappel 2017</b>	10 355	1 315	10 466	1 380	<b>20 821</b>	<b>2 695</b>
<b>Rappel 2016</b>	6 631	998	9 170	1 192	<b>15 801</b>	<b>2 190</b>

Comme en 2017, le CET est majoritairement utilisé par les hommes. Le nombre de jours accumulés (55,6%) et utilisés (53%) est plus important chez les hommes.

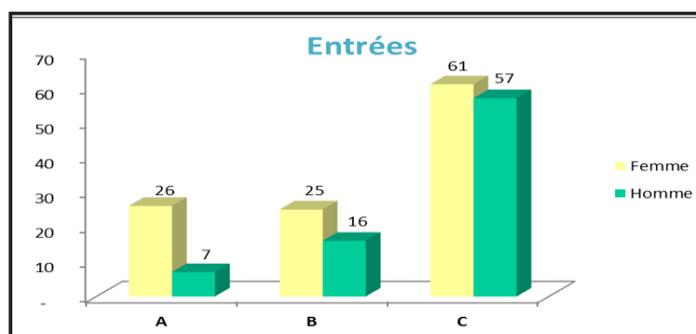


## 10 - Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
<b>Recrutements</b>	<b>96</b>	<b>71</b>	<b>167</b>
<i>dont Contractuel</i>	33	23	<b>56</b>
<i>dont Mise au stage</i>	38	33	<b>71</b>
<i>dont Mutation</i>	20	13	<b>33</b>
<i>dont Détachement</i>	5	2	<b>7</b>
<b>Réintégrations</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>
<i>dont Réintégration dispo convenance personnelle</i>	3	4	<b>7</b>
<i>dont Réintégration dispo d'office maladie</i>	6	4	<b>10</b>
<i>dont Réintégré. dispo congé formation professionnelle</i>	2	-	<b>2</b>
<i>dont Réintégration dispo pour suivre son conjoint</i>	1	-	<b>1</b>
<i>dont Réintégration après mesure disciplinaire</i>	-	1	<b>1</b>
<i>dont Réintégration après congé parental</i>	3	-	<b>3</b>
<i>dont Réintégration après détachement</i>	1	-	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>192</b>
<b>Rappel 2017</b>	119	73	<b>192</b>
<b>Rappel 2016</b>	185	100	<b>285</b>

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>80</b>	<b>57</b>	<b>137</b>
<i>dont Stagiaire</i>	37	34	<b>71</b>
<i>dont Titulaire</i>	43	23	<b>66</b>
<b>Contractuel</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>55</b>
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>192</b>
<b>Rappel 2017</b>	119	73	<b>192</b>
<b>Rappel 2016</b>	185	100	<b>285</b>

## Entrées



Tout comme l'année dernière, le recrutement et la réintégration ont plus concerné les femmes (58 %) notamment en catégorie A (79 %) et B (61 %).



## 11 - Sorties

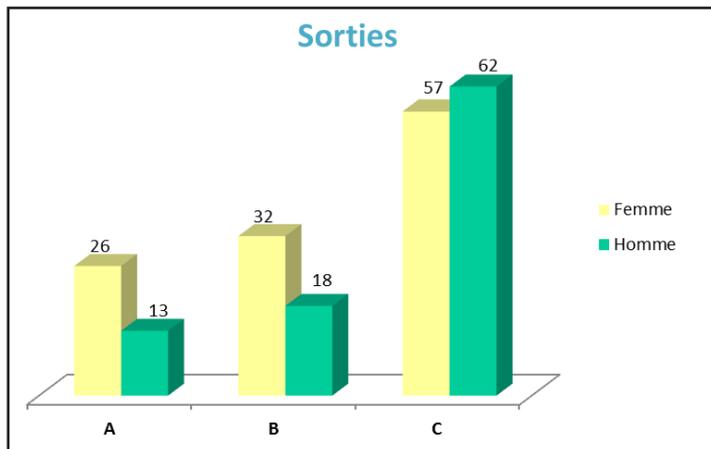
Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
<b>Définitives</b>	<b>83</b>	<b>74</b>	<b>157</b>
<i>dont Retraite</i>	38	41	<b>79</b>
<i>dont Fin d'engagement</i>	26	10	<b>36</b>
<i>dont Mutation</i>	11	8	<b>19</b>
<i>dont Décès</i>	-	4	<b>4</b>
<i>dont Démission</i>	2	5	<b>7</b>
<i>dont radiation</i>	1	-	<b>1</b>
<i>dont Fin de détachement</i>	2	2	<b>4</b>
<i>dont Licenciement</i>	3	4	<b>7</b>
<b>Provisoires</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>51</b>
<i>dont Congé formation professionnelle</i>	1		<b>1</b>
<i>dont Congé parental</i>	5		<b>5</b>
<i>dont Détachement</i>	4	3	<b>7</b>
<i>dont Dispo d'office maladie avec traitement</i>	9	6	<b>15</b>
<i>dont Dispo pour convenance personnelle</i>	9	8	<b>17</b>
<i>dont Dispo pour suivre un conjoint</i>	4	2	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>93</b>	<b>208</b>
<b>Rappel 2017</b>	120	101	<b>221</b>
<b>Rappel 2016</b>	107	116	<b>223</b>

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>166</b>
<i>dont Stagiaire</i>	-	4	<b>4</b>
<i>dont Titulaire</i>	86	76	<b>162</b>
<b>Contractuel</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>42</b>
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>93</b>	<b>208</b>
<b>Rappel 2017</b>	120	101	<b>221</b>
<b>Rappel 2016</b>	107	116	<b>223</b>



# 1 Conditions générales d'emploi

## Sorties



Concernant les sorties des agents, **la part des femmes (55 %) est plus importante que celle des hommes (45 %)**. cet écart est plus marqué sur les fins d'engagement (72%) et les mutations (58%).

Les départs provisoires sont plus nombreux chez les femmes et concernent plus particulièrement le congé parental et la disponibilité d'office maladie.

Contrairement à 2017, la part des départs chez les contractuels femmes (69%) est supérieure à celle des hommes (31%).

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

## 12 - Age moyen départ à la retraite

Catégorie Hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	63 ans et 6 mois	63 ans	<b>63 ans et 3 mois</b>
B	63 ans	63 ans	<b>63 ans</b>
C	62 ans et 5 mois	61 ans	<b>61 ans et 6 mois</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62 ans et 10 mois</b>	<b>61 ans et 8 mois</b>	<b>62 ans et 3 mois</b>
<i>Rappel 2017</i>	<i>62 ans et 2 mois</i>	<i>61 ans et 9 mois</i>	<b>61 ans et 11 mois</b>
<i>Rappel 2016</i>	<i>62 ans et 10 mois</i>	<i>61 ans et 3 mois</i>	<b>61 ans et 6 mois</b>

En moyenne, **les femmes prennent leur retraite plus tard**. Cela peut s'expliquer par l'impact du temps partiel et des interruptions de carrière (par exemple, le congé parental), davantage sollicité par les femmes et du nombre de femmes à temps non complet.



### 13 - Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

Emploi	Femme	Homme	TOTAL
DGS		1	1
DGA	3	1	4
Directeur	11	6	17
Chef de service	43	23	66
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>88</b>
<i>Rappel 2017</i>	57	34	91
<i>Rappel 2016</i>	49	34	83

Parmi ces types d'emploi, 64,77% sont des femmes. Concernant la direction générale, la parité est respectée.

### 14 - Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

Emploi	Femme		Homme		TOTAL	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
DGS	-	-	1	1	1	1
DGA	1	-	-	1	1	1
Directeur	2	2	-	-	2	2
Chef de service	4	5	1	3	5	8
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<i>Rappel 2017</i>	15	7	5	5	20	12
<i>Rappel 2016</i>	7	5	8	9	15	14

## 15 - Agents promus / promouvables

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
<b>Avancement de grade</b>	<b>365</b>	<b>328</b>	<b>693</b>	<b>115</b>	<b>120</b>	<b>235</b>
Adjoint adm principal 1ère cl	45	9	54	18	6	24
Adjoint adm principal 2ème cl	20	6	26	14	4	18
Adjoint animation princ 1è cl	4	1	5	3	-	3
Adjoint animation princ 2èm cl	-	1	1	-	1	1
Adjoint pat principal 1ère cl	5	-	5	3	-	3
Adjoint pat principal 2ème cl	1	2	3	1	1	2
Adjoint technique princ 1è cl	55	112	167	22	48	70
Adjoint technique princ 2è cl	54	59	113	20	25	45
Administrateur Hors Classe	-	2	2	-	-	-
Agent de maîtrise principal	4	27	31	2	11	13
Agent social principal 2ème cl	-	2	2	-	1	1
Animateur principal 1ère Cl	3	4	7	-	1	1
Assist. Conservat.Princ. 1ère	16	4	20	-	-	-
Assist. Conservat.Princ. 2ème	4	3	7	-	-	-
Assistant Socio-éducatif Ppal	3	-	3	-	-	-
ATSEM principal 1ère classe	36	1	37	19	1	20
Attaché hors classe	4	4	8	1	1	2
Attaché principal	19	6	25	3	1	4
Attaché principal conserv pat	1	1	2	-	-	-
Bibliothécaire principal	3	-	3	1	-	1
Brigadier chef principal	8	17	25	2	4	6
Chef de service de PM princip 1 cl	-	3	3	-	1	1
Chef de service de PM principa 2 cl	-	1	1	-	-	-
Conservateur des bibl. chef	3	-	3	-	-	-
Conservateur en Chef Patrim.	2	1	3	-	-	-
Directeur d'établiss.enseign.art.1° cat	-	1	1	-	-	-
Educateur Principal JE	1	-	1	-	-	-
Educateur terr APS pal 1° Cl	2	3	5	-	1	1
Educateur terr APS pal 2° Cl	3	3	6	-	-	-
Infirmier soins gx hors classe	2	-	2	1	-	1
Ingénieur hors classe	1	3	4	-	-	-
Ingénieur principal	12	8	20	2	1	3
Médecin Hors classe	3	1	4	-	-	-
Opérateur des APS principal	-	2	2	-	1	1
Professeur d'enseignement arti hc	7	9	16	1	1	2
Psychologue hors classe	2	-	2	-	-	-
Rédacteur principal 1ère classe	21	3	24	-	-	-
Rédacteur principal 2ème classe	18	-	18	-	-	-
Technicien principal 1ère classe	1	13	14	-	-	-
Technicien principal 2ème classe	2	16	18	2	10	12





## Agents promus / promouvables

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
<b>Promotion interne</b>	<b>595</b>	<b>848</b>	<b>1 443</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
Agent de Maîtrise	149	375	<b>524</b>	4	11	<b>15</b>
Animateur	2	3	<b>5</b>	1	1	<b>2</b>
Assistant de conservation	7	-	<b>7</b>	-	-	<b>-</b>
Attaché Territorial	122	20	<b>142</b>	1	-	<b>1</b>
Attaché Conservat. Patrimoine	57	10	<b>67</b>	-	-	<b>-</b>
Bibliothécaire Territorial	57	10	<b>67</b>	1	-	<b>1</b>
Chef de service de Police Municipale	7	24	<b>31</b>	-	-	<b>-</b>
Conseiller Territorial APS	9	14	<b>23</b>	-	-	<b>-</b>
Conseiller Socio-éducatif	13	-	<b>13</b>	-	-	<b>-</b>
Conservateur bibliothèque	5	1	<b>6</b>	-	-	<b>-</b>
Conservateur du Patrimoine	1	1	<b>2</b>	-	-	<b>-</b>
Ingénieur	5	20	<b>25</b>	-	-	<b>-</b>
PEA classe normale	1	1	<b>2</b>	-	-	<b>-</b>
Rédacteur	81	7	<b>88</b>	3	1	<b>4</b>
Rédacteur principal 2ème clas	1	-	<b>1</b>	-	-	<b>-</b>
Technicien	78	362	<b>440</b>	-	1	<b>1</b>
<b>TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE</b>	<b>960</b>	<b>1 176</b>	<b>2 136</b>	<b>125</b>	<b>134</b>	<b>259</b>
<b>Rappel 2017 - Avancement de grade</b>	476	418	<b>894</b>	189	151	<b>340</b>
<b>Rappel 2017 - Promotion interne</b>	538	779	<b>1 317</b>	17	15	<b>32</b>
<b>Rappel 2016 - Avancement de grade</b>	398	379	<b>777</b>	145	101	<b>246</b>
<b>Rappel 2016 - Promotion interne</b>	512	765	<b>1 277</b>	10	12	<b>22</b>

## 16 - Parcours professionnels et mobilité

## Mobilité interne

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	18	8	26
B	23	5	28
C	68	51	119
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>64</b>	<b>173</b>
<i>Rappel 2017</i>	94	59	153
<i>Rappel 2016</i>	76	52	128

63% des mobilités internes concernent des femmes. Elles impactent essentiellement la catégorie C (68,8%).

## Nombre d'agents par type d'accompagnement, genre, catégorie et filières

Cat.	Filière	Agents en situation de handicap			Mobilité			Total général
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	Administrative	3	-	3	5	1	6	9
	Culturelle	-	-	-	1	-	1	1
	Technique	-	-	-	2	-	2	2
<b>Total A</b>		<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
B	Administrative	1	-	1	15	2	17	18
	Animation	-	-	-	1	1	2	2
	Culturelle	2	1	3	8	-	8	11
	Médico sociale	-	-	-	4	-	4	4
	Police	-	-	-	-	1	1	1
	Sportive	-	-	-	-	1	1	1
	Technique	-	2	2	2	3	5	7
<b>Total B</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>44</b>
C	Administrative	9	2	11	29	3	32	43
	Animation	-	-	-	5	2	7	7
	Culturelle	2	-	2	1	1	2	4
	Médico sociale	6	-	6	9	1	10	16
	Police	-	1	1	-	5	5	6
	Technique	19	16	35	39	41	80	115
<b>Total C</b>		<b>36</b>	<b>19</b>	<b>55</b>	<b>83</b>	<b>53</b>	<b>136</b>	<b>191</b>
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>121</b>	<b>62</b>	<b>183</b>	<b>247</b>
	<i>Rappel 2017</i>	47	22	69	95	58	153	222



## Nombre d'agents par type d'accompagnement et tranches d'âge

	Agents en situation de handicap			Mobilité			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
<b>25-29 ans</b>	3	-	<b>3</b>	3	3	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>30-34 ans</b>	1	1	<b>2</b>	10	5	<b>15</b>	<b>17</b>
<b>35-39 ans</b>	1	1	<b>2</b>	14	6	<b>20</b>	<b>22</b>
<b>40-44 ans</b>	4	1	<b>5</b>	17	14	<b>31</b>	<b>36</b>
<b>45-49 ans</b>	8	5	<b>13</b>	24	13	<b>37</b>	<b>50</b>
<b>50-54 ans</b>	6	4	<b>10</b>	29	15	<b>44</b>	<b>54</b>
<b>55-60 ans</b>	14	10	<b>24</b>	20	6	<b>26</b>	<b>50</b>
<b>plus de 60 ans</b>	5	-	<b>5</b>	4	-	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>121</b>	<b>62</b>	<b>183</b>	<b>247</b>

<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	4	1	5
30 à 39 ans	13	2	15
40 à 49 ans	24	11	35
50 à 59 ans	31	8	39
60 et plus	3	2	5
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>24</b>	<b>99</b>
<i>Rappel 2017</i>	50	22	72





# Rémunérations

## 2

## Rémunérations

## 1 - Revenus nets moyens (temps plein)

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 856 €	3 186 €	2 992 €
B	2 023 €	2 193 €	2 094 €
C	1 724 €	1 911 €	1 837 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 007 €</b>	<b>2 092 €</b>	<b>2 053 €</b>
<i>Rappel 2017</i>	1 995 €	2 080 €	2 042 €
<i>Rappel 2016</i>	1 924 €	2 007 €	1 971 €

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>2 018 €</b>	<b>2 092 €</b>	<b>2 059 €</b>
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	2 698 €	4 985 €	3 613 €
<i>dont Stagiaire</i>	1 579 €	1 667 €	1 628 €
<i>dont Titulaire</i>	2 033 €	2 101 €	2 070 €
<b>Contractuel</b>	<b>1 840 €</b>	<b>2 081 €</b>	<b>1 942 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 007 €</b>	<b>2 092 €</b>	<b>2 053 €</b>
<i>Rappel 2017</i>	1 995 €	2 080 €	2 042 €
<i>Rappel 2016</i>	1 924 €	2 007 €	1 971 €

En moyenne, les hommes perçoivent un salaire de 4,3 % supérieur à celui des femmes. L'écart est équivalent à celui de 2017. Il est plus important pour les agents en catégorie A (+ 11,6 %). Il s'explique essentiellement par les variations de régime indemnitaire selon les filières. Les effets de la mise en place du RIFSEEP, notamment pour les catégories B, seront plus significatifs en année pleine sur 2019.

## 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	2 704 €	3 233 €	<b>3 056 €</b>	2 086 €	2 151 €	<b>2 127 €</b>	1 572 €	1 526 €	<b>1 543 €</b>	<b>2 112 €</b>
Administrative	2 871 €	3 191 €	<b>2 972 €</b>	2 015 €	1 992 €	<b>2 011 €</b>	1 717 €	1 703 €	<b>1 715 €</b>	<b>2 155 €</b>
Animation				1 893 €	1 953 €	<b>1 921 €</b>	1 614 €	1 666 €	<b>1 651 €</b>	<b>1 809 €</b>
Culturelle	2 907 €	3 086 €	<b>3 002 €</b>	2 052 €	2 145 €	<b>2 078 €</b>	1 701 €	1 571 €	<b>1 670 €</b>	<b>2 365 €</b>
Police Municipale				2 280 €	3 014 €	<b>2 804 €</b>	2 111 €	2 326 €	<b>2 268 €</b>	<b>2 362 €</b>
Sanitaire et Sociale	2 211 €		<b>2 211 €</b>	1 983 €		<b>1 983 €</b>	1 701 €	1 798 €	<b>1 704 €</b>	<b>1 762 €</b>
Technique	3 006 €	3 277 €	<b>3 161 €</b>	1 916 €	2 219 €	<b>2 185 €</b>	1 716 €	1 905 €	<b>1 867 €</b>	<b>1 967 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 856 €</b>	<b>3 186 €</b>	<b>2 992 €</b>	<b>2 023 €</b>	<b>2 193 €</b>	<b>2 094 €</b>	<b>1 724 €</b>	<b>1 911 €</b>	<b>1 837 €</b>	<b>2 053 €</b>
<i>Rappel 2017</i>	2 839 €	3 225 €	<b>3 003 €</b>	2 022 €	2 192 €	<b>2 095 €</b>	1 706 €	1 886 €	<b>1 817 €</b>	<b>2 042 €</b>
<i>Rappel 2016</i>	2 758 €	3 055 €	<b>2 894 €</b>	1 950 €	2 094 €	<b>2 011 €</b>	1 658 €	1 823 €	<b>1 760 €</b>	<b>1 971 €</b>

En moyenne, les hommes ont un revenu net à payer plus élevé que les femmes toutes filières confondues sauf dans la filière administrative pour les catégories B et C, les filières activité physique et sportive et culturelle pour la catégorie C.

## 3 - Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein

Chef de service	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	3 146 €	3 499 €	<b>3 275 €</b>
Nombre d'agents	38	22	<b>60</b>
<i>Rappel 2017</i>	3 171 €	3 512 €	<b>3 299 €</b>
<i>Rappel 2016</i>	2 987 €	3 237 €	<b>3 083 €</b>
Directeur	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	4 135 €	4 401 €	<b>4 229 €</b>
Nombre d'agents	11	6	<b>17</b>
<i>Rappel 2017</i>	4 051 €	4 167 €	<b>4 094 €</b>
<i>Rappel 2016</i>	3 840 €	3 762 €	<b>3 806 €</b>
DGA	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen			<b>6 383 €</b>
Nombre d'agents	3	1	<b>4</b>
<i>Rappel 2017</i>			<b>6 266 €</b>
<i>Rappel 2016</i>			<b>6 533 €</b>

## 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	2 580 €	2 885 €	482 €	544 €	2 541 €	2 884 €
B	1 978 €	2 057 €	231 €	317 €	1 962 €	2 046 €
C	1 601 €	1 766 €	224 €	264 €	1 600 €	1 755 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 852 €</b>	<b>1 935 €</b>	<b>267 €</b>	<b>304 €</b>	<b>1 840 €</b>	<b>1 925 €</b>
<b>Rappel 2017</b>	<b>1 834 €</b>	<b>1 931 €</b>	<b>248 €</b>	<b>294 €</b>	<b>1 819 €</b>	<b>1 926 €</b>
<b>Rappel 2016</b>	<b>1 800 €</b>	<b>1 893 €</b>	<b>247 €</b>	<b>297 €</b>	<b>1 778 €</b>	<b>1 887 €</b>

La répartition des primes et indemnités dans la rémunération globale entre les femmes et les hommes est logique en ce sens, c'est-à-dire :

- D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, impactant ainsi l'écart concernant le traitement de base mensuel et la PFA.
- Les hommes étant majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la filière administrative, le régime indemnitaire est donc plus important chez les hommes que chez les femmes mais l'écart devrait diminuer dans les années à venir avec la mise en place du RIFSEEP.

# 3 Formation

# 3

## Formation

### 1 - Nombre d'agents formés

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	177	82	259
B	255	143	398
C	542	622	1 164
Non renseigné	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>975</b>	<b>847</b>	<b>1 822</b>
<i>Rappel 2017</i>	960	895	1 856
<i>Rappel 2016</i>	1 093	909	2 002

Le nombre d'agents formés est supérieur chez les femmes (53,5%) que chez les hommes (46,5%). Au niveau de la catégorie hiérarchique, le nombre de femmes formées en catégorie A (68,3%) et B (64,1%) est sensiblement plus important.

### 2 - Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	6 065	2 468	8 533
B	9 207	4 349	13 556
C	15 715	19 118	34 833
Non renseigné	4	-	4
<b>TOTAL</b>	<b>30 991</b>	<b>25 935</b>	<b>56 926</b>
<i>Rappel 2017</i>	30 276	28 281	58 557
<i>Rappel 2016</i>	28 164	27 779	55 943

Le nombre d'heures de formation est supérieur pour les femmes. Les hommes ont suivi moins d'heures de formation que les années précédentes (-8,3%) alors que celui des femmes a augmenté (+2,3%).

### 3 - Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A			-
B	3		3
C	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
<i>Rappel 2017</i>	4	-	4
<i>Rappel 2016</i>	3	-	3

# 4

## Conditions de travail

## 4

## Conditions de travail

## 1 - Accidents de travail / trajet

Type d'accident	Nombre d'accidents			Nombre de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	36	28	64			-
Accident du Travail	71	83	154	2 637	2 987	5 624
<b>TOTAL Accident du Travail</b>	<b>107</b>	<b>111</b>	<b>218</b>	<b>2 637</b>	<b>2 987</b>	<b>5 624</b>
Accident de trajet sans arrêt	12	5	17			-
Accident de trajet	18	10	28	747	337	1 084
<b>TOTAL Accident de Trajet</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>747</b>	<b>337</b>	<b>1 084</b>
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>126</b>	<b>263</b>	<b>3 384</b>	<b>3 324</b>	<b>6 708</b>
<b>Rappel 2017</b>	135	122	257	2 425	4 414	6 839
<b>Rappel 2016</b>	139	105	244	3 326	3 721	7 047

## 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
<b>Maladie ordinaire</b>	<b>34 297</b>	<b>6,46%</b>	<b>26 435</b>	<b>5,701%</b>	<b>60 732</b>	<b>6,11%</b>
Cures	120	0,02%	101	0,022%	221	0,02%
Longue maladie (LM)	6 288	1,18%	4 362	0,94%	10 650	1,07%
Longue durée (LD)	5 861	1,10%	4 864	1,05%	10 725	1,08%
Grave maladie (GM)	118	0,02%	-	0,00%	118	0,01%
<b>Sous total (LM / LD / GM)</b>	<b>12 267</b>	<b>2,31%</b>	<b>9 226</b>	<b>1,99%</b>	<b>21 493</b>	<b>2,16%</b>
AS et AT	5 871	1,11%	8 554	1,85%	14 425	1,45%
Maladie professionnelle (MP)	2 193	0,41%	1 917	0,41%	4 110	0,41%
<b>TOTAL</b>	<b>54 748</b>	<b>10,32%</b>	<b>46 233</b>	<b>9,97%</b>	<b>100 981</b>	<b>10,16%</b>
Maternité ou adoption	5 478	1,03%		0,00%	5 478	0,55%
<b>TOTAL + maternité ou adoption</b>	<b>60 226</b>	<b>11,35%</b>	<b>46 233</b>	<b>9,97%</b>	<b>106 459</b>	<b>10,71%</b>
Paternité		0,00%	372	0,08%	372	0,04%
<b>TOTAL + maternité ou adoption + paternité</b>	<b>60 226</b>	<b>11,35%</b>	<b>46 605</b>	<b>10,05%</b>	<b>106 831</b>	<b>10,74%</b>
Effectif moyen *	<b>1454</b>		<b>1270</b>		<b>2724</b>	
<b>Rappel 2017</b>	63 131	11,89%	47 425	10,05%	110 556	11,03%
<b>Rappel 2016</b>	66 669	12,49%	45 314	9,40%	111 983	11,02%

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

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

# 5

## Congés

## 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	1	11	-	-
B	3	33	-	-
C	26	283	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>327</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Rappel 2017</i>	29	311	1	18
<i>Rappel 2016</i>	32	352	1	18

## 2 - Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

Type de congés	Femme	Homme	TOTAL
Congé parental	5	-	5
Disponibilité pour convenance personnelle	42	46	88
Disponibilité pour création d'entreprise	-	-	-
Disponibilité pour élever un enfant	2	1	3
Disponibilité pour soins aux proches	2	-	2
Disponibilité pour suivre son conjoint	11	8	19
Disponibilité en attente de poste	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>117</b>
<i>Rappel 2017</i>	62	50	112
<i>Rappel 2016</i>	68	56	124

En 2018, tout comme en 2017, 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.



# Organisation du temps de travail

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.**

## 1 - Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2018

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	38	4	42
B	90	8	98
C	122	16	138
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>28</b>	<b>278</b>
<i>Rappel 2017</i>	265	22	287
<i>Rappel 2016</i>	269	22	291

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50%	7	-	7
60%	3	-	3
70%	12	2	14
80%	145	18	163
90%	83	8	91
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>28</b>	<b>278</b>
<i>Rappel 2017</i>	265	22	287
<i>Rappel 2016</i>	269	22	291

Les femmes sont majoritairement concernées par le temps partiel (89,9%)  
 17,2 % des femmes de la collectivité sont à temps partiel contre 2,2 % pour les hommes.  
 La quotité de temps de travail à temps partiel la plus sollicitée est celle de 80 % (59 %).

## 2 - Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2018

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	3	-	3
B	10	1	11
C	20	4	24
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>38</b>
<i>Rappel 2017</i>	22	6	28
<i>Rappel 2016</i>	23	8	31

## 3 - Nombre d'agents à temps non complet en 2018

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	11	7	18
B	19	10	29
C	137	16	153
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>33</b>	<b>200</b>
<i>Rappel 2017</i>	182	30	212
<i>Rappel 2016</i>	183	29	212

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%	-	1	1
>= 20% et < 30%	2	2	4
>= 30% et < 40%	7	-	7
>= 40% et < 50%	5	1	6
>= 50% et < 60%	22	10	32
>= 60% et < 70%	22	-	22
>= 70% et < 80%	22	7	29
>= 80% et < 90%	75	9	84
>= 90 %	12	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>33</b>	<b>200</b>
<i>Rappel 2017</i>	182	30	212
<i>Rappel 2016</i>	183	29	212

En 2018, le temps non complet impacte essentiellement les femmes (84%), cependant on constate une légère diminution du nombre de femmes à temps non complet.

# Les avancées du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2016

## 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
Recueillir 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	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Accompagner les femmes du quartier Alma-Très-Cloîtres dans la réappropriation de l'espace public	Lancée	Poursuivie	-	-
	Réaliser un diagnostic sur la place du jeune public féminin sur le secteur 3 et formuler des propositions d'actions	Lancée	Poursuivie	-	-
	Favoriser la mise en place d'animations mixtes sur l'espace public à Mistral	/	/	Lancée	À réaliser
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	À réaliser	À réaliser	À réaliser	Lancée
	Associer les femmes aux réflexions sur la rénovation de l'éclairage public	/	Lancée	Poursuivie	En pause
Communiquer et sensibiliser le grand public	Équilibrer les noms de femmes à donner aux rues et aux équipements	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers d'une exposition	/	Lancée	Poursuivie	Poursuivie
	Réaliser une fresque valorisant la place des femmes dans l'histoire et sur la place publique	/	/	Lancée	Poursuivie
	Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en Transition	/	Lancée	En pause	En pause

### LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Sensibiliser le personnel municipal travaillant avec les jeunes enfants	Déployer la formation-test auprès d'un groupe d'agent-es DEJ et CCAS	Lancée	Poursuivie	-	-
	Sensibiliser et accompagner les animateurs et animatrices référentes du périscolaire	/	/	Lancée	Poursuivie
Utiliser des outils-soutiens sur la question du genre	Renforcer l'action des bibliothèques pour la lutte contre les stéréotypes	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Déployer la malle « chou-fleur »	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire	Lancée	Poursuivie	En pause	Poursuivie
Lutter contre les inégalités de genre dans les cours d'école	Aménager une cour d'école non-genrée	/	/	/	Lancée

### DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Inciter les jeunes filles à pratiquer un sport	Créer une école municipale de foot féminin	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Développer des activités multisports pour les jeunes filles dans les quartiers prioritaires	/	Lancée	Poursuivie	Poursuivie
	Favoriser la pratique sportive des filles et lever les freins	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Encourager la pratique sportive des femmes dans le futur équipement sportif JP Motte	/	/	Lancée	Poursuivie
Encourager les associations à développer la pratique sportive des jeunes filles	Critériser les subventions en tenant compte de la pratique des femmes	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie

## INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Favoriser la participation des femmes aux projets locaux	Mettre en lumière la parité dans les outils de démocratie locale	/	Lancée	Poursuivie	Poursuivie
	Accompagner les femmes dans l'apprentissage du vélo/remise en selle	/	/	/	Lancée
	Développer le pouvoir d'agir des femmes dans les quartiers	/	/	Lancée	Poursuivie
	Favoriser la mise en réseau des collectifs de femmes	/	/	/	Lancée
Montrer l'exemplarité dans la gouvernance	Valoriser la présence des femmes dans les instances municipales	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
Favoriser l'engagement associatif des femmes	Lutter contre le plafond de verre dans le tissu associatif	/	/	/	Lancée

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

### AGIR DANS LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Faire un état des lieux chiffré de la situation	Réaliser le Rapport de Situation Comparée	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Enrichir le Rapport de Situation Comparée	/	/	/	Lancée
Contribuer à réduire les inégalités de rémunération	Faire un état des lieux en matière de rémunération et agir en conséquence	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie

### COMMUNIQUER ET RENDRE LISIBLE CETTE POLITIQUE AUPRÈS DES AGENT-ES DE LA VILLE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Mobiliser les outils de communication interne	Informers les agent-es et changer les représentations sur les métiers	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Communiquer sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes	/	/	Lancée	En pause
	Mettre les agentes à l'honneur	/	/	/	Lancée
Déployer l'écriture non-discriminante	Féminiser et masculiniser les intitulés de postes	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Utiliser l'écriture non-discriminante dans les documents de communication interne	/	/	Lancée	Poursuivie
Sensibiliser les agent-es à la question de l'égalité femmes-hommes	Réunir des groupes de réflexion sur la (non) mixité	Lancée	-	-	-
	Lutter contre le plafond de verre avec la formation « Tremplin pour les femmes »	Poursuivie	Poursuivie	En pause	En pause
	Proposer une sensibilisation aux agent-es sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes	/	/	Lancée	En pause

## TRAVAILLER SUR LA MIXITÉ DES FILIÈRES AU SEIN DE LA VILLE DE GRENOBLE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Agir sur le cadre de travail	Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux	Lancée	Poursuivie	-	-
	Sensibiliser les chef-fes de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Préciser les charges à porter et le matériel disponible dans les profils de métiers concernés	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
Agir sur le recrutement	Mener une expérience de CV anonymes	À réaliser	À réaliser	À réaliser	-
	Développer les tests professionnels	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Veiller à la mixité des jurys	Lancée	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Sensibiliser les agent-es recruteur-ses	À réaliser	Lancée	En pause	En pause
Sensibiliser les collégien-nes à la mixité des métiers	Organiser des témoignages d'agent-es et/ou des stages « inversés » à des élèves de troisième	Lancée	Poursuivie	En pause	En pause

/ : l'action n'existe pas encore

Lancée : l'action démarre

Poursuivie : l'action a été réalisée et elle est poursuivie

En pause : l'action est suspendue

À réaliser : l'action est en attente de démarrage

- : l'action est terminée