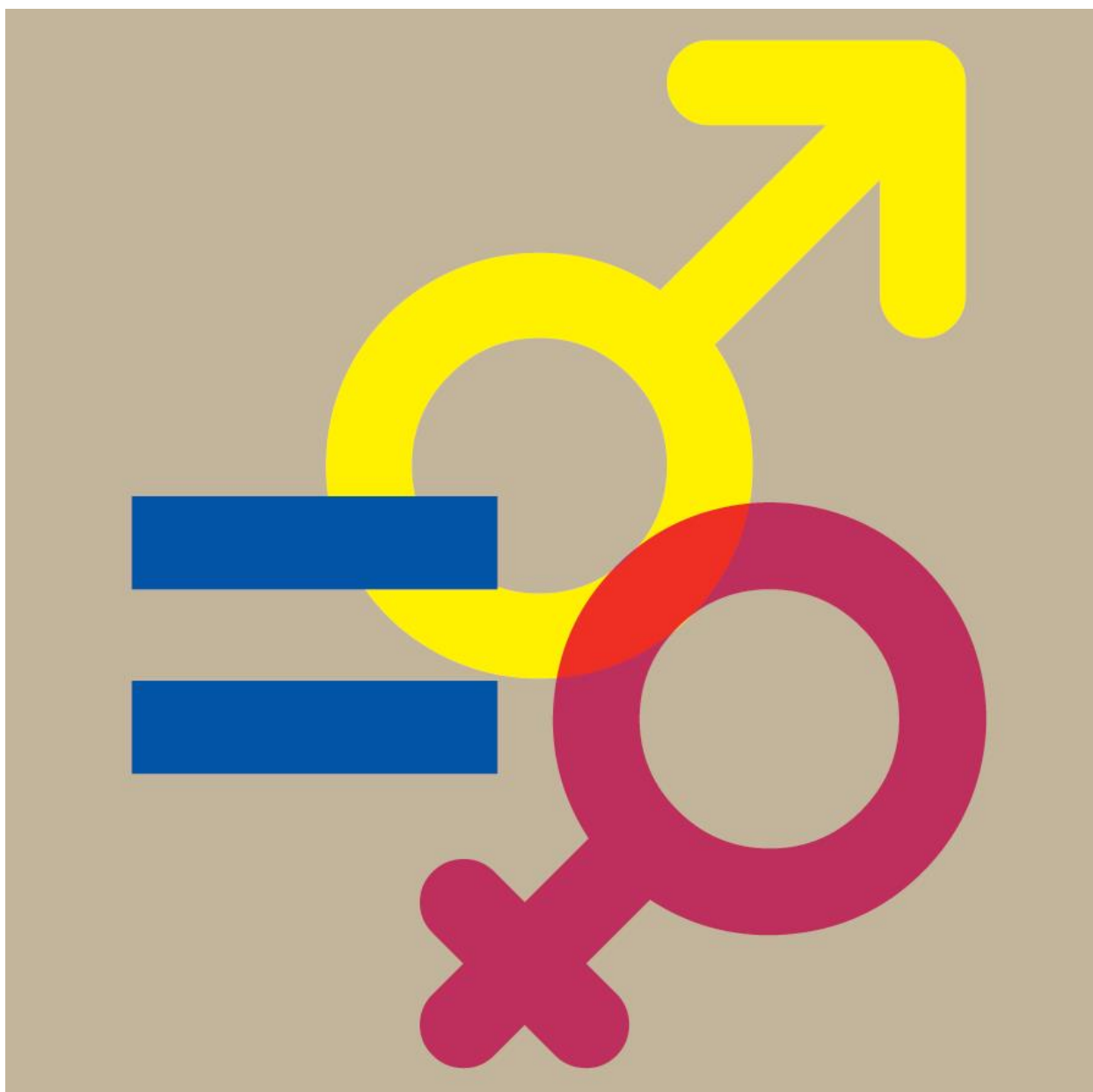


Rapport 2017 – 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Édito

Pour la troisième année, le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale sera présenté en Conseil municipal avant le débat d'orientation budgétaire.

Au delà de l'obligation réglementaire contenues dans la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », ce rapport illustre l'engagement politique fort de la majorité municipale sur cette thématique, conformément au programme proposé par l'équipe municipale actuelle.

Cet engagement s'est notamment traduit par la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et par la réalisation d'un plan d'actions, dès 2015 et par la rédaction du premier rapport de la collectivité sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale dès 2016.

Ce rapport présente donc le plan d'actions de notre collectivité en tant qu'acteur public et employeur. Organisé autour de 6 axes : la place des femmes dans l'espace public, les stéréotypes dans l'éducation et la jeunesse, les pratiques sportives féminines, le cadre réglementaire dans la gestion des ressources humaines, la sensibilisation des agent·e·s et le travail sur la mixité des filières. L'organisation du rapport 2017-2018 valorisera plus fortement le travail réalisé à l'échelle des Ressources Humaines.

Ce troisième rapport permet de suivre l'évolution du plan d'actions, avec l'appui des travaux du comité de suivi et d'évaluation, présidé par Marina Girod de l'Ain et mis place en 2017 par la mission évaluation des politiques publiques.

Depuis trois ans les actions progressent à un rythme différent. Un tableau récapitulatif présenté en annexe vient illustrer cette dynamique d'actions en renouvellement permanent. Je suis heureux de constater que cet engagement irrigue plusieurs directions de la Ville qui s'en emparent et déploient des projets dans le sens d'une meilleure égalité des genres. La direction des Sports en est le symbole, tout comme les bibliothèques et les Ressources Humaines. Le projet d'aménagement non genré d'une cour d'école par la Direction éducation jeunesse va venir enrichir le plan d'actions en 2019.

En parallèle, la mobilisation des associations œuvrant dans le domaine de l'égalité femmes-hommes reste un vecteur important qu'il convient cette année encore de valoriser à leur juste mesure.

Emmanuel CARROZ

Adjoint à l'Égalité des Droits

Sommaire

I - La politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Grenoble	4
- Un engagement institutionnel : la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale	
- Un gouvernance active du plan d'actions	
- Des axes de travail inscrits dans le temps	
II – Le plan d'actions 2017 – 2018	5
- Volet 1 : la Ville agit en tant qu'acteur public	
Axe 1 – Agir pour assurer une meilleure présence des femmes dans l'espace public	
Axe 2 – Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge	
Axe 3 – Développer le sport au féminin et la mixité dans les pratiques sportives	
- Volet 2 : la Ville agit en tant qu'employeur	
Axe 4 – Agir dans le cadre réglementaire	
Axe 5 – Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agents	
Axe 6 – Travailler sur la mixité des filières	
III - Un ensemble d'actions à valoriser	13
- Les associations soutenues par la Ville de Grenoble	
- La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels	
IV – La poursuite de la démarche de suivi et d'évaluation	15
- Poursuite de la démarche de suivi	
- Évaluation de certaines actions du plan	
- Perspectives 2018-2019 en matière d'évaluation de cette politique	
Annexes du rapport	17
- Les avancées du plan d'actions depuis 2015	
- Rapport de Situation Comparée 2017	

I – La politique d'égalité femmes-hommes à la Ville de Grenoble

A - Un engagement institutionnel : la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale

Éditée 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'action pour l'égalité femmes-hommes. Ce plan fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation. Cet engagement constitue le socle institutionnel de l'engagement politique de la Ville sur ce volet.

B - Un gouvernance active du plan d'actions

Un comité de pilotage est co-présidé par deux élu·e·s : l'Adjoint à l'Égalité des Droits et à la Vie associative et l'Adjointe au Personnel.

Deux autres élu·e·s (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 se réunit en moyenne deux fois par an.

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

C - Des axes de travail inscrits dans le temps

Les axes prioritaires du plan d'actions se poursuivent pour la troisième année et illustrent toujours la volonté d'agir sur certains leviers et de concentrer les efforts pour plus d'efficacité. L'entrée portant sur l'action de la ville en tant qu'employeur est désormais organisée en plusieurs axes pour plus de lisibilité.

1. Trois axes engagent la Ville comme acteur public de la vie locale :

- Agir pour assurer une meilleure présence des femmes sur l'espace public ;
- Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- Développer le sport au féminin et la mixité dans les pratiques sportives.

2. Trois axes impliquent la Ville comme « employeur » :

- Agir dans le cadre réglementaire ;
- Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent·e·s de la Ville ;
- Travailler sur la mixité des filières au sein de la Ville de Grenoble.

II – Le plan d'actions 2017-2018

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

Lancement : l'action est en cours de lancement

À réaliser : l'action est prévue mais pas encore réalisée

Terminée : l'action a été réalisée au moins une fois

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

VOLET 1 : LA VILLE AGIT EN TANT QU'ACTEUR PUBLIC

Axe 1 – Agir pour assurer une meilleure présence des femmes dans l'espace public

Les villes actuelles sont majoritairement pensées et conçues par des hommes... pour des hommes. Les équipes techniques et politiques chargées de concevoir et de programmer l'aménagement urbain sont souvent composées d'hommes. Un sentiment d'insécurité ressenti par des femmes dans certains quartiers urbains les amènent à éviter ou déserrer certains espaces publics. La place des femmes sur l'espace public n'est pas seulement un enjeu d'urbanisme mais aussi une question de culture et de lien social. Améliorer la présence, réelle et symbolique des femmes, sur l'espace public, c'est travailler pour le bien-être de tous et toutes dans notre ville.

1. Recueillir la parole des usagères de l'espace public sur les problèmes du quotidien

Accompagner les femmes du quartier Saint-Bruno (secteur 1) dans la réappropriation de l'espace public **Poursuivie**

Sur le quartier Saint Bruno - la poursuite du travail autour d'un collectif de femmes, habitantes et usagères du quartier Saint-Bruno se poursuit. Il est accompagné par la Maison des Habitants Chorier-Berriat. La 2^{ème} phase, intitulée « Tour de place », suite d'animations associant les commerçant·e·s de la place Saint-Bruno et de nouveaux·elles habitant·e·s s'est réalisée en 2018. L'objectif : laisser une trace de ces expériences dans l'espace public et inviter à formuler des propositions afin que chacun·e « trouve sa place » et arrive à vivre ensemble.

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

Un travail de concertation sur le devenir de la Prairie a été mené en 2018. Afin d'y intégrer les notions de genres, la Prairie a fait l'objet d'une réflexion portée par des professionnel·le·s lors d'une journée « genres et espaces publics ». Finalement, c'est à travers les animations et les actions portées par les structures publiques et socio-culturelles sur cet espace que l'on peut donner plus de place aux jeunes filles et aux jeunes garçons. Aussi, la Maison des Habitants Anatole France intègre la dimension de genre dans la mise en place d'actions inter-partenariales sur l'espace public.

Développer le pouvoir d'agir des femmes à Mistral Lancement

Depuis novembre 2017, un temps est organisé tous les lundis après-midi pour les femmes du secteur 3. Initialement proposé par le Planning familial 38, le « Lundi des femmes » est depuis février 2018 encadré par deux agent-e-s de la Maison des Habitants Anatole France. C'est un espace pour prendre un temps pour soi, où la parole est libre dans un climat de confiance et de convivialité. C'est aussi un lieu pour s'organiser collectivement pour monter des actions et des projets qui bénéficient aux femmes. Depuis fin 2017, plusieurs projets ont vu le jour : émission de radio avec Radio Kaléidoscope, interventions sur le thème du consentement, sur la rééducation du périnée, sensibilisation sur le cancer du sein,... et d'autres sont à venir (intervention sur les questions liées à la contraception et à la sexualité, sur le thème de la parentalité, ateliers sur la confiance en soi).

Une habitante a également le souhait de créer une association de femmes, afin de développer des activités à destination de celles-ci. Elle est soutenue dans ce projet par la MDH.

2. Faire intervenir les femmes dans les projets urbains dès la conception des projets**Intégrer la dimension de mixité de genre dans les projets d'aménagement sur lesquels la Ville est maître d'ouvrage : Presqu'île, Abbaye et Flaubert À réaliser**

Des pistes de travail pourront être proposées dans les cahiers de charges des différents projets : Presqu'île, Abbaye et Flaubert afin de considérer la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un élément qualitatif à prendre en compte (au même titre par exemple que la notion de qualité de vie). Créer des groupes d'habitant-e-s pour réfléchir collectivement aux aménagements possibles est également une piste.

Associer les femmes aux réflexions sur la rénovation de l'éclairage public Poursuivie

Une marche nocturne et féminine pu être réalisé sur le centre ville à l'occasion du « Jour de la nuit » en octobre 2017 et a permis de rassembler un groupe de 14 femmes. Accompagnées par l'association Fusées, cette déambulation sous les étoiles avait pour objectif d'aider les habitantes à reprendre place dans l'espace public. Une nouvelle marche nocturne à l'occasion du « Jour de la Nuit » est à nouveau organisée en mixité au mois d'octobre 2018.

Le projet de mobilisation d'un groupe de femmes en partenariat avec la Régie de quartier Villeneuve pour une marche en non-mixité accompagnant le programme de rénovation de l'éclairage sur le secteur n'a pas pu être mené en 2018. Ce projet pourrait être réexaminé dans le cadre des projets liés à l'ANRU 2 sur le quartier de la Villeneuve.

3. Communiquer et sensibiliser le grand public**Équilibrer les noms de femmes à donner aux rues et aux équipements Poursuivie**

Depuis le début du mandat, une commission d'attribution choisi différents noms de femmes célèbres à donner aux rues et aux nouveaux équipements. Sept noms ont déjà été définis : Barbara, Colombine, Marceline Desbordes-Valmore, Annie Ferey-Martin, Simone Lagrange Mélinée (et Missak) Manouchian et Rose Valland. L'année 2018 vient compléter cette liste avec trois nouvelles appellations : Florence Arthaud (navigatrice) pour la future école de Saint-Bruno, Camille Claudel (artiste peintre) pour l'annexe de l'Hôtel de Ville et Anna Politkovskaïa (journaliste et militante russe) pour la salle de conférence de la Maison des associations.

Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers une exposition

Poursuivie

La seconde édition de l'exposition « Des femmes à l'honneur » sera inaugurée le 14 novembre 2018 à la Plateforme pour une durée de un mois. Elle mettra en valeur la vie et l'histoire de sept des dix femmes dont les noms ont été donnés à des rues ou des équipements municipaux depuis le début du mandat.

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

Lancement

À l'initiative de trois élus (élu de secteur, élu à l'égalité des droits et conseiller municipal) la Ville de Grenoble a lancé un projet de réalisation d'une fresque sur le fronton d'un équipement municipal autour de la place des femmes dans l'histoire et plus spécifiquement de la Commune. Cette fresque s'inscrit dans l'histoire du quartier et s'adossera au nom de la place où est situé l'équipement : place de la Commune du 18 mars 1871. Ce projet est travaillé avec les habitant·e·s qui ont pu exprimer leurs avis lors du lancement du projet le 26 septembre 2018.

Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en transition

Poursuivie

La deuxième édition de la Biennale des Villes en transition aura lieu en mars 2019. Ce sera l'occasion de valoriser certaines actions menées par la Ville destinées à améliorer la place des femmes dans l'espace public : différentes propositions sont en cours d'arbitrage.

Axe 2 - Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge

Afin que les politiques d'égalité femmes-hommes puissent porter leurs fruits, il est indispensable que les stéréotypes puissent être combattus avant leur installation dans les esprits. Cela nécessite, pour le personnel en contact avec les jeunes enfants, une prise de conscience préalable à toute action et la mise en place de démarche éducative. La Direction Petite Enfance (CCAS) travaillent avec les Bibliothèques municipales autour du livre, support utilisé avec les enfants et qui peut être porteur de stéréotypes. D'autres supports sont également utilisés sur ce sujet.

1. Sensibiliser le personnel municipal travaillant avec les jeunes enfants

Déployer la formation-test auprès d'un groupe d'agent·es DEJ et CCAS

À réaliser

Les Directions Éducation-Jeunesse et Petite Enfance du CCAS souhaitent déployer une sensibilisation de leurs agent·e·s respectif·ive·s à la suite d'une première expérimentation commune menée en 2016. Pour la DEJ, l'enjeu est de cibler les agent·e·s du périscolaire sur un ou deux groupes scolaires, pour le CCAS une journée pédagogique dédiée pour les Établissements d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE) a été évoquée. Cette formation prévue en 2018 ne s'est pas concrétisée, les services formation ainsi que les directions concernées n'ayant pu se coordonner. Le projet sera à revoir pour 2019.

Sensibiliser les agent·e·s du périscolaire

Lancement

En 2018, la thématique du genre a fait l'objet d'une sensibilisation via les formations internes délivrées aux animateur·rice·s périscolaire par les bibliothèques : présentations de livres non genrés, propositions d'activités à partir de ces livres.

2. Utiliser des outils supports sur la question du genre

Renforcer le fond de livre jeunesse spécialisé sur le genre Poursuivie

Les bibliothèques municipales possèdent un fonds de livres jeunesse, stéréotypés ou non, qui peuvent servir de supports de formation ou de présentation pour le personnel municipal ou être utilisés en médiation avec les enfants (de 0 à 11 ans). En 2018, les bibliothèques ont poursuivi l'acquisition d'éditions spécialisées et grand public, de matériels d'animation (dépliants anti sexiste, jeux-quizz de l'égalité et jeu de 7 familles).

L'exposition « C'est mon genre ! » continue à tourner au sein des bibliothèques (mars-avril 2018 bibliothèques Arlequin et Saint Bruno) et permet de toucher un public large, notamment les écoles et structures de loisirs.

Déployer la malle chou-fleur Poursuivie

La Direction Petite enfance du CCAS a mis en place une malle « chou-fleur » conçue par l'Association des collectifs enfants parents professionnels (ACEPP) dans quatre EAJE (Chapi Chapo, Saint-Bruno, Vigny-Musset et les Genêts). Cette malle contient des jeux, des jouets et des livres pour enfants ainsi que de la documentation pour les adultes (choix des jouets, langage adressé, orientation des jeux, etc).

Dans la continuité de la « malle chou-fleur », plusieurs EAJE (Castors, Vieux Temple, Eaux Claires, Prémol, Ribambelle, Abry, Chrysalide et les Genêts) ont pu bénéficier d'une formation sur le langage égalité filles-garçons en 2018. Diverses propositions sont en cours de réflexion pour diffuser cette formation auprès d'autres EAJE pour l'année 2019 (installation de nouveaux types de jouets pour les enfants, organisation d'ateliers à destination des familles et des équipes).

Axe 3 - Développer le sport au féminin et la mixité dans les pratiques sportive

Si la contribution positive du sport à la société est reconnue, les femmes et les jeunes filles restent moins nombreuses à pratiquer un sport ou une activité physique, et Grenoble ne déroge pas à la règle. Le plan d'actions de la Charte a rapidement trouvé, à travers l'action de l'Adjoint au Sport et de la Direction des Sports, des applications concrètes. La Ville de Grenoble a signé en 2015 une convention de partenariat avec l'Agence pour l'Éducation par le Sport (APELS) pour mieux comprendre les causes du désengagement des jeunes filles dans la pratique sportive sur son territoire et proposer un plan d'actions.

1. Inciter les jeunes filles à pratiquer un sport

Créer une école municipale de foot féminin Poursuivie

Cette action se pérennise avec plus de 50 jeunes filles à nouveau inscrites pour la saison 2018 - 2019, dont une grande partie entre 12 et 14 ans. Le partenariat avec le GF38 et le Football Club Allobroges Asafia se consolident permettant ainsi aux jeunes joueuses qui souhaitent faire de la compétition d'intégrer soit le GF 38 soit vers le FC2A. La communication auprès des jeunes filles en primaire sur les secteurs 2, 4 et 5 est renforcée pour permettre à d'autres jeunes filles d'intégrer le FC2A. L'encadrement sportif est exclusivement féminin.

Développer les activités multisports pour les jeunes filles dans les quartiers prioritaires

Poursuivie

Les créneaux d'activités sportives de proximité en direction des jeunes collégiennes des quartiers prioritaires, sont reconduits avec quelques adaptations. Pour la rentrée 2018-2019, les créneaux horaires ont été revus (mercredi en fin d'après midi) et touchent 50 jeunes filles des quartiers prioritaires. D'autres créneaux mixtes viennent compléter cette offre d'activités sportives non mixte. L'équipe d'animation sportive de la Direction des Sports est mixte pour attirer et motiver les filles.

Favoriser la pratique sportive des filles et lever les freins

Poursuivie

- Proposer des actions de prévention sur les enjeux de mixité dans le sport auprès des publics. L'organisation de la semaine du sport au féminin en octobre 2018 en est une bonne illustration. Cet axe se déploiera à travers la formation des agent·e·s de la direction des Sports, véritables ambassadeurs de la politique sportive municipale.
- Faire évoluer les pratiques d'encadrement : quatre ETAPS participeront le 12 novembre 2018 à une formation sur les questions de discriminations par le sport proposée par la Maison de l'égalité femmes-hommes. Cette participation pourra être déployée par la suite auprès des animateur·rice·s sportifs intervenants plus particulièrement auprès des enfants.
- Faire évoluer l'information et la communication sur l'offre sportive : Une page sur le sport au féminin a été créée sur le site de la ville. La direction des sports travaillera sur une carte interactive pour situer l'offre sportive mixte et non mixte sur Grenoble.

Encourager la pratique sportive féminine dans le futur équipement sportif JP Motte

Lancement

La direction des sports travaille sur une planification des créneaux du gymnase, qui favorisera la pratique sportive féminine au sein de ce nouvel équipement municipal.

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 féminine

Poursuivie

La direction des sports continue à valoriser la mixité dans les clubs sportifs à travers des critères de calcul du montant de la subvention. Un item visant à la promotion du sport au féminin a ainsi été ajouté au dossier de demande de subvention. La direction des sports étudie ainsi les moyens mobilisés et la volonté d'agir des clubs et elle en tient compte dans la subvention allouée.

VOLET 2 : LA VILLE AGIT EN TANT QU'EMPLOYEUR

Axe 4 – Agir dans le cadre réglementaire

1. Faire un état des lieux chiffrés de la situation

Réaliser le Rapport de Situation Comparée **Poursuivie**

Le Département des Ressources humaines de la Ville présente depuis trois ans un Rapport de Situation Comparée, qui présente les données genrées de la collectivité. Certaines données confirment l'orientation donnée par Mme Maud Tavel, Adjointe au Personnel, pour agir sur la mixité des filières et correspondent aux tendances des communes françaises de même catégorie. Ce rapport voté au Comité technique du 26 juin 2018 est joint en annexe.

Par ailleurs, la mission évaluation des politiques publiques a été missionnée depuis 2017 pour travailler sur le Rapport de Situation Comparée. Plusieurs préconisations ont été proposées pour rendre le Rapport de Situation Comparée plus accessible et simplifier les clés de lecture.

2. Contribuer à réduire les inégalités de rémunération

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

En 2018, la Ville de Grenoble a aligné les régimes indemnitaires des agent·e·s de la Ville avec le RIFSEEP. La Ville disposait jusqu'alors d'un régime indemnitaire essentiellement modulé par le grade et par la fonction d'encadrement de l'agent. Cette situation pouvait créer une inégalité de rémunération entre les femmes et hommes, renforcée par la sur-représentation des femmes dans la filière administrative et des hommes dans la filière technique.

Axe 5 - Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent·e·s

1. Mobiliser les outils de communication interne

Informers les agent·e·s et changer les représentations sur les métiers **Poursuivie**

Tout au long de l'année 2018 et 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·e·s et à la diffusion de portraits d'agent·e·s exerçant un métier non attendu pour leur sexe. Les deux prochaines années, divers thèmes seront abordés pour mettre la question de l'égalité des sexes en avant : les agentes et le sport, les agentes et la culture, les agentes et le monde du travail, etc.

Par ailleurs, dans Yris, un onglet spécifique « Mes droits à l'égalité » permet aux agents de retrouver toutes les informations concernant cette politique (actions menées, événements, projets, etc)

Communiquer sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Lancement

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

2. Déployer l'écriture inclusive

Féminiser les intitulés de postes Poursuivie

L'appellation retenue (exemple : agent - agente) est appliquée depuis octobre 2016 dans les profils de poste des *Infos mobilité*. En 2018, l'écriture inclusive est également déployée dans la description des fonctions, dans les courriers de recrutement et dans les comptes-rendus des comités RH. Un manuel d'écriture inclusive sera mis à disposition du service Recrutement afin de perfectionner la rédaction des offres.

Féminiser les documents de communication interne Lancement

Le service communication a introduit l'écriture inclusive dans tous ses supports de communication interne (*Lettre RH* n°26, le journal *Personnel* n°145) depuis septembre 2018. Les noms des professions ainsi que tous les mots qui le nécessitent sont désormais féminisés.

3. Sensibiliser les agent-e-s 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 » Poursuivie

« Tremplin pour les femmes » est un programme de développement professionnel et personnel destiné aux femmes qui a été déployé par la Ville de Grenoble de 2013 à 2017. Une évaluation menée par la mission évaluation des politiques publiques a permis de mesurer les effets de ce programme et de projeter la suite. Cette formation sera reconduite dès 2020 avec quelques adaptations.

Proposer une sensibilisation aux agent-e-s sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes Lancement

Une formation est prévue fin 2018 pour sensibiliser les agent-e-s sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce projet est en cours d'élaboration en partenariat avec la Maison pour l'égalité femmes-hommes et le CNFPT.

Axe 6 – Travailler sur la mixité des filières au sein de la Ville de Grenoble

1. Agir sur le cadre de travail

Sensibiliser les chef-fe-s 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, le service Gestion des temps et congés médicaux, le service Mobilité et Vie au travail, le service Médecine professionnelle et préventive ainsi que le service social mutualisé. En effet, tous les chef-fe-s de services reçoivent à leur prise de poste une formation d'assistant-e-s 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 (en kg) et le matériel disponible dans les offres d'emplois. Cette vigilance est également déployée sur les profils de poste des apprentis.

2. Agir sur le recrutement

Mener une expérimentation de CV anonymes À réaliser

L'objectif est de mener une expérimentation de CV anonymes (nom, adresse et sexe) sur un jury de remplacement avant la fin 2018.

Développer les tests professionnels Poursuivie

L'objectif est de se concentrer sur les compétences techniques afin d'éviter les préjugés, les craintes et limiter les discriminations. En 2018, plus de 30 % des recrutements ont fait l'objet de mise en situation professionnelle, de test de management, de test technique, bureautique, ou de test psychologique.

Veiller à la mixité des jurys Poursuivie

En 2018, le service Recrutement a confirmé cet objectif avec plus de 50% des jurys mixtes. Pour renforcer le regard croisé des membres de jury, le service Recrutement mixe aussi les représentant·e·s des filières technique et administrative. Ce travail est aussi réalisé sur les jury d'apprenti·e·s.

Sensibiliser les agent·e·s recruteur·euse·s Poursuivie

Une formation « recrutement-perfectionnement » destinée aux chef·fe·s de service Ressources Humaines et de la Direction Éducation Jeunesse a été réalisée en 2017. Elle comprenait un volet sur la lutte contre les discriminations, notamment envers les femmes.

L'insertion d'un module spécifique sur les questions d'égalité femmes-hommes et plus généralement de discriminations n'a pas été retenue pour 2018. Ce projet est à revoir dans le plan de formation management 2019.

Différentes propositions sont en cours de réflexion: la création d'une charte sur les bonnes pratiques du recrutement pourrait être proposée par le service Recrutement en 2019.

Organiser des témoignages d'agent·e·s et/ou des stages « inversés » à des élèves de troisième À réaliser

Proposer aux élèves de troisième des témoignages d'agent·e·s et des stages « inversés » dans le cadre de la Semaine de l'Égalité organisée par l'Académie de Grenoble.

III – Un ensemble d'actions à valoriser

La politique de la Ville de Grenoble en matière d'égalité femmes-hommes se traduit aussi par le soutien apporté aux actions et projets des associations, ainsi que par sa participation au réseau de partenaires à l'échelle métropolitaine.

A - Les associations soutenues par la Ville de Grenoble

1. Par des subventions :

La Ville de Grenoble soutient le fonctionnement d'associations sur les questions d'égalité femmes-hommes, notamment le Planning familial de l'Isère (25 000 € d'aide au fonctionnement et 7 000 € de soutien aux projets). En 2018 ce soutien a été reconduit 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, 5 500 € ont été consacrés aux projets portés par des associations au titre de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers. Quelques exemples d'actions soutenues par la Ville en 2018 illustrent ce point :

- Le soutien à l'association Ru'elles a permis de lancer son projet de laboratoire. Ce projet est un lieu d'échanges et de pratique, interrogeant la place du féminin et du masculin dans l'espace public. Les ordres établis, les marges de liberté de chacun-e, sont questionnés afin de créer un éphémère désordre pour interpeller, déranger, Et dé-gener.
- L'accompagnement des projets des petites associations bénévoles comme l'OIP (observatoire de la parité en Isère), l'AFFDU (association française des femmes diplômées de l'université) ou encore Olympe de G.

D'autres projets favorisant l'égalité femmes-hommes sont soutenus par la Ville au titre du contrat de ville. Par exemple les clubs de foot de Mistral et des Allobroges ont reçu un soutien pour leur projet lié au développement du sport au féminin dans les quartiers.

Tout au long de l'année, la Ville de Grenoble accueille dans ses locaux (Hôtel de Ville et Maisons Des Habitants), des expositions sur la thématique égalité femmes-hommes, participant ainsi à la sensibilisation du grand public sur ce thème. L'exposition « Bulles de rue », apportant un regard décalé et pédagogique sur le harcèlement de rue, en est une bonne illustration. Après le succès de l'exposition sur Grenoble, la Maison de l'Égalité femmes-hommes a acheté en 2018 les droits de l'exposition pour la proposer gratuitement sur l'agglomération.

2. A l'occasion d'événements réguliers ou ponctuels :

Chaque année, la Ville de Grenoble croise la thématique de la Quinzaine contre le racisme et les discriminations avec la question du genre.

En mars 2018, l'organisation d'une marche des privilèges a été proposée par la mission égalité des droits et les ressources humaines, à l'attention des agent-e-s de la Ville de Grenoble. Cet outil permet, à travers un jeu de rôle grandeur nature, de visualiser comment se creusent les différences entre les femmes et les hommes au quotidien et dans la vie professionnelle. Ce jeu, plébiscité par les participant-e-s, pourrait être proposé à différentes directions de la Ville comme une action de sensibilisation sur les questions d'égalité femmes-hommes. Plus de 50 agent-e-s ont participé à ce temps forts.

B - La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels

1. 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'élue en charge de cette délégation.

En 2018, la question du genre dans l'espace public a fait l'objet d'une journée de rencontre en juin, organisée en partenariat avec la Maison de l'habitant de Pont de Claix, centre ressources de l'agglomération grenobloise sur la gestion urbaine de proximité. La mission égalité des droits de la ville de Grenoble a participé activement au comité d'organisation et d'animation de cette journée et deux sites grenoblois ont été choisis pour illustrer des projets et réflexions en cours sur la place des femmes dans l'espace public : la Prairie sur Mistral et l'équipement sportif Jean-Philippe Motte sur la Villeneuve.

2. 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 au réseau de l'AFCCRE. Plus de 10 000 collectivités sont adhérentes en Europe.

3. Adhésion à l'Association Femmes élus de l'Isère (AFEI)

La Ville de Grenoble propose d'adhérer à l'Association des Femmes Élues de l'Isère qui réalise depuis deux ans un diagnostic comparé des Rapports égalité femmes-hommes des grandes collectivités de l'Isère. Cette association préconise par ailleurs des pistes de travail pour améliorer le contenu des rapports des collectivités.

En mars 2018, l'association a organisé une rencontre des collectivités de l'Isère pour partager les expériences et échanger sur les pratiques de travail. La Ville de Grenoble a participé à cet échange en présentant son rapport et les modalités du travail à réaliser.

IV – Poursuite de la démarche de suivi et d'évaluation du plan d'actions

La Ville a souhaité réfléchir aux effets de ses actions, afin d'améliorer le plan d'actions sur l'égalité Femmes-Hommes et porter un regard plus large en échangeant avec les diverses parties prenantes internes et externes. L'Adjointe au maire en charge de l'Évaluation et de la prospective et la mission évaluation des politiques publiques ont été mobilisées avec trois objectifs :

- Assurer le suivi du plan d'actions,
- Évaluer certaines actions du plan,
- Partager des réflexions avec les institutions et associations du territoire.

Pour répondre à ces objectifs, un comité de suivi et d'évaluation a été créé afin de rassembler les diverses parties prenantes et expert-e-s sur ces questions. Il se compose de :

- d'élu-e-s de la Ville de Grenoble : l'adjoint à l'Égalité des droits et à la vie associative, l'adjointe à l'Évaluation et à la prospective et l'adjointe au Personnel et à l'administration générale,
- d'élues de l'opposition,
- de la vice-présidente de Grenoble-Alpes Métropole en charge de l'Évaluation des politiques publiques,
- des services de la Ville en charge du plan d'actions et du CCAS
- d'associations : l'Association des Femmes Élues de l'Isère, l'Observatoire Isérois de la Parité, Osez le féminisme ! 38, le Planning Familial 38,
de personnes qualifiées : la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, Grenoble-Alpes Métropole, la Maison pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Rectorat, l'Université Grenoble-Alpes,
- des organisations syndicales de la Ville : CFDT, CFTC, CGT, FO, Sud.

Trois rencontres du comité de suivi et d'évaluation ont eut lieu (mars et juin 2017, octobre 2018). Leurs conclusions ont été présentées au comité de pilotage du plan d'actions, les deux instances s'enrichissant mutuellement depuis le début de la démarche.

1. Poursuite de la démarche de suivi :

Une réunion de travail a été proposée aux 20 services ou direction de la Ville pilotes d'actions en mai 2018 afin de :

- Présenter la restructuration du plan. Celui-ci conserve ses deux volets (interne et externe) mais se divise désormais en six axes et non plus quatre. Chaque axe se décline en différents objectifs qui eux-mêmes se divisent en plusieurs actions. Les intitulés des actions ont légèrement été repensés et un code couleur a été intégré. Cette restructuration permet d'améliorer la lisibilité du plan.
- Réfléchir collectivement à l'utilisation et à l'amélioration de fiches-action. Celles-ci ont pour objectif de suivre l'action et de se projeter dans le temps : elles précisent le contexte et le diagnostic qui ont mené à créer cette action, elles indiquent les documents de référence à consulter sur le sujet, elles précisent les moyens (pilote et budget) et les étapes du déroulement.
- Favoriser la mise en réseau des acteurs et actrices internes à la Ville et renforcer la cohérence du plan d'actions au sein de la Ville.

À noter que : l'Association des Femmes Élues de l'Isère a mené en novembre 2017 une étude sur les rapports de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes produits annuellement par les communes iséroises. Les travaux menés par la Ville de Grenoble y sont présentés et analysés à côté de ceux portés par les autres communes. Cette analyse vient compléter la démarche de suivi et enrichir les réflexions

2. Évaluation de certaines actions du plan

Le comité de pilotage a souhaité faire porter la démarche d'évaluation sur certaines actions du plan égalité femmes-hommes

- Le Rapport de Situation Comparée (RSC): une rencontre a été organisée en février 2018 avec l'Association des Femmes Élues de l'Isère, Grenoble-Alpes Métropole et l'Université Grenoble Alpes. L'objectif de ce rendez-vous était de questionner les enjeux de ce rapport, de partager les méthodes et expériences de chacun et de réfléchir à des pistes d'amélioration. Les conclusions ont été transmises aux services RH de la Ville : plusieurs hypothèses de travail ont été formulées et pourront être travaillées en interne. Parmi ces propositions : réfléchir à l'amélioration de la communication et la lisibilité du document, préparer un focus thématique (sur le congé paternité, l'égalité salariale, etc.) et réaliser une comparaison entre la Ville de Grenoble et d'autres communes de même taille.
- La critérisation des subventions : un travail d'analyse des effectifs des adhérent-e-s et des projets déposés par les clubs sportifs auprès de la Ville de Grenoble est en cours. À terme, il s'agira de comprendre dans quelle mesure la critérisation des subventions a eu un impact sur la façon dont les clubs sportifs grenoblois promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Le programme «Tremplin pour les femmes», proposé à la Ville entre 2013 et 2017. Pour ce faire, un questionnaire en ligne a été transmis aux participantes et certaines d'entre elles ont pu être rencontrées individuellement lors d'un entretien. Il s'agissait de questionner la pertinence des objectifs de la formation, d'en comprendre les impacts et de connaître la satisfaction des répondantes. Suite à l'analyse des résultats, des préconisations ont été formulées par la mission évaluation et transmises aux services RH. Un rapport complet est disponible (sept. 2018).

3. Perspectives 2018-2019 en matière d'évaluation de cette politique

La démarche de suivi sera poursuivie avec les porteurs d'actions afin de consolider la cohérence du plan et l'interconnaissance des acteurs et actrices internes.

Par ailleurs, le comité de pilotage qui aura lieu à la fin du mois d'octobre 2018 sera également l'occasion de cibler de nouvelles pistes de travail.

ANNEXES DU RAPPORT

n°1 : les avancées du plan d'actions depuis 2015

n°2 : Rapport de Situation Comparée 2017

Les avancées du plan depuis 2015

VOLET 1 : LA VILLE DE GRENOBLE AGIT EN TANT QU'ACTEUR PUBLIC

AXE 1 : AGIR POUR ASSURER UNE MEILLEURE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018
Recueillir la parole des usagères de l'espace public sur les problèmes du quotidien	Accompagner les femmes du quartier Saint-Bruno (secteur 1) dans la réappropriation de l'espace public	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Accompagner les femmes du quartier Alma-Très-Cloîtres (secteur 2) dans la réappropriation de l'espace public	Lancement	Poursuivie	Terminée
	Réaliser un diagnostic sur la place du jeune public féminin sur le secteur 3 et formuler des propositions d'actions	Lancement	Poursuivie	Terminée
	Favoriser la mise en place d'animations mixtes sur l'espace public à Mistral	/	/	Lancement
	Développer le pouvoir d'agir des femmes à Mistral	/	/	Lancement
Faire intervenir les femmes dans les projets urbains dès la conception des projets	Intégrer la dimension de genre dans les projets d'aménagement sur lesquels la Ville est maître d'ouvrage	À réaliser	À réaliser	À réaliser
	Associer les femmes aux réflexions sur la rénovation de l'éclairage public	/	Lancement	Poursuivie
Communiquer et sensibiliser le grand public	Équilibrer les noms de femmes à donner aux rues et aux équipements	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers une exposition	/	Lancement	Poursuivie
	Réaliser une fresque valorisant la place des femmes dans l'histoire et sur la place publique	/	/	Lancement
	Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en Transition	/	Lancement	Poursuivie

AXE 2 : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018
Sensibiliser le personnel municipal travaillant avec les jeunes enfants	Déployer la formation-test auprès d'un groupe d'agent-e-s DEJ et CCAS	Lancement	Poursuivie	À réaliser
	Sensibiliser les agent-e-s du périscolaire	/	/	Lancement
Utiliser des outils-soutiens sur la question du genre	Renforcer le fond de livres jeunesse spécialisé sur le genre	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Déployer la malle « chou-fleur »	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire	Lancement	Terminée	-

AXE 3 : DÉVELOPPER LE SPORT AU FÉMININ ET LA MIXITÉ DANS LES PRATIQUES SPORTIVES

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

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

AXE 4 : AGIR DANS LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

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

AXE 5 : COMMUNIQUER ET RENDRE LISIBLE CETTE POLITIQUE AUPRÈS DES AGENT·E·S DE LA VILLE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018
Mobiliser les outils de communication interne	Informer les agent·e·s et changer les représentations sur les métiers	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Communiquer sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes	/	/	Lancement
Déployer l'écriture inclusive	Féminiser les intitulés de postes	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Féminiser les documents de communication interne	/	/	Lancement
Sensibiliser les agent·e·s à la question de l'égalité femmes-hommes	Réunir des groupes de réflexion sur la (non) mixité	Lancement	Terminée	-
	Lutter contre le plafond de verre avec la formation « Tremplin pour les femmes »	Poursuivie	Poursuivie	Poursuivie
	Proposer une sensibilisation aux agent·e·s sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes	/	/	Lancement

AXE 6 : TRAVAILLER SUR LA MIXITÉ DES FILIÈRES AU SEIN DE LA VILLE DE GRENOBLE

Objectifs	Actions	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018
Agir sur le cadre de travail	Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux	Lancement	Terminée	-
	Sensibiliser les chef·fe·s de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Préciser les charges à porter et le matériel disponible dans les profils de métiers concernés	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
Agir sur le recrutement	Mener une expérience de CV anonymes	À réaliser	À réaliser	À réaliser
	Développer les tests professionnels	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Veiller à la mixité des jurys	Lancement	Poursuivie	Poursuivie
	Sensibiliser les agent·e·s recruteur·euse·s	À réaliser	Lancement	Poursuivie
Sensibiliser les collégiens à la mixité des métiers	Organiser des témoignages d'agent·e·s et/ou des stages « inversés » à des élèves de troisième 3èmes	Lancement	À réaliser	À réaliser

/ : l'action n'existe pas encore

Lancement : l'action est en cours de lancement

Terminée : l'action a été réalisée au moins une fois

- : l'action est finie

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

À réaliser : l'action est prévue mais pas encore réalisée



Rapport de Situation Comparée 2017

EDITO

La représentation de certains métiers reste encore trop souvent genrée. Trop peu d'hommes travaillent aujourd'hui dans les écoles et inversement, peu de femmes font le pari des métiers propres à l'espace public.

Le savoir est un préalable à l'action. Faisons le pari que ce rapport, qui rassemble l'ensemble des données genrées en matière de ressource humaines de la collectivité participe 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. À cet effet, 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.

Le premier rapport de situation comparé présenté en 2016 a donné lieu à un plan d'action RH sur l'égalité femmes hommes lequel a été soumis à l'avis du CT du 18 octobre 2016.

Le suivi dans le temps des indicateurs choisis en 2016 permet de percevoir les évolutions pour un sujet aussi complexe de l'égalité femmes-hommes, aux multiples enjeux : sociétaux, de formation, d'éducation...

Bonne lecture !

Maud Tavel
Adjointe au personnel

SOMMAIRE

I. Conditions générales d'emploi	2
1- Effectifs / ETP	2
2- Age moyen	3
3- Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent	3
4- Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent	4
5- Durée de travail	5
6- AEP effectuant des heures supplémentaires type Dimanche ou nuit	5
7- Répartition des Agents Non Permanents	6
8- Répartition des dispositifs	6
9- Compte Epargne Temps	7
10- Entrées	8
11- Sorties	9
12- Age moyen départ à la retraite	10
13- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service	11
14- Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service	11
15- Agents promus / promouvables	12
16- Parcours professionnels et mobilité	14
II. Rémunérations	16
1- Revenus nets moyens (temps plein)	16
2- Revenus nets moyens (temps plein) par Filière et par catégorie hiérarchique	17
3- Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein	18
4- Primes et indemnités dans la rémunération globale	18
III. Formation	19
1- Nombre d'agents formés	19
2- Nombre d'heures de formation	19
3- Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation	19
IV. Conditions de travail	20
1- Accidents de travail / trajet	20
2- Absentéisme des AEP	20
V. Congés	21
1- Congé paternité	21
2- Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois	21
VI. Organisation du temps de travail	22
1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2017	22
2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2017	23
3- Nombre d'agents à temps non complet en 2017	23

I. 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	
Titulaire	201	120	321	329	177	506	837	917	1 754	2 581
Contractuel	34	26	60	30	15	45	27	26	53	158
<i>dont CDD</i>	23	10	33	29	14	43	27	23	50	126
<i>dont CDI</i>	11	16	27	1	1	2	-	1	1	30
<i>dont RQTH</i>	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2
TOTAL	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739

Rappel 2016	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
Rappel 2015	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

La répartition en nombre d'agents entre les femmes et les hommes est équilibrée (53 % de femmes et 47 % d'hommes). Cependant, il y a plus de femmes (63%) que d'hommes (37%) 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	
Titulaire	191,80	118,85	310,65	303,30	175,25	478,55	763,71	904,64	1 668,35	2 457,55
Contractuel	31,21	23,24	54,45	27,78	12,98	40,76	26,26	24,90	51,16	146,37
<i>CDD</i>	20,91	8,75	29,66	27,08	11,98	39,06	26,26	21,90	48,16	116,88
<i>CDI</i>	10,30	14,49	24,79	0,70	1,00	1,70	-	1,00	1,00	27,49
<i>RQTH</i>	-	-	-	-	-	-	-	2,00	2,00	2,00
TOTAL	223,01	142,09	365,10	331,08	188,23	519,31	789,97	929,54	1 719,51	2 603,92

Rappel 2016	204,40	151,44	355,84	355,88	206,08	561,96	789,29	931,97	1 721,26	2 639,06
Rappel 2015	204,90	149,64	354,54	314,10	214,80	528,90	752,25	937,21	1 689,46	2 572,90

2- Age moyen

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	47 ans et 7 mois	50 ans et 3 mois	48 ans et 8 mois
B	47 ans et 6 mois	48 ans et 9 mois	47 ans et 11 mois
C	47 ans et 10 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois
TOTAL	47 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois

Rappel 2016	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois
Rappel 2015	47 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	48 ans et 2 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 8 mois
<i>dont Stagiaire</i>	35 ans et 11 mois	34 ans et 11 mois	35 ans et 7 mois
<i>dont Titulaire</i>	48 ans et 9 mois	47 ans et 6 mois	48 ans et 2 mois
Contractuel	40 ans et 9 mois	39 ans et 9 mois	40 ans et 4 mois
TOTAL	47 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois

Rappel 2016	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois
Rappel 2015	47 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent, les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes (1 an de plus). 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	28	22	50	20	16	36	61	83	144	230
DPT FINANCES CONTROLE DE GESTION JURIDIQUE	17	8	25	11	6	17	49	41	90	132
DPT RESS. HUMAINES NUMERIQUE	20	3	23	29	8	37	36	15	51	111
DPT VILLE DURABLE	31	31	62	34	48	82	64	511	575	719
DPT VILLE EMANCIPATRICE	81	64	145	193	94	287	543	236	779	1 211
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	58	18	76	72	20	92	111	57	168	336
TOTAL	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739

Rappel 2016	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
Rappel 2015	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

La répartition dans les départements est assez inégale. En effet, le nombre de femmes est plus élevé :

- Le Département Ressources humaine (77 %) 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 (72%), 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 (82 %).

Enfin, au sein de la Direction Générale des services, la répartition femmes / hommes est équilibrée (47% / 53 %).

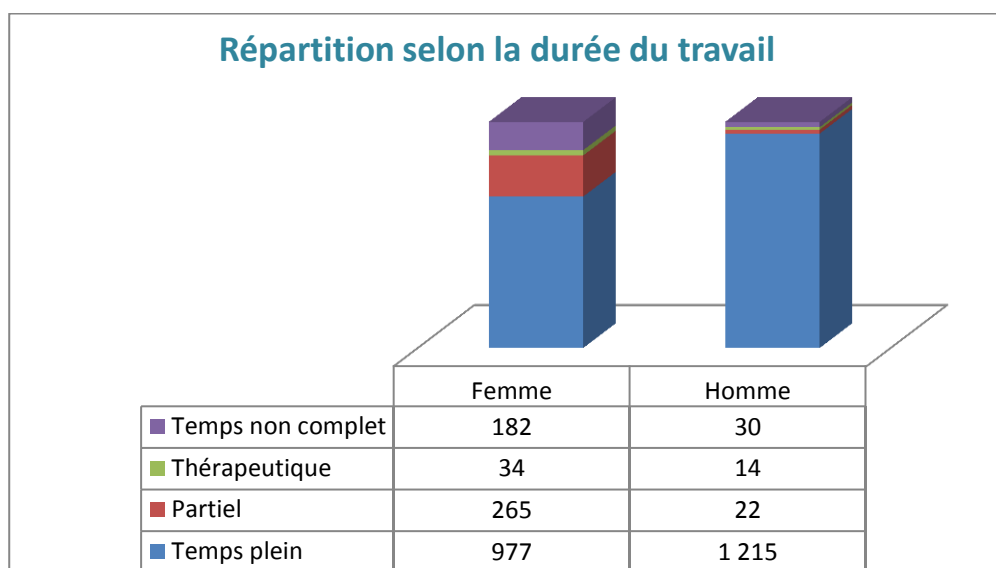
4- Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	3	5	8	19	24	43	3	8	11	62
Administrative	133	60	193	159	29	188	274	41	315	696
Animation	-	-	-	16	10	26	32	22	54	80
Culturelle	46	40	86	125	39	164	22	7	29	279
Police Municipale	-	-	-	2	9	11	20	55	75	86
Sanitaire et Sociale	21	-	21	17	1	18	181	6	187	226
Technique	32	41	73	21	80	101	332	804	1 136	1 310
TOTAL	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739

Rappel 2016	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
Rappel 2015	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

La répartition dans les filières est aussi inégale : les femmes sont majoritairement présentes dans les filières sanitaire et sociale (97 %), administrative (81%), culturelle (69 %) et animation (60 %) tandis que les hommes sont plus présents dans les filières police municipale (74 %), technique (71 %) et activité physique et sportive (60%).

5- Durée de travail



La répartition du temps de travail est différente entre les femmes et les hommes. En effet, 67 % des femmes sont à temps complet contre 94,85 % chez les hommes. Seulement 1, 72 % des hommes sont à temps partiel. Parmi les agents à temps partiel ou à temps thérapeutique ou à temps non complet, 12% 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.

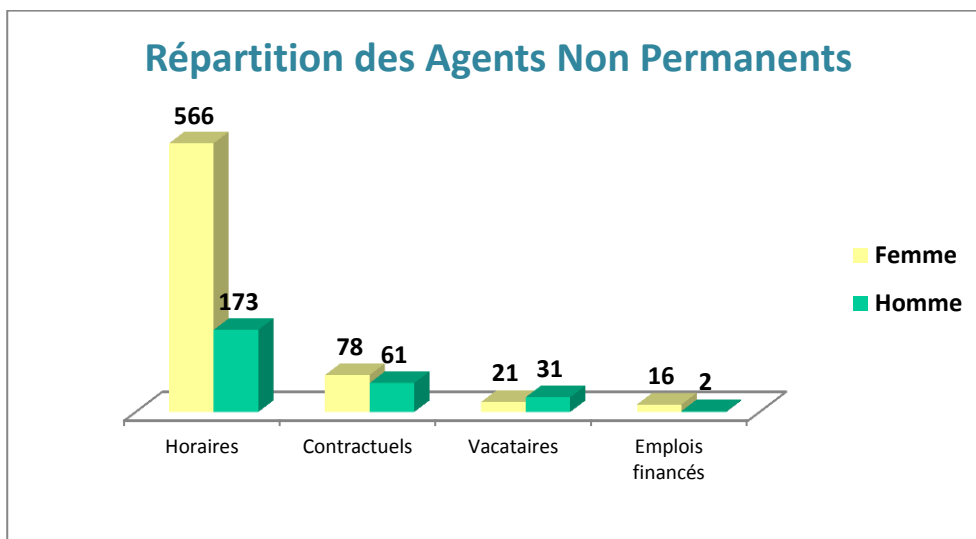
6- AEP effectuant des heures supplémentaires type Dimanche ou nuit

Type	Femme	Homme	TOTAL
I.H.T.S de dimanche	49	341	390
Majoration heures dimanche	36	101	137
I.H.T.S de nuit	48	303	351
Ind. Travail Normal de Nuit	7	77	84
TOTAL	140	822	962
Rappel 2016	125	827	952

Parmi les agents effectuant des heures supplémentaires de nuit ou de dimanche, 83 % sont des hommes, ils représentent 40 % de l'effectif masculin. Concernant les femmes qui effectuent ces types d'heures, elles ne représentent que 7 % de l'effectif féminin.

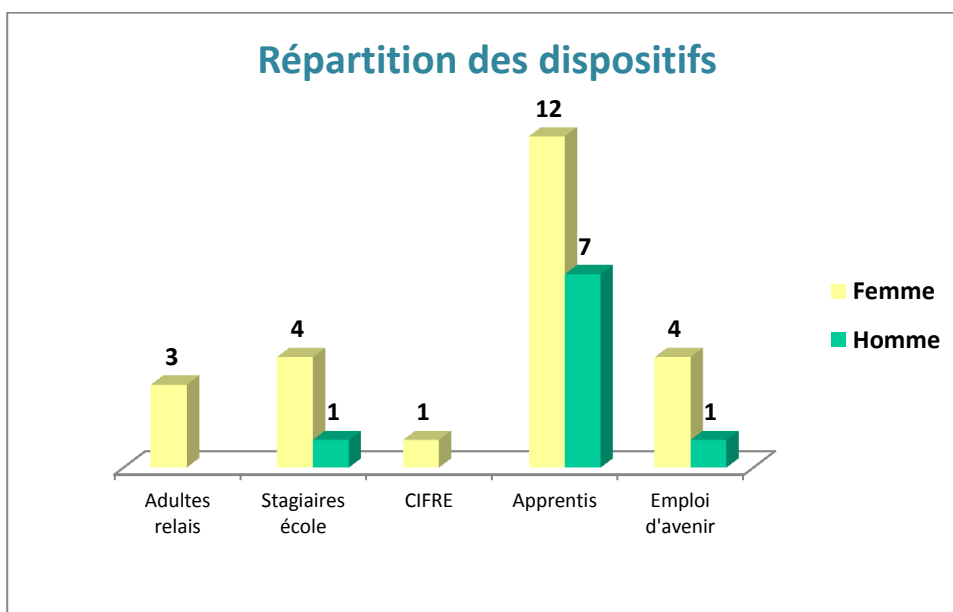
Cet écart peut s'expliquer notamment par le fait qu'il y a beaucoup plus d'hommes dans les filières technique et police municipale susceptibles d'effectuer ces types d'heures.

7- Répartition des Agents Non Permanents



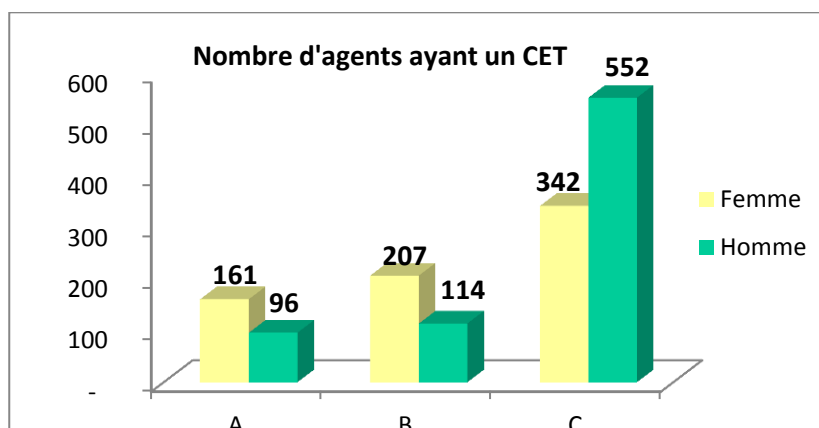
Parmi les agents non permanents, 71,8 % sont des femmes. De plus, 89% des emplois financés sont représentés par des femmes alors que 60% des vacataires sont des hommes.

8- Répartition des dispositifs



Dans les dispositifs, on constate que les femmes sont largement majoritaires. En effet, elles représentent 100% des adultes relais et 80% pour les stagiaires écoles et les emplois d'avenir.

9- Compte Epargne Temps



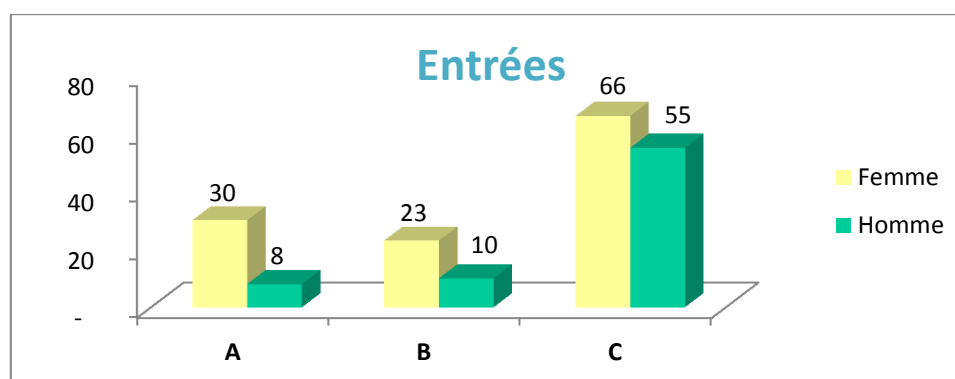
Catégorie hiérarchique	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés
A	2 384	347	1 912	578	4 296	925
B	3 004	996	1 795	381	4 799	1 377
C	4 967	1767	6 759	1 192	11 726	7 951
TOTAL	10 355	3 110	10 466	2 151	20 821	5 261

Rappel 2016	6 631	998	9 170	1 192	15 801	2 190
Rappel 2015	6 372	217	8 742	259	15 114	476

10- Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
Recrutements	101	64	165
<i>dont Contractuel</i>	44	25	69
<i>dont Contractuel (RQTH)</i>		2	2
<i>dont Détachement</i>	4	2	6
<i>dont Mise au stage</i>	39	27	66
<i>dont Mutation</i>	14	8	22
Réintégrations	18	9	27
<i>dont Réintégration après détachement</i>	1	5	6
<i>dont Réintégration dispo convenance personnelle</i>	2	2	4
<i>dont Réintégration dispo courte durée</i>	1	1	2
<i>dont Réintégration dispo d'office maladie</i>	5	1	6
<i>dont Réintégration après congé parental</i>	9		9
TOTAL	119	73	192
Rappel 2016	185	100	285
Rappel 2015	102	73	175

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	74	46	120
<i>dont Stagiaire</i>	39	27	66
<i>dont Titulaire</i>	35	19	54
Contractuel	45	27	72
TOTAL	119	73	192
Rappel 2016	185	100	285
Rappel 2015	102	73	175



En 2017, le recrutement et la réintégration ont plus concerné les femmes (62 %) surtout en catégorie A (79 %) et B (70 %).

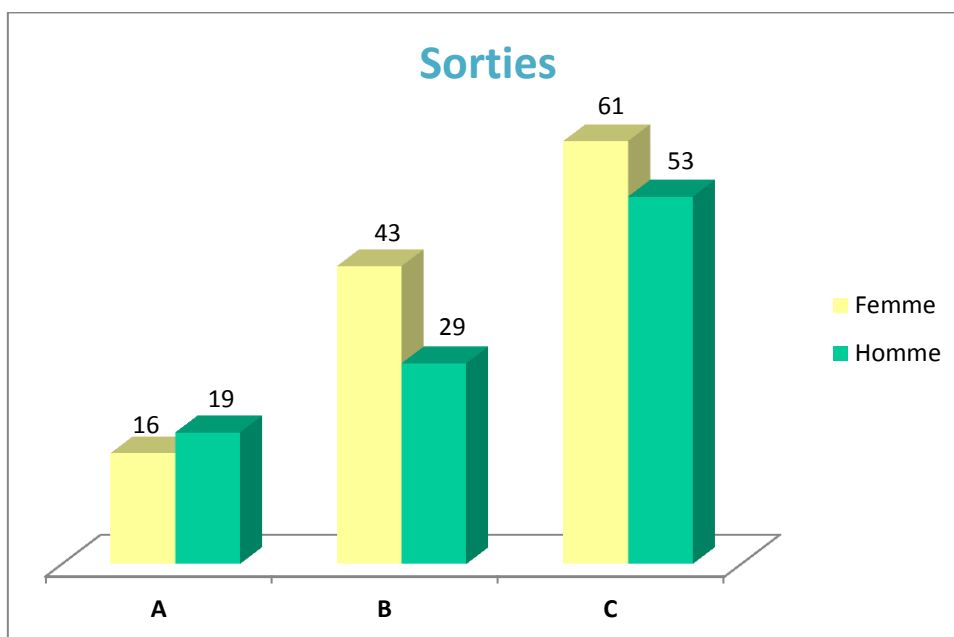
11- Sorties

Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
Définitives	78	82	160
<i>dont Décès</i>	3	2	5
<i>dont Démission</i>	1	6	7
<i>dont Départ Métro</i>		1	1
<i>dont Fin de détachement</i>	1		1
<i>dont Fin d'engagement</i>	15	21	36
<i>dont radiation</i>		1	1
<i>dont Mutation</i>	15	11	26
<i>dont Retraite</i>	42	40	82
<i>dont Révocation</i>	1		1
Provisoires	42	19	61
<i>dont Congé formation professionnelle</i>	3		3
<i>dont Congé parental</i>	6		6
<i>dont Détachement</i>	7	2	9
<i>dont Dispo d'office maladie avec traitement</i>	12	8	20
<i>dont Dispo pour convenance personnelle</i>	13	7	20
<i>dont Dispo pour suivre un conjoint</i>	1	2	3
TOTAL	120	101	221

Rappel 2016	107	116	223
Rappel 2015	247	233	480

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	105	79	184
<i>dont Titulaire</i>	105	77	182
<i>dont Stagiaire</i>		2	2
Contractuel	15	22	37
TOTAL	120	101	221

Rappel 2016	107	116	223
Rappel 2015	247	233	480



Concernant les sorties des agents, la part des femmes (54%) est plus importante que celle des hommes (46%). Les départs provisoires sont plus nombreux chez les femmes (69% contre 31% chez les hommes) que les départs définitifs (49% contre 51%).

Contrairement à 2016, la part des départs chez les titulaires femmes (57%) est supérieure à celle des hommes (43%) alors qu'elle est inférieure chez les contractuels (40% contre 61% en 2016).

Le principal motif de sortie est la retraite (37%).

12- Age moyen départ à la retraite

Catégorie Hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	63 ans	62 ans et 11 mois	62 ans et 11 mois
B	61 ans et 5 mois	61 ans et 1 mois	61 ans et 3 mois
C	62 ans et 8 mois	61 ans et 11 mois	62 ans et 3 mois
TOTAL	62 ans et 2 mois	61 ans et 9 mois	61 ans et 11 mois

Rappel 2016	<i>61 ans et 10 mois</i>	<i>61 ans et 3 mois</i>	61 ans et 6 mois
Rappel 2015	<i>62 ans et 6 mois</i>	<i>61 ans et 5 mois</i>	61 ans et 11 mois

En moyenne, les femmes prennent leur retraite légèrement 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	2	2	4
Directeur	11	6	17
Chef de service	43	25	68
TOTAL	56	34	90

Rappel 2016	49	34	83
Rappel 2015	47	35	82

Parmi ces types d'emploi, 62 % sont des femmes. Sur les emplois de DGA la parité est respectée. En revanche, sur les emplois de Directeur et de Chef de service, plus de 60 % sont des femmes.

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

Emploi	Femme		Homme		TOTAL	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
DGS	-	-	-	-	-	-
DGA	-	-	1	1	1	1
Directeur	2	1	1	3	3	4
Chef de service	12	6	3	1	15	7
TOTAL	14	7	5	5	19	12

Rappel 2016	7	5	8	9	15	14
Rappel 2015	4	11	2	16	6	27

15- Agents promus / promouvables

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Avancement de grade	476	418	894	189	151	340
Adjoint adm principal 1ère cl	80	13	93	37	4	41
Adjoint adm principal 2ème cl	26	5	31	16	2	18
Adjoint animation princ 1è cl	5	1	6	1	1	2
Adjoint animation princ 2èm cl	1	2	3	1	1	2
Adjoint pat principal 1ère cl	3		3	1		1
Adjoint pat principal 2ème cl	3	2	5	2		2
Adjoint techn. princ 1è cl	63	152	215	27	62	89
Adjoint technique princ 2è cl	71	76	147	27	33	60
Administrateur Hors Classe		1	1			
Agent de maîtrise principal	5	32	37	4	13	17
Agent social principal 2ème cl		1	1			
Animateur principal 1ère Cl	2	2	4			
Animateur principal 2ème Cl	2	2	4	2	2	4
Assist. Conservat.Princ. 1ère	16	4	20			
Assist. Conservat.Princ. 2ème	4	3	7			
Assistant Socio-éducatif Ppal	2		2	1		1
ATSEM principal 1ère classe	72	2	74	38	1	39
Attaché principal	15	9	24		3	3
Attaché principal conserv pat	2	2	4	1		1
Attaches terr. hors classe	4	4	8	2	1	3
Bibliothécaire principal	4		4	1		1
Brigadier chef principal	9	22	31	1	5	6
Chef de service de PM princip 1 cl		4	4		2	2
Chef de service de PM principa 2 cl		4	4		3	3
Conseiller des APS principal	1	1	2	1	1	2
Conservateur des bibl. chef	2		2	1		1
Conservateur en Chef Patrim.	3	1	4	1		1
Educateur Principal JE	1		1			
Educateur terr APS pal 1° Cl	3	6	9	1	3	4
Educateur terr APS pal 2° Cl	3	3	6			
Infirmier soins gx cl sup	1		1	1		1
Infirmier soins gx hors classe	1		1			
Ingénieur hors classe	1	4	5		1	1
Ingénieur principal	14	9	23	3	2	5
Médecin Hors classe	3	1	4			
Professeur d'enseignement arti hc	8	9	17	1	1	2
Psychologue hors classe	1		1			
Rédacteur principal 1ère clas	25	9	34	9	7	16
Rédacteur principal 2ème clas	18	3	21	9	3	12
Technicien principal 1ère cla	1	15	16			
Technicien principal 2ème cla	1	14	15			

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Promotion interne	538	779	1 317	17	15	32
Agent de Maîtrise	137	374	511	4	12	16
Animateur	1	1	2			-
Assistant de conservation	10	2	12	2		2
Attaché Conservat. Patrimoine	60	9	69			-
Attaché Territorial	125	19	144	4		4
Bibliothécaire Territorial	61	10	71			-
Conseiller Socio-éducatif	14		14			-
Conseiller Territorial APS	8	12	20			-
Conservateur bibliothèque	5	1	6			-
Conservateur du Patrimoine		2	2			-
Educateur territorial APS	1		1	1		1
Ingénieur	4	23	27		1	1
PEA classe normale	-	-	-	1	1	2
Rédacteur	55	3	58	4		4
Rédacteur principal 2ème clas	2		2	1		1
Technicien	55	322	377			-
Technicien principal 2ème cla		1	1		1	-
TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE	1 014	1 200	2 214	206	166	372
<i>Rappel 2016 - Avancement de grade</i>	398	379	777	145	101	246
<i>Rappel 2016 - Promotion interne</i>	512	765	1 277	10	12	22
<i>Rappel 2015 - Avancement de grade</i>	428	407	835	142	110	252
<i>Rappel 2015 - Promotion interne</i>	463	778	1 241	13	15	28

16- Parcours professionnels et mobilité

Mobilité interne

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	16	4	20
B	17	7	24
C	61	48	109
TOTAL	94	59	153
Rappel 2016	76	52	128
Rappel 2015	80	76	156

61,4% des mobilités internes concernent des femmes. Elles impactent essentiellement la catégorie C : 71,2%.

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

Cat.	Filière	Agents en situation de handicap			Mobilité			Reclassement			TOTAL
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	Technique			0	1		1				1
	Médico sociale			0	1		1				1
	Administrative	4		4	4	1	5	1	1	1	10
	Culturelle			0	2		2				2
Total A		4		4	8	1	9	1	1	2	14
B	Technique	1	2	3		2	2			0	5
	Médico sociale	2		2	1		1			0	3
	Administrative	5		5	7	1	8			0	13
	Culturelle	1	1	2	5		5			0	7
	Animation	1	1	2		1	1	1		1	4
	Police			0		1	1			0	1
Total B		10	4	14	13	5	18	1	0	1	33
C	Technique	18	14	32	11	18	29	31	26	57	118
	Médico sociale	5	1	6	5		5	4		4	15
	Administrative	8	3	11	16	1	17	2	1	3	31
	Culturelle	2		2	2	1	3			0	5
	Animation			0	1	1	2			0	2
	Police			0		3	3			0	3
Total C		33	18	51	35	24	59	37	27	64	174
TOTAL		47	22	69	56	30	86	39	28	67	222

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

	Agents en situation de handicap			Mobilité			Reclassement			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
25-29 ans	2	2	4	3	2	5	0	0	0	9
30-34 ans	1	0	1	2	2	4	1	3	4	9
35-39 ans	1	1	2	7	4	11	2	5	7	20
40-44 ans	4	2	6	8	4	12	1	2	3	21
45-49 ans	10	2	12	13	10	23	11	3	14	49
50-54 ans	8	4	12	11	3	14	11	9	20	46
55-60 ans	19	8	27	11	4	15	10	5	15	57
plus de 60 ans	2	3	5	1	1	2	3	1	4	11
Total	47	22	69	56	30	86	39	28	67	222

L'accompagnement individuel par le psychologue du travail

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 30 ans	3	2	5
30 à 39 ans	10	5	15
40 à 49 ans	17	9	26
60 et plus	19	4	23
Total	50	22	72

II. Rémunérations

1- Revenus nets moyens (temps plein)

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 839 €	3 225 €	3 003 €
B	2 022 €	2 192 €	2 095 €
C	1 706 €	1 886 €	1 817 €
TOTAL	1 995 €	2 080 €	2 042 €

Rappel 2016	1 924 €	2 007 €	1 971 €
Rappel 2015	1 948 €	2 044 €	2 003 €

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	2 012 €	2 073 €	2 046 €
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	3 376 €	4 302 €	3 839 €
<i>dont Stagiaire</i>	1 665 €	1 707 €	1 687 €
<i>dont Titulaire</i>	2 019 €	2 076 €	2 051 €
Contractuel	1 769 €	2 232 €	1 967 €
TOTAL	1 995 €	2 080 €	2 042 €

Rappel 2016	1 924 €	2 007 €	1 971 €
Rappel 2015	1 948 €	2 044 €	2 003 €

En moyenne, les hommes perçoivent un salaire de 4,3 % supérieur à celui des femmes. L'écart est équivalent à celui de 2016. Il est plus important pour les agents en catégorie A (+ 13,6 %). Il s'explique essentiellement par les variations de régime indemnitaire selon les filières. En effet, les hommes sont majoritaires dans la filière technique, où le régime indemnitaire est plus élevé en catégorie A et B et où le volume d'heures supplémentaires est plus important notamment en catégorie C.

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	2 735 €	3 236 €	3 093 €	2 103 €	2 111 €	2 108 €	1 648 €	1 651 €	1 650 €	2 149 €
Administrative	2 875 €	3 286 €	3 011 €	1 998 €	2 012 €	2 000 €	1 712 €	1 648 €	1 702 €	2 170 €
Animation				2 005 €	2 079 €	2 047 €	1 632 €	1 650 €	1 645 €	1 816 €
Culturelle	2 801 €	3 080 €	2 944 €	2 043 €	2 083 €	2 054 €	1 686 €	1 606 €	1 660 €	2 329 €
Police Municipale				2 418 €	3 005 €	2 898 €	2 149 €	2 269 €	2 238 €	2 325 €
Sanitaire et Sociale	2 435 €		2 435 €	2 168 €	1 887 €	2 137 €	1 648 €	1 610 €	1 647 €	1 728 €
Technique	2 882 €	3 278 €	3 112 €	1 844 €	2 244 €	2 195 €	1 697 €	1 882 €	1 845 €	1 948 €
TOTAL	2 839 €	3 225 €	3 003 €	2 022 €	2 192 €	2 095 €	1 706 €	1 886 €	1 817 €	2 042 €
Rappel 2016	2 758 €	3 055 €	2 894 €	1 950 €	2 094 €	2 011 €	1 658 €	1 823 €	1 760 €	1 971 €
Rappel 2015	2 782 €	3 168 €	2 961 €	1 987 €	2 165 €	2 070 €	1 671 €	1 842 €	1 779 €	2 003 €

En moyenne, les hommes ont un revenu net à payer plus élevé que les femmes toutes filières confondues sauf dans la filière sanitaire et sociale.

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

Chef de service	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	3 171 €	3 512 €	3 299
Nombre d'agents	40	24	64

Rappel 2016	2 987 €	3 237 €	3 083 €
Rappel 2015	2 982 €	3 431 €	3 177 €

Directeur	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	4 051 €	4 167 €	4 094 €
Nombre d'agents	10	6	16

Rappel 2016	3 840 €	3 762 €	3 806 €
Rappel 2015	3 468 €	3 898 €	3 640 €

DGA	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen			6 266 €
Nombre d'agents	2	1	3

Rappel 2016			6 533 €
Rappel 2015			6 555 €

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	2 592 €	2 884 €	468 €	567 €	2 503 €	2 877 €
B	1 986 €	2 081 €	213 €	304 €	1 958 €	2 084 €
C	1 573 €	1 756 €	206 €	251 €	1 580 €	1 751 €
TOTAL	1 834 €	1 931 €	248 €	294 €	1 819 €	1 926 €

Rappel 2016	1 800 €	1 893 €	247 €	297 €	1 778 €	1 887 €
Rappel 2015	1 766 €	1 874 €	242 €	293 €	1 756 €	1 871 €

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.

III. Formation

1- Nombre d'agents formés

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	169	86	255
B	259	141	400
C	530	666	1 196
Non renseigné	2	3	5
TOTAL	960	895	1 856

Rappel 2016	1 093	909	2 002
Rappel 2015	988	902	1 890

La répartition entre les femmes et les hommes formés est relativement équilibrée. Toutefois au niveau de la catégorie hiérarchique, il y a sensiblement plus de femmes formées en catégorie A (66,3 %) ou B (64,8 %).

2- Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5 808	2 299	8 107
B	9 136	4 112	13 248
C	15 284	21 831	37 115
Non renseigné	49	39	88
TOTAL	30 276	28 281	58 557

Rappel 2016	28 164	27 779	55 943
Rappel 2015	27 481	31 248	58 729

Le nombre d'heures de formation est supérieur pour les femmes.

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	-	-	-
B	2		2
C	2		2
TOTAL	4	-	4

Rappel 2016	3	-	3
Rappel 2015	-	2	2

IV. 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	22	19	41			-
Accident du Travail	72	78	150	1 502	3 543	5 045
TOTAL Accident du Travail	94	97	191	1 502	3 543	5 045
Accident de trajet sans arrêt	11	9	20			-
Accident de trajet	30	16	46	923	871	1 794
TOTAL Accident de Trajet	41	25	66	923	871	1 794
TOTAL	135	122	257	2 425	4 414	6 839
Rappel 2016	139	105	244	3 326	3 721	7 047
Rappel 2015	120	126	246	3 105	3 860	6 965

2- Absentéisme des AEP

Type	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	38 661	7,28%	26 941	5,71%	65 602	6,54%
Cures	162	0,03%	60	0,013%	222	0,02%
Longue maladie (LM)	7 197	1,36%	4 519	0,96%	11 716	1,17%
Longue durée (LD)	5 615	1,06%	5 082	1,08%	10 697	1,07%
Grave maladie (GM)	730	0,14%	131	0,03%	861	0,09%
Sous total (LM / LD / GM)	13 542	2,55%	9 732	2,06%	23 274	2,32%
AS et AT	4 925	0,93%	8 166	1,73%	13 091	1,31%
Maladie professionnelle (MP)	1 585	0,30%	2 184	0,46%	3 769	0,38%
TOTAL	58 875	11,09%	47 083	9,98%	105 958	10,57%
Maternité ou adoption	4 256	0,80%		0,00%	4 256	0,42%
TOTAL + maternité ou adoption	63 131	11,89%	47 083	9,98%	110 214	10,99%
Paternité		0,00%	342	0,07%	342	0,03%
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	63 131	11,89%	47 425	10,05%	110 556	11,03%
Effectif moyen *	1455		1293		2747	
Rappel 2016	66 669	12,49%	45 314	9,40%	111 983	11,02%
Rappel 2015	59 548	11,48%	49 525	9,53%	109 073	10,71%

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

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

V. 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	2	22	-	-
B	5	55	-	-
C	22	234	1	18
TOTAL	29	311	1	18

Rappel 2016	32	352	1	18
Rappel 2015	39	429	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	39	42	81
Disponibilité pour création d'entreprise	1	1	2
Disponibilité pour élever un enfant	3	1	4
Disponibilité pour soins aux proches	1		1
Disponibilité pour suivre son conjoint	12	6	18
Disponibilité en attente de poste	1		1
TOTAL	62	50	112

Rappel 2016	68	56	124
Rappel 2015	62	41	103

En 2017, comme en 2016, le congé parental n'a concerné que les femmes. La majorité des agents qui prennent une disponibilité pour élever un enfant ou pour suivre son conjoint concerne les femmes. En revanche, les hommes sont un peu plus nombreux à prendre une disponibilité pour convenance personnelle.

VI. 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 2017

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	39	4	43
B	95	4	99
C	131	14	145
TOTAL	265	22	287

Rappel 2016	269	22	291
Rappel 2015	281	45	326

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50%	10	1	11
60%	3	1	4
70%	11	2	13
80%	159	16	175
90%	82	2	84
TOTAL	265	22	287

Rappel 2016	269	22	291
Rappel 2015	281	45	326

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes (92,3 %).

18,2 % des femmes de la collectivité sont à temps partiel contre 1,7 % pour les hommes. La quotité de temps de travail à temps partiel la plus sollicitée est celle de 80 % (61 %).

2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2017

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5	1	6
B	4	2	6
C	13	3	16
TOTAL	22	6	28

Rappel 2016	23	8	31
Rappel 2015	22	7	29

3- Nombre d'agents à temps non complet en 2017

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	10	6	16
B	20	9	29
C	152	15	167
TOTAL	182	30	212

Rappel 2016	183	29	212
Rappel 2015	183	29	212

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%	-	1	1
>= 20% et < 30%	2	1	3
>= 30% et < 40%	6	-	6
>= 40% et < 50%	5	-	5
>= 50% et < 60%	23	10	33
>= 60% et < 70%	25	-	25
>= 70% et < 80%	24	4	28
>= 80% et < 90%	82	10	92
>= 90 %	15	4	19
TOTAL	182	30	212

Rappel 2016	183	29	212
Rappel 2015	183	29	212

En 2017, le temps non complet impacte essentiellement les femmes (86%) : cela s'explique par le fait que les postes sont principalement affectés à la Direction Education Jeunesse qui sont très majoritairement occupés par des femmes.