

# Bilan social

[2020]



---

# ÉDITO

**L** Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de l'année. Il reflète les actions menées par la collectivité en matière de ressources humaines, en premier lieu pour améliorer les conditions de travail et valoriser les compétences de l'ensemble des agents de la Ville de Grenoble.

Cette année, le rapport de situation comparé, présenté depuis 2016, a été intégré dans le bilan social pour ne plus former qu'un seul document avec toutes les données générées. Cela permet une plus grande visibilité globale et répond également à l'obligation instaurée par la loi du 6 août 2019 de réaliser le rapport social unique tous les ans.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a fortement impacté l'organisation et le fonctionnement de la Ville. Tous les agents, quel que soit leur service, ont dû et ont su s'adapter à une situation inédite avec réactivité et professionnalisme.

Bonne lecture !

**Pierre MERIAUX**

Adjoint au personnel

---

# Sommaire

## 1 Emploi

<b>1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS.....</b>	<b>7</b>
1.1.1. Présentation générale.....	7
1.1.2. Structure de l'effectif.....	13
1.1.3. Répartition des dispositifs.....	14
1.1.4. Approche démographique.....	15
<b>1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ.....</b>	<b>20</b>
1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap.....	20
<b>1.3. TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>21</b>
1.3.1. Durée du temps de travail.....	21
1.3.2. Temps partiel et temps non complet.....	23
<b>1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME.....</b>	<b>25</b>
1.4.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt.....	25
1.4.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme.....	32
<b>1.5 CET.....</b>	<b>40</b>
<b>1.6 TÉLÉTRAVAIL.....</b>	<b>41</b>

## 2 Rémunérations et avantages sociaux

<b>2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL.....</b>	<b>43</b>
2.1.1. Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF).....	43
2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges.....	44
<b>2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT-ES - EMPLOI PERMANENT.....</b>	<b>45</b>
2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps plein.....	45
2.2.2. Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein.....	46
2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent-es à temps plein.....	47
2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps non-complet et partiel.....	48
2.2.5. Prime et indemnités dans la rémunération globale.....	49
<b>2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>50</b>
<b>2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA).....</b>	<b>54</b>
<b>2.5. AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>55</b>
2.5.1. Participation versée au COS :.....	55
2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé.....	56

# 3 Carrières et développement professionnel

<b>3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....</b>	<b>58</b>
3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP.....	58
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	61
3.1.3. Médailles.....	62
3.1.4. Sanctions.....	63
<b>3.2. FORMATION.....</b>	<b>64</b>
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	64
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	67
3.2.3 Formations personnelles.....	67
3.2.4 Formations de prévention.....	68
<b>3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....</b>	<b>70</b>
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-es sur emploi permanent.....	70
3.3.2. Flux des agent-es sur emploi permanent.....	72
3.3.3. Départ à la retraite des agent-es sur emploi permanent.....	73
<b>3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....</b>	<b>74</b>
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	74
3.4.2. Mobilité interne des agent-es sur emploi permanent.....	79

# 4 Prévention et relations sociales

<b>4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>81</b>
<b>4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....</b>	<b>81</b>
<b>4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....</b>	<b>83</b>
4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....	83
4.3.2. Comité Technique.....	84
4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail.....	85
<b>4.4. DROIT SYNDICAL.....</b>	<b>87</b>

# 1. EMPLOI

<b>1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS.....</b>	<b>7</b>
1.1.1. Présentation générale.....	7
1.1.2. Structure de l'effectif.....	13
1.1.3. Répartition des dispositifs.....	14
1.1.4. Approche démographique.....	15
<b>1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ.....</b>	<b>20</b>
1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap.....	20
<b>1.3. TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>21</b>
1.3.1. Durée du temps de travail.....	21
1.3.2. Temps partiel et temps non complet.....	23
<b>1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME.....</b>	<b>25</b>
1.4.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt.....	25
1.4.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme.....	32
<b>1.5 CET.....</b>	<b>40</b>
<b>1.6 TÉLÉTRAVAIL.....</b>	<b>41</b>



## 1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS

### 1.1.1. Présentation générale

#### Répartition des effectifs gérés

##### Nombre d'agents

Situation au 31 décembre en nombre d'agent-es	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agent-es en activité sur emploi permanent	1456	1267	2723	1463	1258	2721	1468	1246	2714
Agent-es sur mission temporaire et/ou partielle (détail p.10)	678	288	966	683	286	969	637	261	898
Collaborateurs/ Collaboratrices de cabinet	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Dispositifs (détail p. 14)	40	15	55	34	17	51	34	18	52
Agent-es hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	110	99	209	94	86	180	102	84	186
<b>TOTAL MAIRIE</b>	<b>2287</b>	<b>1671</b>	<b>3958</b>	<b>2277</b>	<b>1649</b>	<b>3926</b>	<b>2244</b>	<b>1611</b>	<b>3855</b>
Allocataires pour perte d'emploi	14	7	21	18	13	31	17	14	31
<b>TOTAL</b>	<b>2301</b>	<b>1678</b>	<b>3979</b>	<b>2295</b>	<b>1662</b>	<b>3957</b>	<b>2261</b>	<b>1625</b>	<b>3886</b>

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

(Nombre d'agents)

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
<b>Titulaires</b>	223	101	324	301	161	462	835	914	1749	2535
<b>Contractuel</b>	45	31	76	42	30	72	22	9	31	179
<i>Dont CDD</i>	35	15	50	40	28	68	14	8	22	140
<i>Dont CDI</i>	8	15	23	1	1	2				25
<i>Dont RQTH</i>	2	1	3	1	1	2	8	1	9	14
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>132</b>	<b>400</b>	<b>343</b>	<b>191</b>	<b>534</b>	<b>857</b>	<b>923</b>	<b>1780</b>	<b>2714</b>
<b>Effectif moyen 2020</b>	<b>265</b>	<b>133</b>	<b>398</b>	<b>344</b>	<b>190</b>	<b>534</b>	<b>855</b>	<b>922</b>	<b>1777</b>	<b>2709</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	<b>259</b>	<b>136</b>	<b>395</b>	<b>344</b>	<b>191</b>	<b>535</b>	<b>860</b>	<b>931</b>	<b>1791</b>	<b>2721</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>238</b>	<b>146</b>	<b>379</b>	<b>359</b>	<b>198</b>	<b>557</b>	<b>859</b>	<b>928</b>	<b>1787</b>	<b>2723</b>

(ETP)

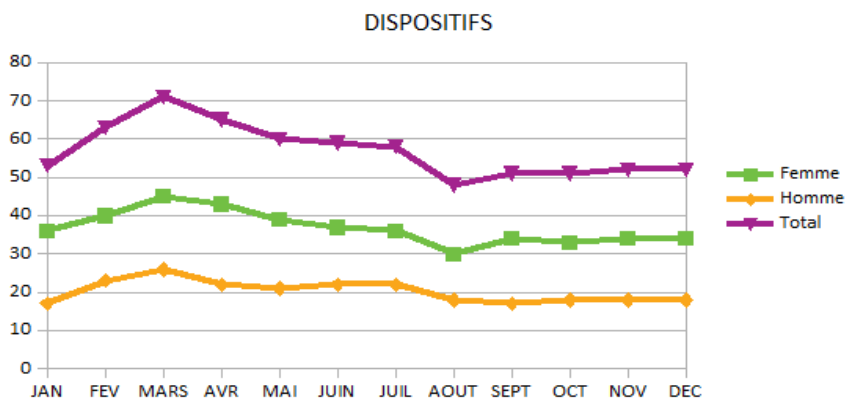
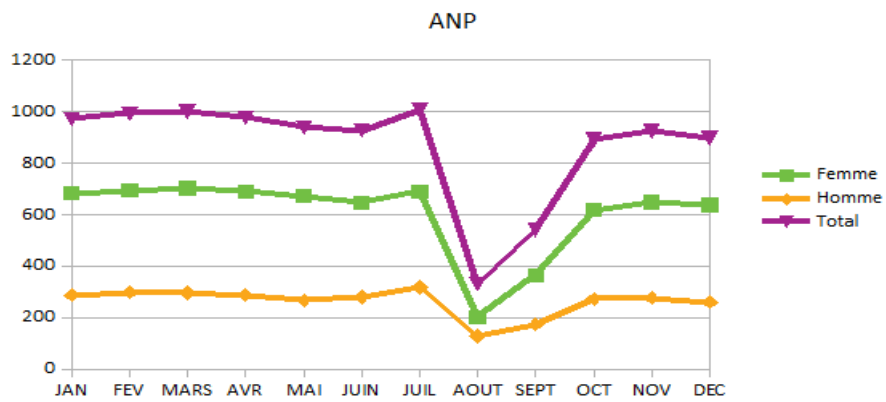
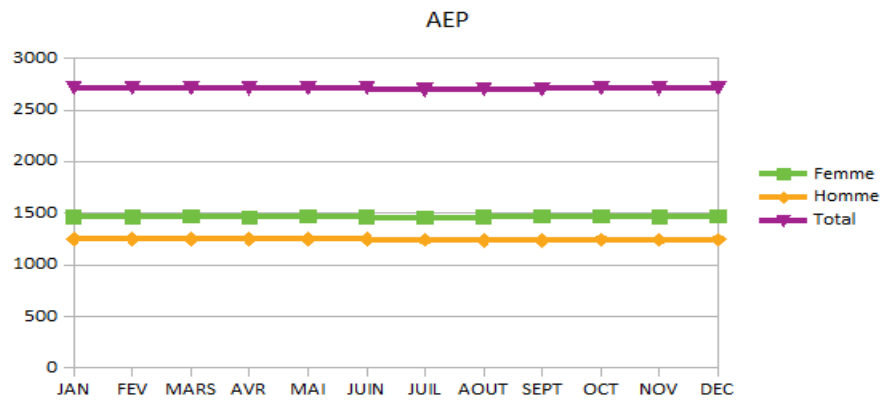
Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
<b>Titulaires</b>	213,30	99,15	311,45	279,02	156,47	435,49	771,04	891,06	1662,10	2409,04
<b>Contractuel</b>	41,96	29,05	71,01	39,41	26,87	66,28	21,60	8,57	30,17	167,16
<i>Dont CDD</i>	32,76	14,30	47,06	37,71	24,87	62,58	14,00	7,57	21,57	131,21
<i>Dont CDI</i>	7,20	13,75	20,95	0,70	1,00	1,70				22,65
<i>Dont RQTH</i>	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	7,60	1,00	8,60	13,60
<b>TOTAL</b>	<b>254,26</b>	<b>128,20</b>	<b>382,46</b>	<b>318,43</b>	<b>183,34</b>	<b>501,77</b>	<b>792,64</b>	<b>899,63</b>	<b>1692,27</b>	<b>2576,50</b>
<b>Effectif moyen 2020</b>	<b>249,57</b>	<b>129,24</b>	<b>378,81</b>	<b>318,91</b>	<b>182,06</b>	<b>500,97</b>	<b>789,22</b>	<b>902,22</b>	<b>1691,45</b>	<b>2571,23</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	<b>243,64</b>	<b>132,74</b>	<b>376,38</b>	<b>318,72</b>	<b>185,20</b>	<b>503,92</b>	<b>790,26</b>	<b>911,84</b>	<b>1702,10</b>	<b>2582,40</b>
<b>Rappel Total 2018</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>1693,88</b>	<b>2581,48</b>



# 1. Emploi

## Evolution mensuelle des effectifs gérés

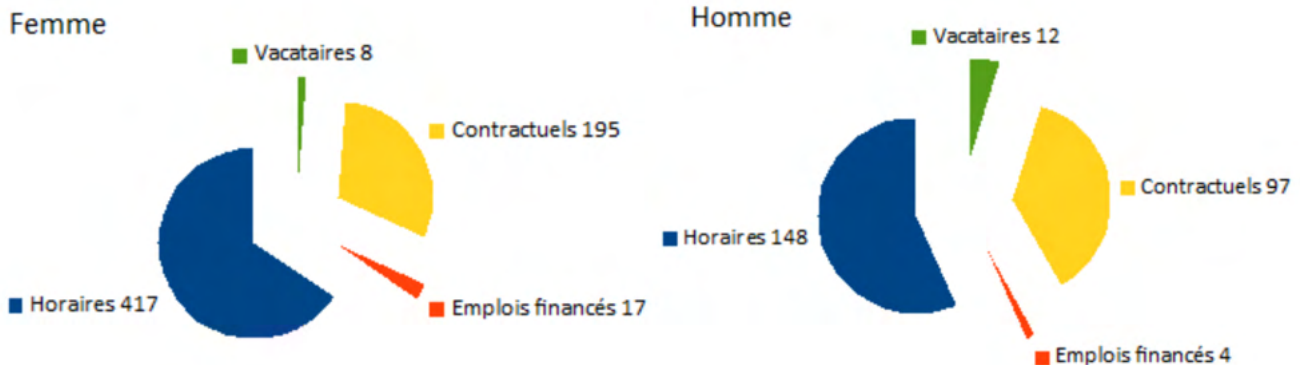


## Répartition des agent-es sur mission temporaire et / ou partielle

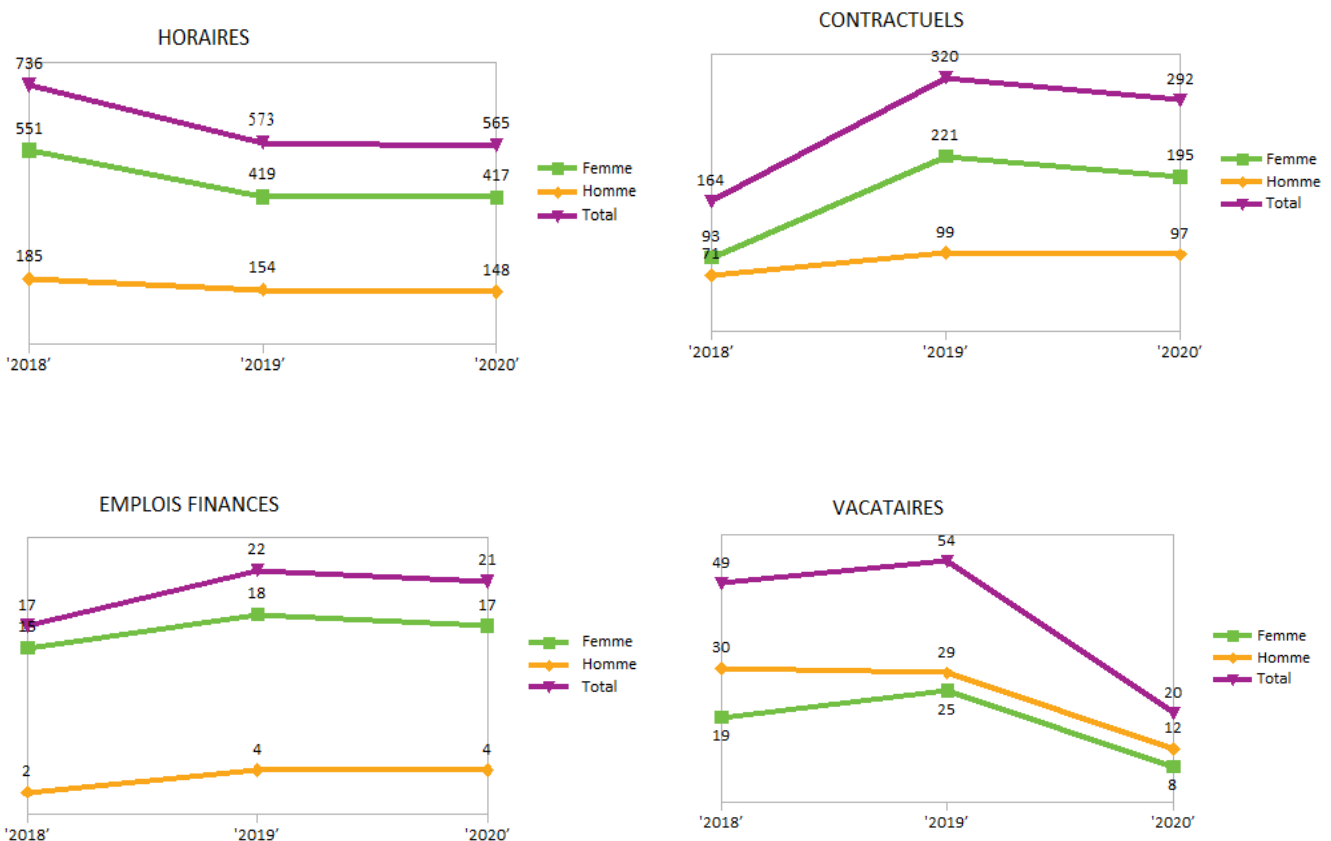
**Agent-es contractuel-les :** Agent-es ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé.

**Agent-es vacataires :** Agent-es travaillant occasionnellement.

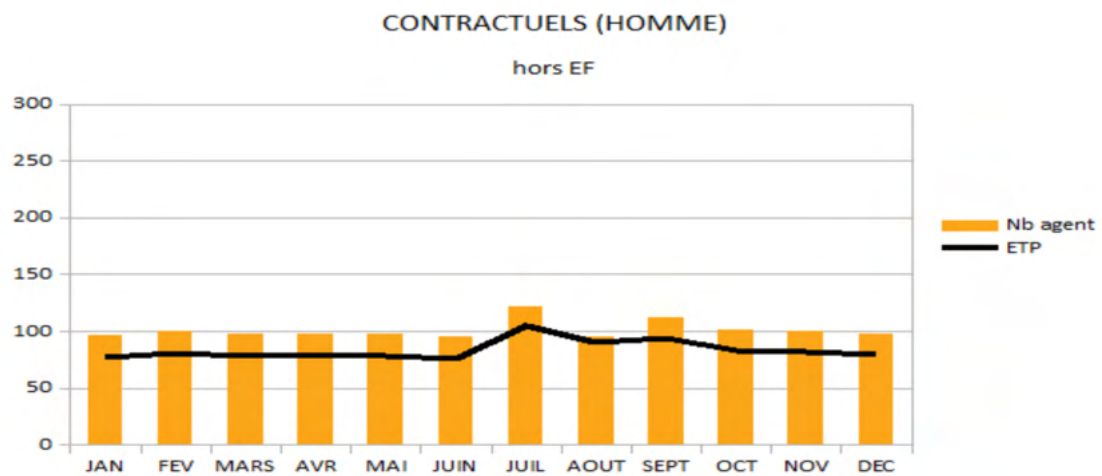
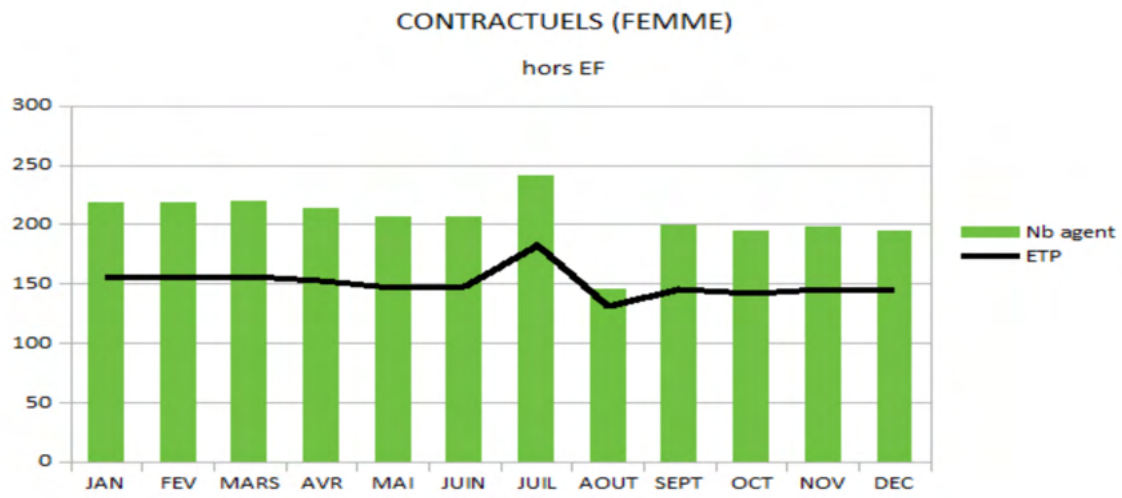
**Emplois financés :** Agent-es ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé et dont la rémunération est compensée en totalité ou partiellement par un organisme financeur.



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



# 1. Emploi



## Répartition des agent-es Hors Activités

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

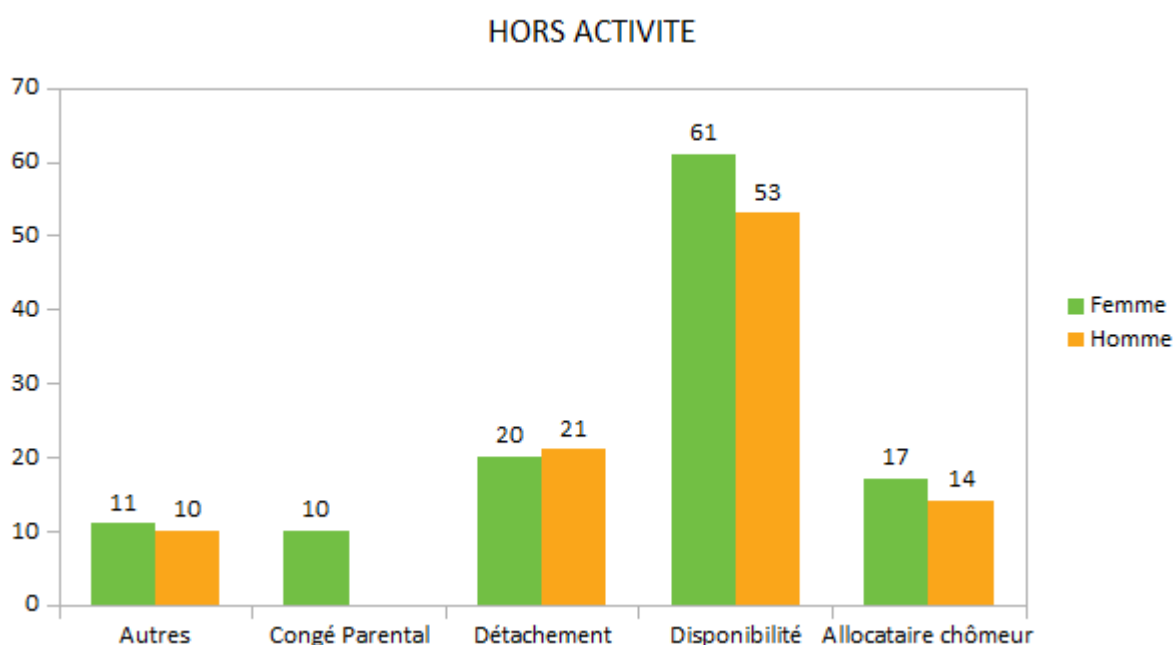
**Détachement** : Position du/ de la fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le/ La fonctionnaire peut être détaché auprès de l'État, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes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

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

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

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

**Autre** : Disponibilité maladie et congé formation.



# 1. Emploi

## 1.1.2. Structure de l'effectif

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

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
DIR GENERALE DES SERVICES	23	22	45	25	12	37	56	84	140	222
DPT FINANCES CONTRÔLE DE GESTION JURIDIQUE	22	9	31	9	5	14	57	39	96	141
DPT RESS. HUMAINES NUMERIQUE	20	5	25	28	5	33	32	10	42	100
DPT VILLE DURABLE	41	24	65	30	49	79	78	507	585	729
DPT VILLE EMANCIPATRICE	81	56	137	202	97	299	526	232	758	1 194
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	81	16	97	49	23	72	108	51	159	328
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>132</b>	<b>400</b>	<b>343</b>	<b>191</b>	<b>534</b>	<b>857</b>	<b>923</b>	<b>1 780</b>	<b>2 714</b>

<i>Rappel Total 2019</i>	<i>259</i>	<i>136</i>	<i>395</i>	<i>344</i>	<i>191</i>	<i>535</i>	<i>860</i>	<i>931</i>	<i>1 791</i>	<i>2 721</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>238</i>	<i>141</i>	<i>379</i>	<i>359</i>	<i>198</i>	<i>557</i>	<i>859</i>	<i>928</i>	<i>1 787</i>	<i>2 723</i>

### Répartition par filière des agent-es sur emploi permanent

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	3	3	6	18	23	41	4	7	11	58
Administrative	146	63	209	150	36	186	273	40	313	708
Animation				19	15	34	34	19	53	87
Culturelle	45	33	78	125	43	168	22	7	29	275
Police Municipale				4	6	10	20	54	74	84
Sanitaire et Sociale	35	1	36	1		1	179	6	185	222
Technique	39	32	71	26	68	94	325	790	1 115	1 280
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>132</b>	<b>400</b>	<b>343</b>	<b>191</b>	<b>534</b>	<b>857</b>	<b>923</b>	<b>1 780</b>	<b>2 714</b>

<i>Rappel Total 2019</i>	<i>259</i>	<i>136</i>	<i>395</i>	<i>344</i>	<i>191</i>	<i>535</i>	<i>860</i>	<i>931</i>	<i>1 791</i>	<i>2 721</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>238</i>	<i>141</i>	<i>379</i>	<i>359</i>	<i>198</i>	<i>557</i>	<i>859</i>	<i>928</i>	<i>1 787</i>	<i>2 723</i>

## 1. | Emploi

### Emplois fonctionnels, directeur-rices et chef-fes de service

Emploi	Femme	Homme	TOTAL
DGS		1	1
DGA	3	1	4
Directeur/Directrices	10	6	16
Chef-fes de service	44	19	63
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>84</b>
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>86</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>88</b>

### 1.1.3. Répartition des dispositifs

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b><u>Contrat de droit privé</u></b>									
Apprenti-e (MA)	14	6	20	11	9	20	11	7	18
Contrat Adultes-Relais (AR)	3		3	4		4	5		5
<b><u>Statut particulier</u></b>									
Stagiaire gratifié-e (DF)	10	2	12	5	1	6	7	3	10
Service civique	12	7	19	13	7	20	11	7	18
Contractuel-le en CIFRE (IG)	1		1	1		1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>51</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>52</b>

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

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

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

#### CONTRATS D'INSERTION :

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

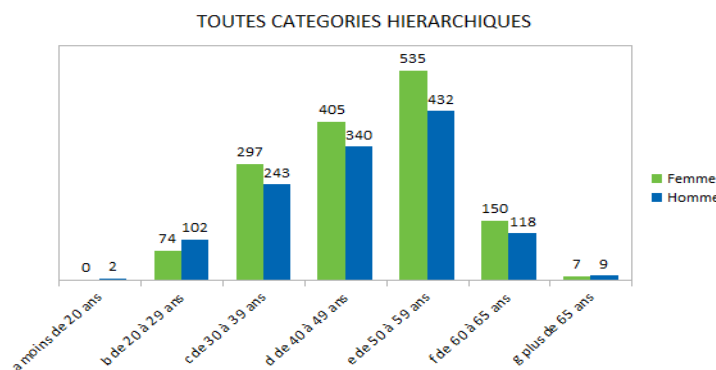
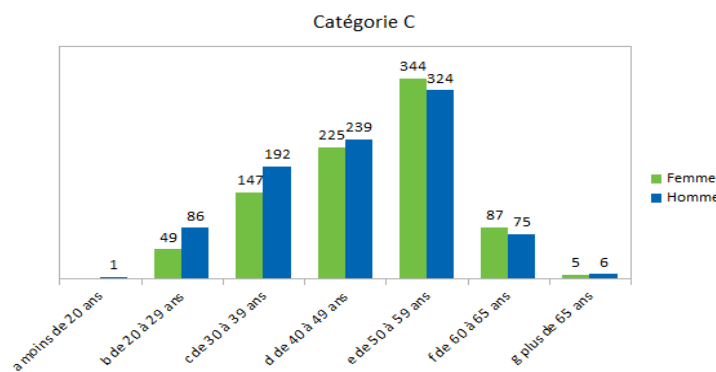
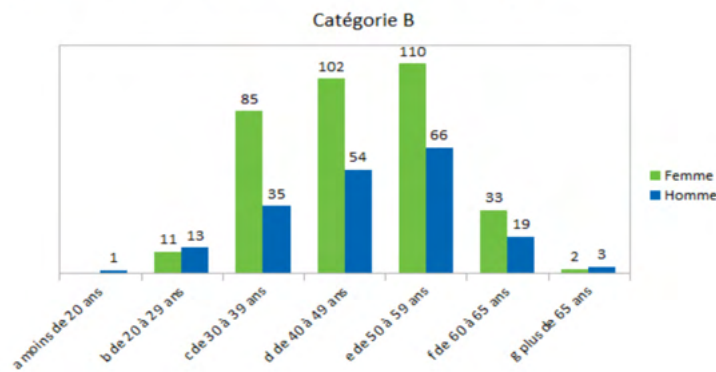
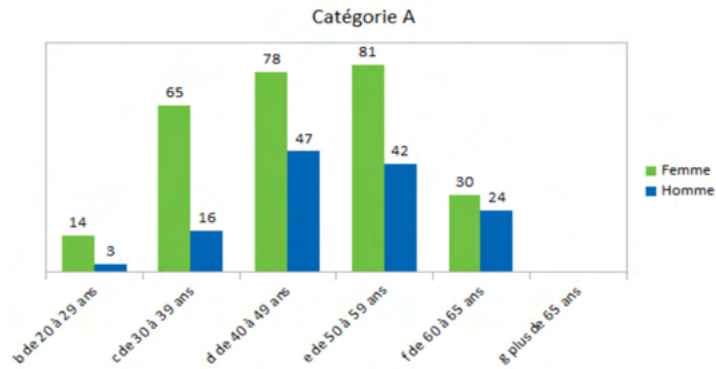
**Contrat en CIFRE** : convention industrielle à la formation par la recherche qui est dispositif de financement de thèse qui aide les entreprises pour le recrutement des jeunes chercheur-doctorant. Durée : 36 mois

Pour les stagiaires gratifiés, nous en avons accueilli 37 au total tout au long de l'année 2020, 12 hommes et 25 femmes.

# 1. Emploi

## 1.1.4. Approche démographique

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



## 1. | Emploi

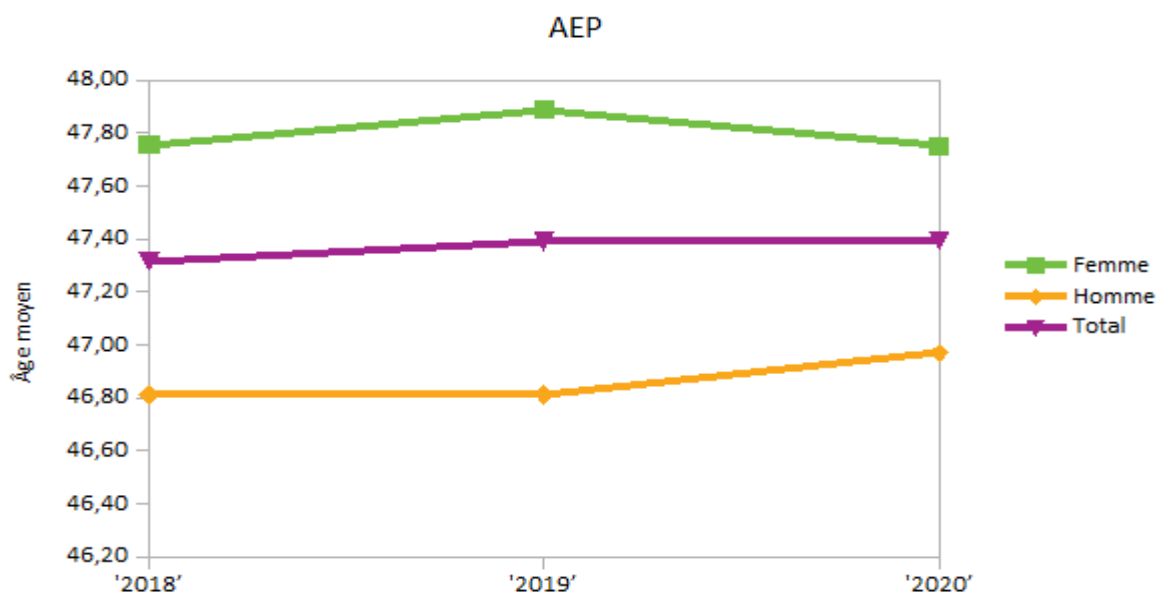
### Âge moyen par catégorie des agent-es sur emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
<b>A</b>	46 ans et 9 mois	50 ans et 1 mois	<b>47 ans et 11 mois</b>
<b>B</b>	47 ans	47 ans et 6 mois	<b>47 ans et 2 mois</b>
<b>C</b>	48 ans et 4 mois	46 ans et 5 mois	<b>47 ans et 4 mois</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47 ans et 9 mois</b>	<b>46 ans et 11 mois</b>	<b>47 ans et 5 mois</b>

<i>Rappel Total 2019</i>	<i>47 ans et 11 mois</i>	<i>46 ans et 10 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>47 ans et 9 mois</i>	<i>46 ans et 10 mois</i>	<i>47 ans et 4 mois</i>

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>48 ans et 7 mois</b>	<b>47 ans et 5 mois</b>	<b>48 ans</b>
<i>dont Stagiaire</i>	<i>38 ans et 5 mois</i>	<i>36 ans et 3 mois</i>	<i>37 ans et 4 mois</i>
<i>dont Titulaire</i>	<i>48 ans et 11 mois</i>	<i>47 ans et 11 mois</i>	<i>48 an et 5 mois</i>
<b>Contractuel</b>	<b>37 ans et 9 mois</b>	<b>38 ans et 11 mois</b>	<b>38 ans et 3 mois</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47 ans et 9 mois</b>	<b>46 ans et 11 mois</b>	<b>47 ans et 5 mois</b>

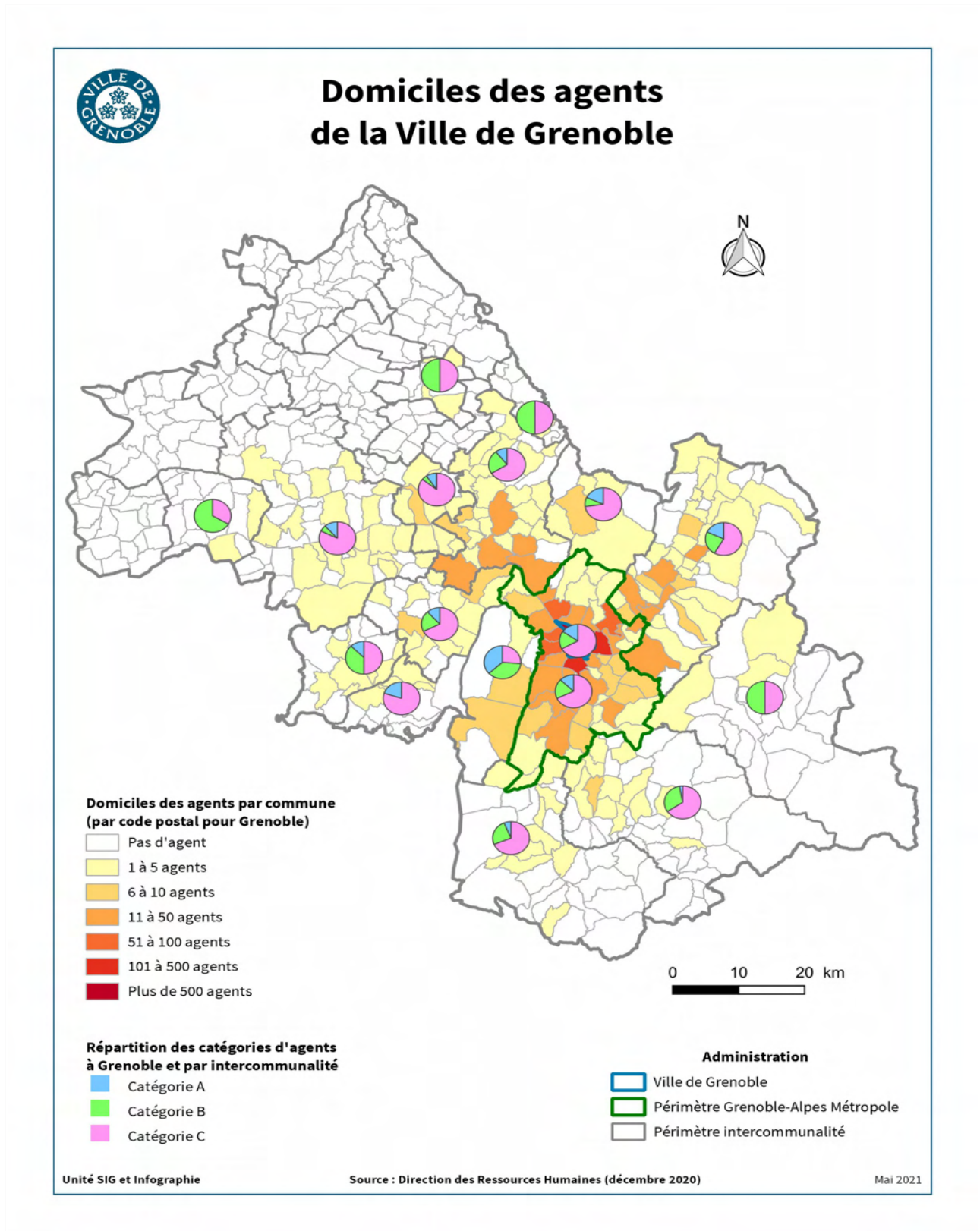
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>47 ans et 11 mois</i>	<i>46 ans et 10 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>47 ans et 9 mois</i>	<i>46 ans et 10 mois</i>	<i>47 ans et 4 mois</i>





# 1. Emploi

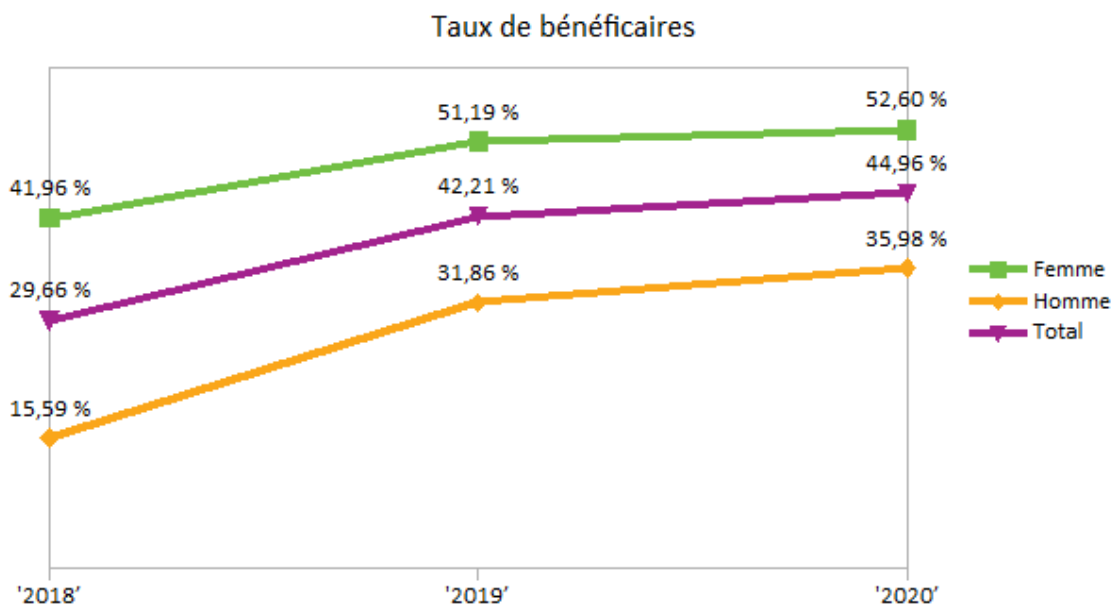
## Lieu de résidence des agent-es sur emploi permanent



Sur 2 714 agents sur emploi permanent, 1 137 agents (41,89%) habitent Grenoble et 1 577 agents (58,11%) habitent hors Grenoble.

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

Taux de bénéficiaires = Nombre de bénéficiaires / Effectif moyen AEP



Le nombre de bénéficiaires était de 808 en 2018, de 1150 en 2019 et de 1218 en 2020 pour des effectifs moyens respectifs de 2724, de 2724 et de 2709.

# 1. Emploi

## Nombre d'abonnements en 2020 en sachant que des agent-es en ont plus d'un

Année 2020	Grenoble			Metropole			Autre Isère			Autres départements			Total		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
3X30 trajets TAG	2	2	4	1		1							3	2	5
Abonnement mensuel TAG	56	12	68	34	7	41	3	1	4	2		2	95	20	115
Abonnement annuel TAG	146	38	184	161	41	202	15	4	19	6	1	7	328	84	412
9X10 trajets TAG	11	5	16	3		3	1		1	1		1	16	5	21
Abonnement hebdomadaire TER							20	8	28	2	5	7	22	13	35
Abonnement mensuel TER	1		1	4		4	30	18	48	4	7	11	39	25	64
Abonnement annuel TER	1		1	2		2	11	7	18	5	2	7	19	9	28
Abonnement mensuel Trans'isère		1	1	2		2	19	10	29				21	11	32
Abonnement annuel Trans'isère				3	3	6	23	8	31	1		1	27	11	38
Abonnement mensuel Métrovélo	1		1	1		1							2	0	2
Abonnement trimestr. Métrovélo	4		4	1		1							5	0	5
Abonnement annuel Métrovélo	28	6	34	2	1	3	1	2	3				31	9	40
Abonnement hebdo Métrovélo					1	1							0	1	1
Abonnement mensuel combiné		1	1	1		1	27	3	30	4	3	7	32	7	39
Indem Kilom Velo IKV	164	166	330	61	106	167	12	20	32	1	5	6	238	297	535
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>231</b>	<b>645</b>	<b>276</b>	<b>159</b>	<b>435</b>	<b>162</b>	<b>81</b>	<b>243</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>878</b>	<b>494</b>	<b>1372</b>
<b>Rappel 2019</b>	<b>393</b>	<b>188</b>	<b>581</b>	<b>272</b>	<b>144</b>	<b>416</b>	<b>177</b>	<b>87</b>	<b>264</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>870</b>	<b>451</b>	<b>1 321</b>
<b>Rappel 2018</b>	<b>281</b>	<b>76</b>	<b>357</b>	<b>244</b>	<b>63</b>	<b>307</b>	<b>173</b>	<b>84</b>	<b>257</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>63</b>	<b>736</b>	<b>248</b>	<b>984</b>

## 1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ

### 1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap

#### Sur emploi permanent \*

Type de handicap / genre	Titulaires			Contractuels			Total		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Travailleur reconnu handicapé par commis. droits et autonomie person. Handicap. (RQTH)	98	63	<b>161</b>	20	13	<b>33</b>	118	76	<b>194</b>
Agent-es bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité	8	18	<b>26</b>			<b>0</b>	8	18	<b>26</b>
Agent-es bénéficiaires d'un reclassement	3	2	<b>5</b>			<b>0</b>	3	2	<b>5</b>
Agent-es titulaires Allocation Adulte Handicapé	1		<b>1</b>			<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
Agent-es détenteurs de la carte invalidité	1		<b>1</b>		1	<b>1</b>	1	1	<b>2</b>
Agent-es bénéficiaires d'une Pension Invalidité			<b>0</b>	2		<b>2</b>	2	0	<b>2</b>
Agent-es bénéficiaires d'une Incapacité Permanente Partielle		3	<b>3</b>			<b>0</b>	0	3	<b>3</b>
Agent-es bénéficiaires de la PPR	1		<b>1</b>			<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
Victime AT ou maladie pro. avec incapacité permanente ≥ 10 % et titulaire d'une rente	3	2	<b>5</b>	1		<b>1</b>	4	2	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>88</b>	<b>203</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>138</b>	<b>102</b>	<b>240</b>
<b>Nombre d'agent-es</b>	<b>240</b>								
Nombre d'agent-es (sous totaux)	1359	1176	<b>2535</b>	109	70	<b>179</b>	1468	1246	<b>2714</b>
<b>% des travailleurs handicapés et inaptes</b>	<b>8,5%</b>	<b>7,5%</b>	<b>8,0%</b>	<b>21,1%</b>	<b>20,0%</b>	<b>20,7%</b>	<b>9,4%</b>	<b>8,2%</b>	<b>8,8%</b>
<b>Nombre d'agent-es (total sur emploi permanent)</b>	<b>2714</b>								
<b>% des travailleurs handicapés et inaptes</b>	<b>8,8%</b>								

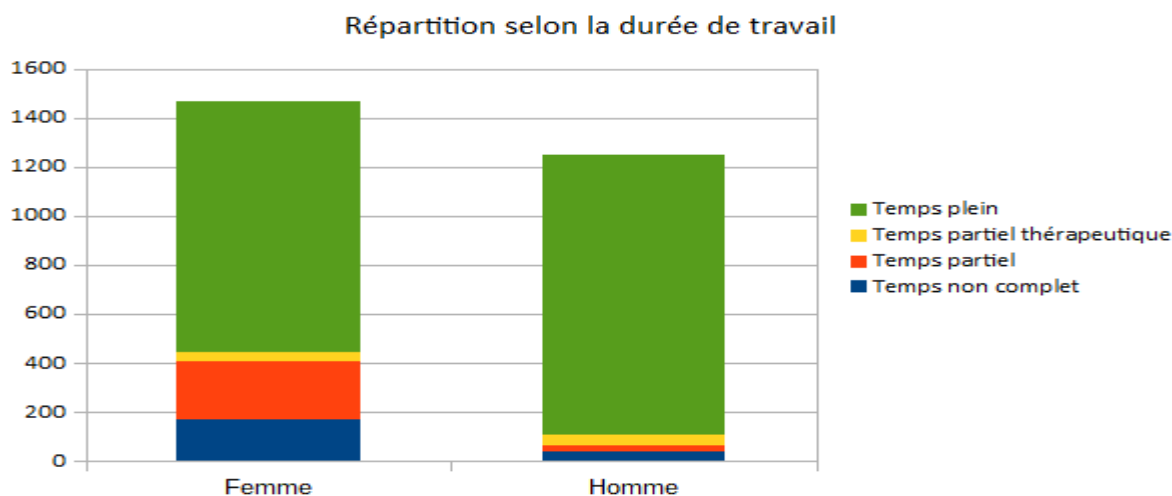
\* **Mode de calcul spécifique au bilan social** : le pourcentage des travailleurs handicapé-es est calculé sur le total des Agent-es sur Emploi Permanent uniquement – sans lien avec les règles propres au rapport à effectuer en application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des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

#### Sur emploi non permanent

On compte 2 apprentis en situation de handicap sur les 18 accueillis au total sur l'année 2020.

## 1.3. TEMPS DE TRAVAIL

### 1.3.1. Durée du temps de travail



Durée de travail	Femme	Homme	Total
Temps non complet	170	35	205
Temps partiel	236	31	267
Temps partiel thérapeutique	39	39	78
Temps plein	1023	1141	2164
<b>Total</b>	<b>1468</b>	<b>1246</b>	<b>2714</b>

#### Temps partiel :

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

#### Temps non complet :

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

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

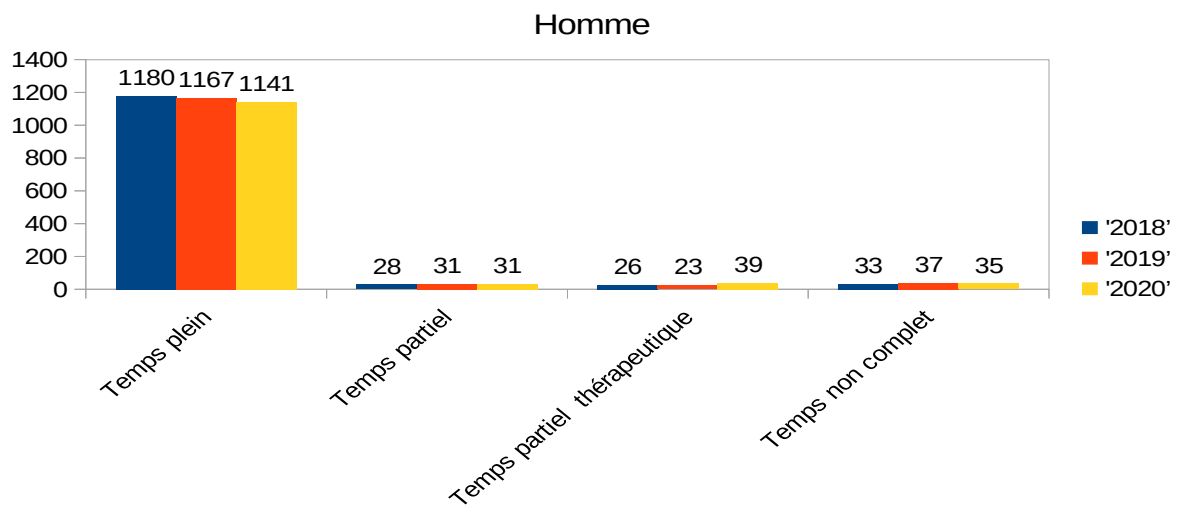
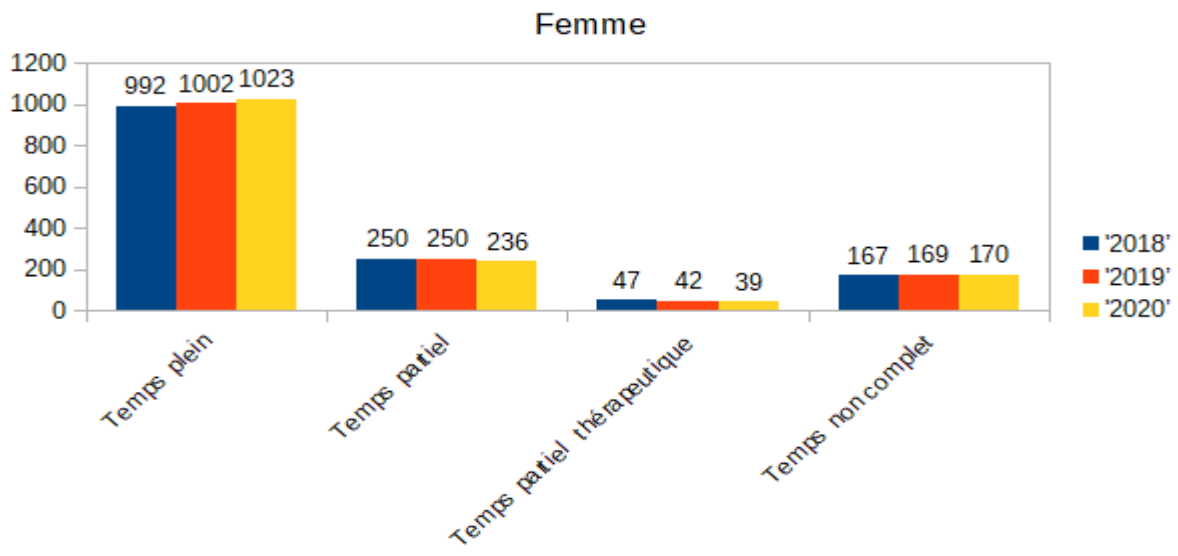
Les fonctionnaires dont la durée de service atteint 28 heures par semaine relèvent du régime spécial de sécurité sociale et de la Caisse Nationale de Retraite des Agent-es des Collectivités Locales (CNRACL).

# 1. Emploi

## Temps partiel thérapeutique :

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

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



### 1.3.2. Temps partiel et temps non complet

#### Nombre d'agents à temps partiel

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	42	5	47
B	74	10	84
C	120	16	136
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>31</b>	<b>267</b>

<i>Rappel Total 2019</i>	250	31	281
<i>Rappel Total 2018</i>	250	28	278

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50 %	7	2	9
60 %	3	1	4
70 %	4		4
80 %	149	19	168
90 %	73	9	82
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>31</b>	<b>267</b>

<i>Rappel Total 2019</i>	250	31	281
<i>Rappel Total 2018</i>	250	28	278

#### Nombre d'agent-es à temps partiel ayant repris à temps plein

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5		5
B	7	1	8
C	12	8	20
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>

<i>Rappel Total 2019</i>	19	4	23
<i>Rappel Total 2018</i>	33	5	38

## 1. | Emploi

### Nombre d'agents à temps non complet

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	11	4	15
B	20	14	34
C	139	17	156
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>35</b>	<b>205</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>169</i>	<i>37</i>	<i>206</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>167</i>	<i>33</i>	<i>200</i>

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%			-
>= 20% et < 30%	3	1	4
>= 30% et < 40%	5		5
>= 40% et < 50%			-
>= 50% et < 60%	16	11	27
>= 60% et < 70%	10	1	11
>= 70% et < 80%	23	5	28
>= 80% et < 90%	93	13	106
>= 90 %	20	4	24
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>35</b>	<b>205</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>169</i>	<i>37</i>	<i>206</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>167</i>	<i>33</i>	<i>200</i>



## 1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

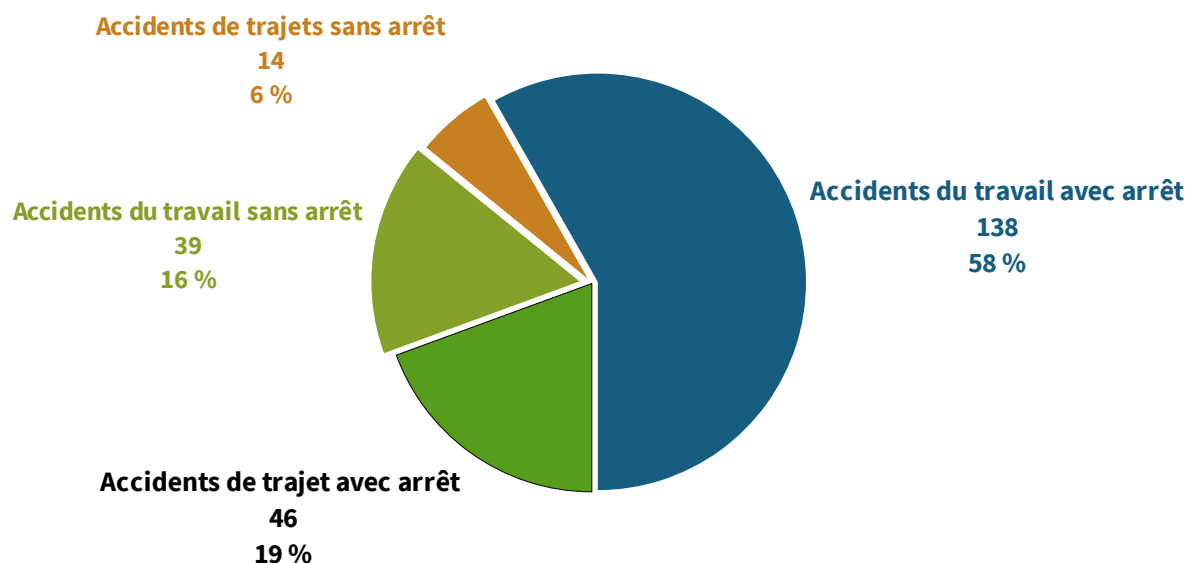
### 1.4.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt

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

#### Déclaration d'accidents

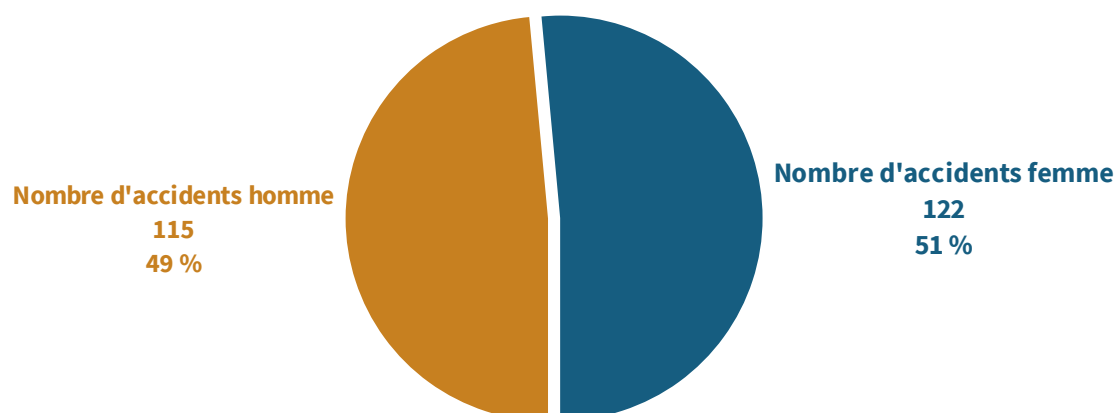
Type d'accident	Nb Accidents		
	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	16	23	<b>39</b>
Accident du Travail	69	69	<b>138</b>
<b>TOTAL Accident du Travail</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>177</b>
Accident de trajet sans arrêt	10	4	<b>14</b>
Accident de trajet	27	19	<b>46</b>
<b>TOTAL Accident de Trajet</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>115</b>	<b>237</b>
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>159</b>	<b>140</b>	<b>299</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>137</b>	<b>126</b>	<b>263</b>

#### Répartition des déclarations par type d'accident



## 1. | Emploi

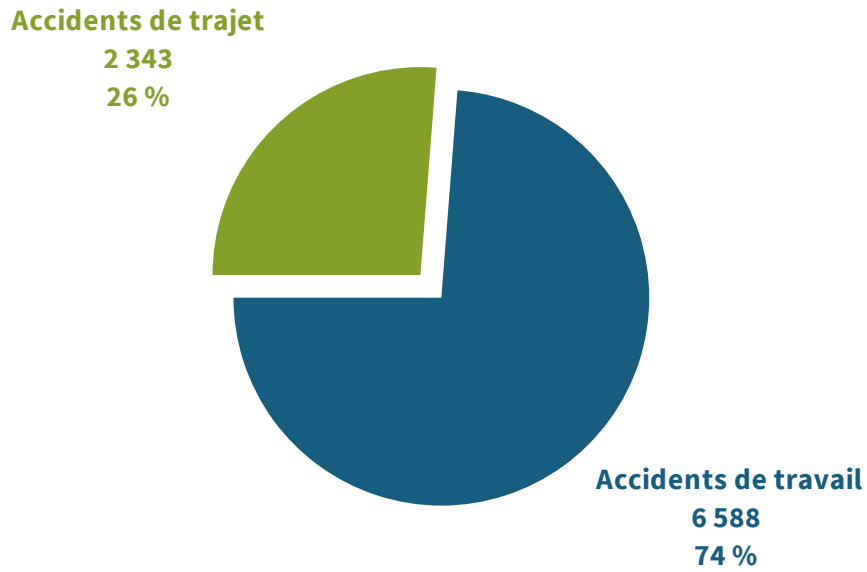
### Répartition des déclarations entre femme et homme - tous accidents confondus



### Nombre de jours d'arrêt

Type d'accident	Nb de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	-	-	-
Accident du Travail	2 954	3 634	<b>6 588</b>
<b>TOTAL Accident du Travail</b>	<b>2 954</b>	<b>3 634</b>	<b>6 588</b>
Accident de trajet sans arrêt	-	-	-
Accident de trajet	1 509	834	<b>2 343</b>
<b>TOTAL Accident de Trajet</b>	<b>1 509</b>	<b>834</b>	<b>2 343</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4 463</b>	<b>4 468</b>	<b>8 931</b>
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>3 736</b>	<b>5 396</b>	<b>9 132</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>3 384</b>	<b>3 324</b>	<b>6 708</b>

### Répartition du nombre de jours d'arrêt par type d'accident



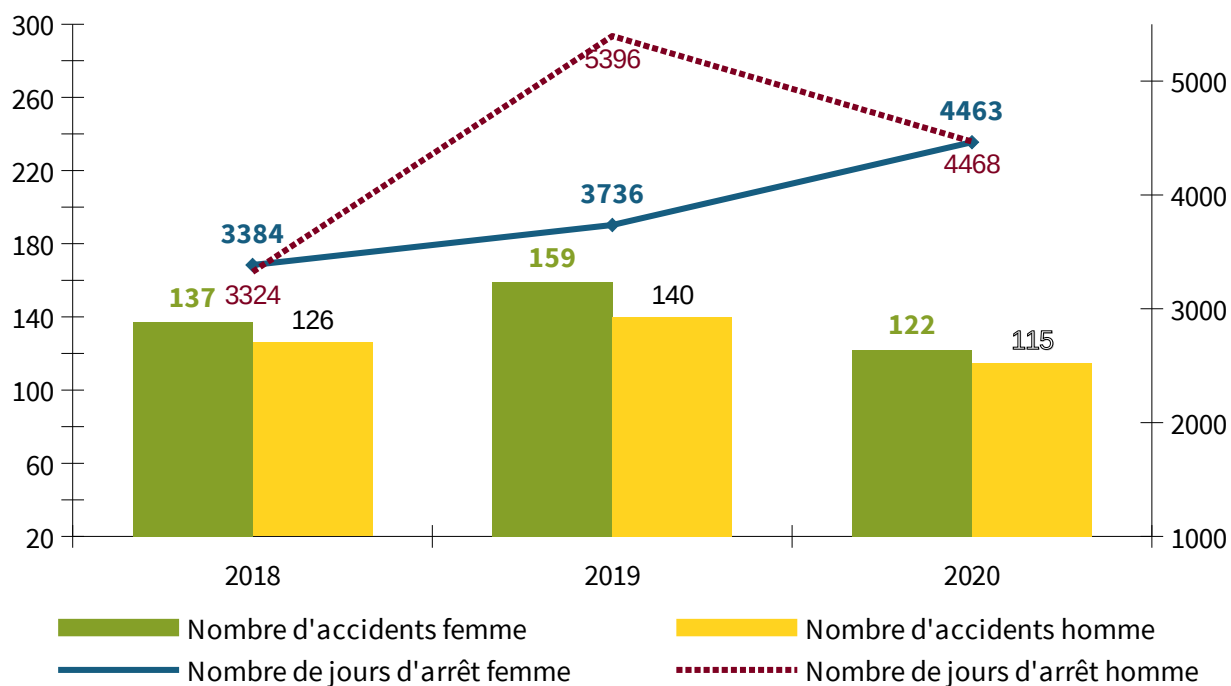
\*

### Répartition du nombre de jours d'arrêt entre femme et homme - tous accidents confondus



Accident de trajet = domicile – travail

## 1. Emploi



## Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents			%		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
0	26	27	53	11 %	11 %	22 %
1 - 5	14	17	31	6 %	7 %	13 %
6 - 10	9	14	23	4 %	6 %	10 %
11 - 15	12	8	20	5 %	3 %	8 %
16 - 20	7	8	15	3 %	3 %	6 %
21 - 25	8	5	13	3 %	2 %	5 %
26 - 30	5	2	7	2 %	1 %	3 %
de 1 mois à 2 mois	16	13	29	7 %	5 %	12 %
de 2 mois à 3 mois	10	5	15	4 %	2 %	6 %
> 3 mois	15	16	31	6 %	7 %	13 %
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>115</b>	<b>237</b>	<b>51 %</b>	<b>49 %</b>	<b>100 %</b>

## 1. Emploi

	TAUX DE FRÉQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
2020	24,1	-24,69 %	1,15	-4,96 %
2019	32,0	23 %	1,21	27,4%
2018	26,0	14 %	0,95	23,4%

### Taux de fréquence :

#### Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées

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

Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP

### Taux de gravité :

#### Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées

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

Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP

### Important :

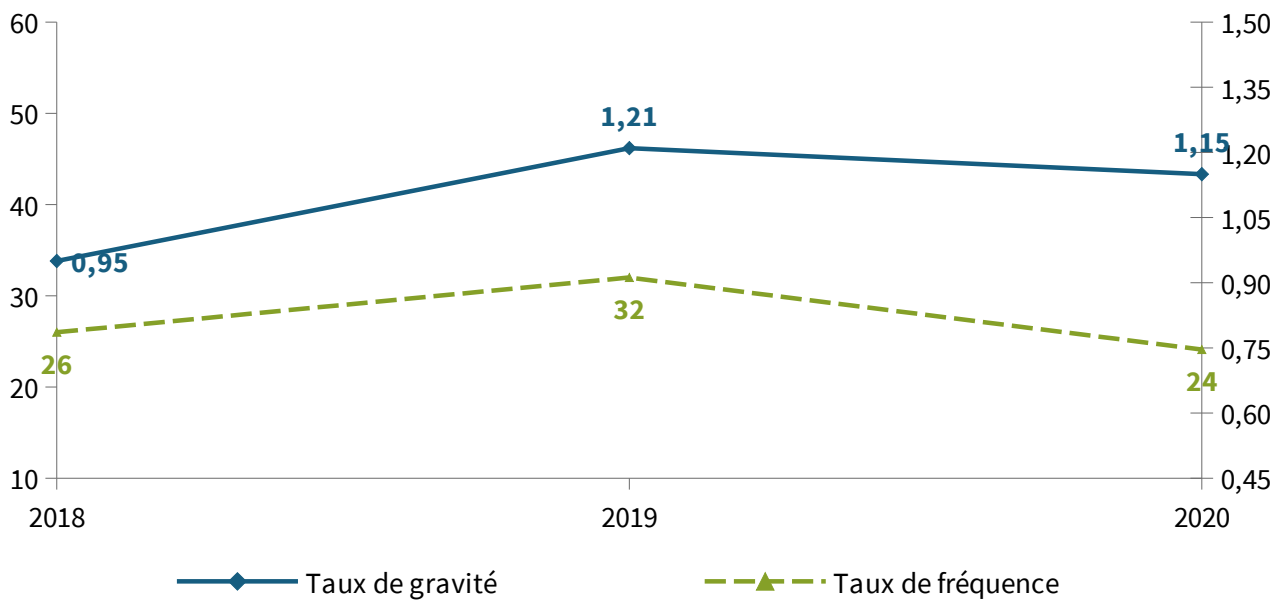
Cet indicateur concerne tous les agent-es permanents, non permanents, et les dispositifs.

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

Le nombre d'heures travaillées est pris sur la base forfaitaire de 1561 heures par an et par agents (en ETP)

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

## 1. | Emploi



En 2020, on constate un total de **237 accidents de travail et de trajet**, en légère baisse par rapport aux années précédentes.

On dénombre **177 accidents de travail**, dont 138 avec arrêt ayant entraîné 6588 jours d'arrêt de travail. On aurait pu s'attendre à une diminution plus nette du nombre d'accidents, et du nombre de jours d'arrêt dus aux confinements 2020.

Le nombre de jours d'arrêt, qui avait diminué quatre années de suite avant 2018, se confirme dans le même ordre de valeur que la forte augmentation de 2019. Il reste bien supérieur à la moyenne de la décennie précédente.

Le nombre total d'accidents de travail, qui atteint 177, soit 55 accidents de moins qu'en 2019, connaît une légère diminution des arrêts avec :

- 43 accidents avec arrêt de moins,
- 12 accidents sans arrêt de moins.

La durée moyenne d'un arrêt de travail (suite à accident de travail) augmente fortement par rapport à 2019, soit 47,7 jours (10 jours de plus qu'en 2019).

Les principales causes d'accident restent globalement les mêmes en 2020 :

- Les manutentions manuelles et postures
- Les chutes de plain-pied
- Risque routier

Leurs conséquences :

- Douleurs ou lumbagos principalement,
- Contusions
- Plaies

Les départements les plus accidentogènes sont toujours Ville Emancipatrice et Ville Résiliente (périmètre 2020)

La légère diminution du nombre d'accidents en 2020 par rapport à 2019 est probablement liée à la période de confinement qui a limité des déplacements et activités pour un grand nombre d'agents.

## 1. | Emploi

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

En 2020, les deux taux sont en légère diminution par rapport à 2019, mais en nette augmentation par rapport aux années précédentes.

En ce qui concerne **les accidents de trajet** (et les jours d'arrêts induits), ils sont stables par rapport à 2019 (en forte progression par rapport à 2018). Avec 60 accidents de trajet en 2020 et 2343 jours d'arrêt associés, on reste dans les chiffres de 2019 (67 accidents de trajet et 2318 jours d'arrêt), alors qu'on aurait pu imaginer une nette diminution de ces accidents, du fait des confinements et de la nette accentuation du travail à distance.

Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. Les mois de février, mars et septembre sont les plus touchés par les accidents de trajets en 2020 (alors que janvier, février et mai étaient largement les plus ciblés en 2019). Sans surprise les mois d'avril, mai novembre et décembre sont très peu touchés par les accidents de déplacement, du fait des confinements.

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

## 1. Emploi

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

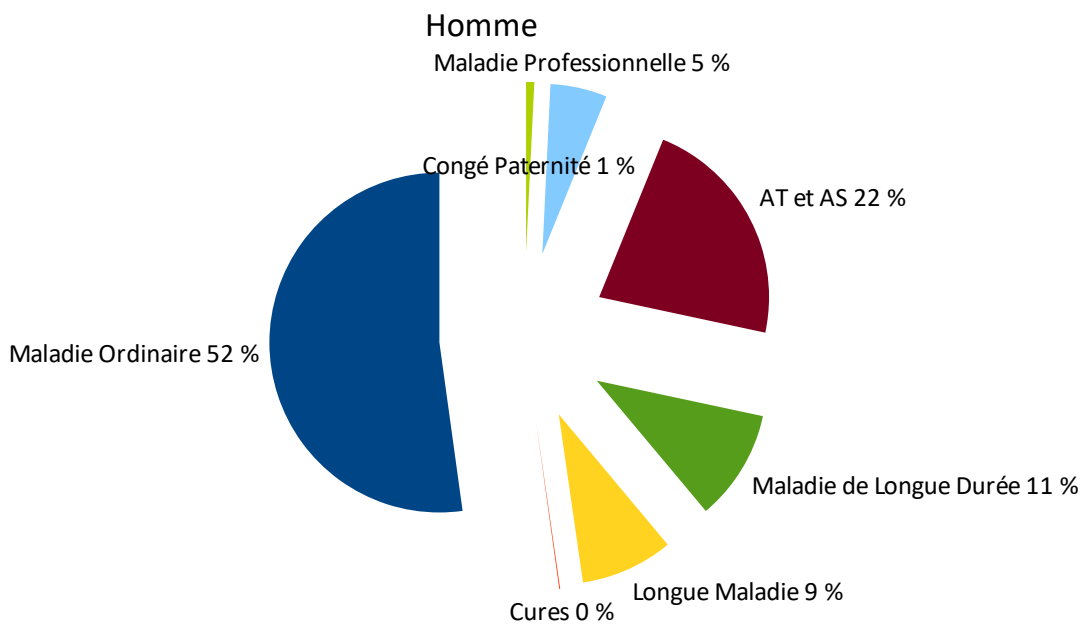
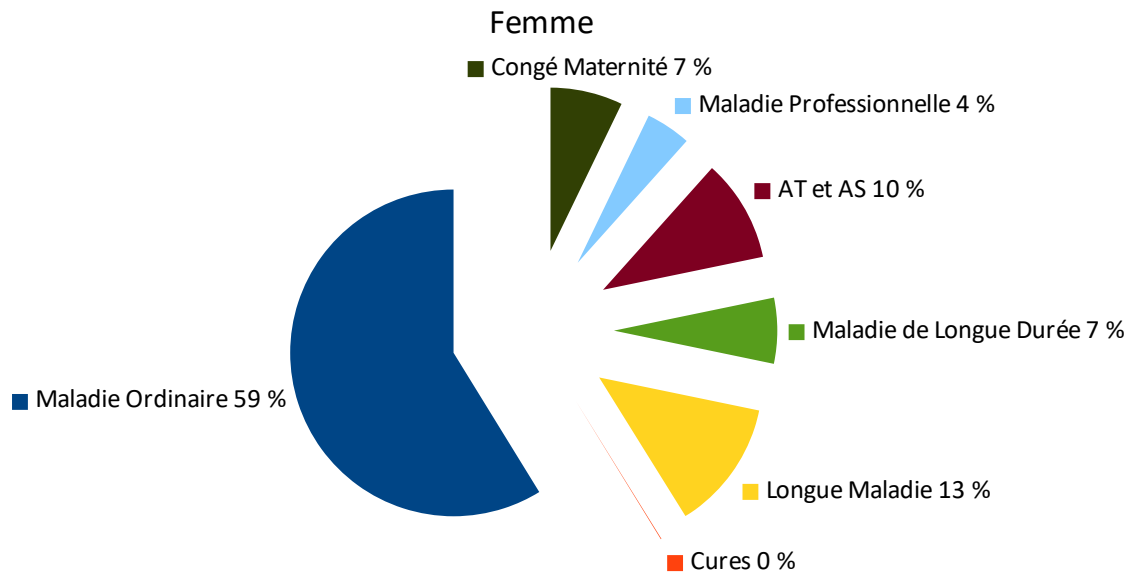
Type	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
<b>Maladie ordinaire</b>	<b>34 128</b>	<b>6,37 %</b>	<b>23 135</b>	<b>5,08 %</b>	<b>57 263</b>	<b>5,78 %</b>
Cures	41	0,01 %	40	0,009%	<b>81</b>	<b>0,01 %</b>
Longue maladie (LM)	7 485	1,40 %	3 902	0,86 %	<b>11 387</b>	<b>1,15 %</b>
Longue durée (LD)	3 774	0,70 %	4 677	1,03 %	<b>8 451</b>	<b>0,85 %</b>
Grave maladie (GM)		0,00 %		0,00 %	-	<b>0,00 %</b>
<b>Sous total (LM / LD / GM)</b>	<b>11 259</b>	<b>2,10 %</b>	<b>8 579</b>	<b>1,88 %</b>	<b>19 838</b>	<b>2,00 %</b>
AS et AT	5 882	1,10 %	9 848	2,16 %	<b>15 730</b>	<b>1,59 %</b>
Maladie professionnelle (MP)	2 587	0,48 %	2 388	0,52 %	<b>4 975</b>	<b>0,50 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>53 897</b>	<b>10,06 %</b>	<b>43 990</b>	<b>9,65 %</b>	<b>97 887</b>	<b>9,87 %</b>
Maternité ou adoption	4 160	0,78 %		0,00 %	<b>4 160</b>	<b>0,42 %</b>
<b>TOTAL + maternité ou adoption</b>	<b>58 057</b>	<b>10,84 %</b>	<b>43 990</b>	<b>9,65 %</b>	<b>102 047</b>	<b>10,29 %</b>
Paternité		0,00 %	338	0,07 %	<b>338</b>	<b>0,03 %</b>
<b>TOTAL + maternité ou adoption + paternité</b>	<b>58 057</b>	<b>10,84 %</b>	<b>44 328</b>	<b>9,73 %</b>	<b>102 385</b>	<b>10,33 %</b>
Effectif moyen *	<b>1 464</b>		<b>1245</b>		<b>2709</b>	
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>60 873</i>	<i>11,43 %</i>	<i>48 646</i>	<i>10,54 %</i>	<i>109 519</i>	<i>11,01 %</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>60 226</i>	<i>11,35 %</i>	<i>46 605</i>	<i>10,05 %</i>	<i>106 831</i>	<i>10,74 %</i>

Effectif moyen = Somme des AEP mensuels en nombre d'agents / 12

$$\begin{array}{c} \text{Taux d'absentéisme} \\ = \\ \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Effectif moyen} * 366} \end{array}$$

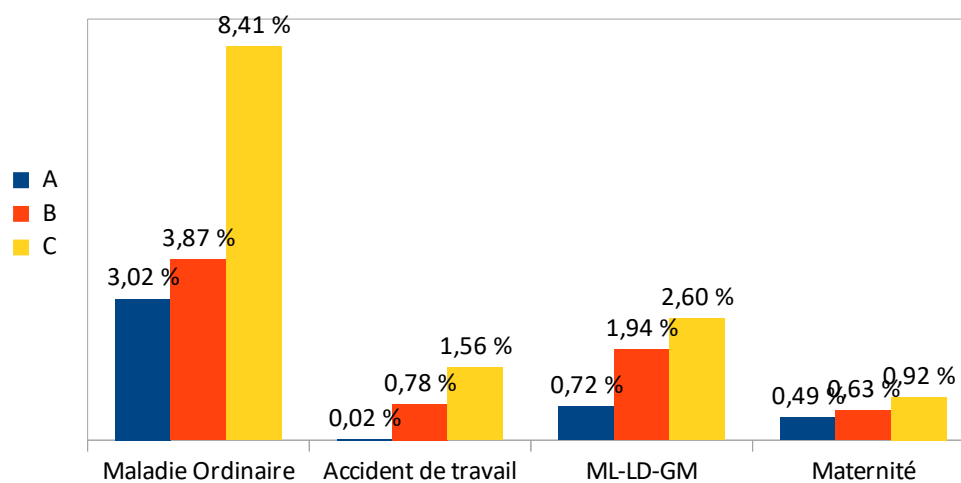


# 1. | Emploi

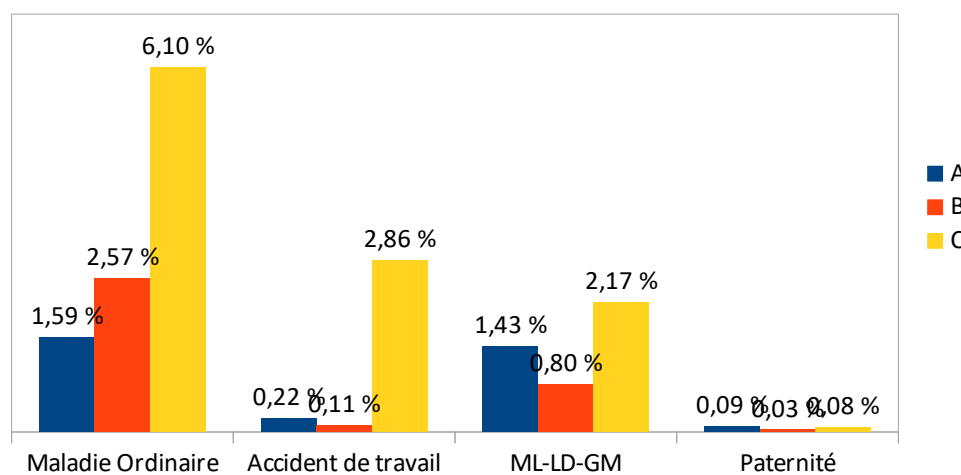


# 1. Emploi

## Femme

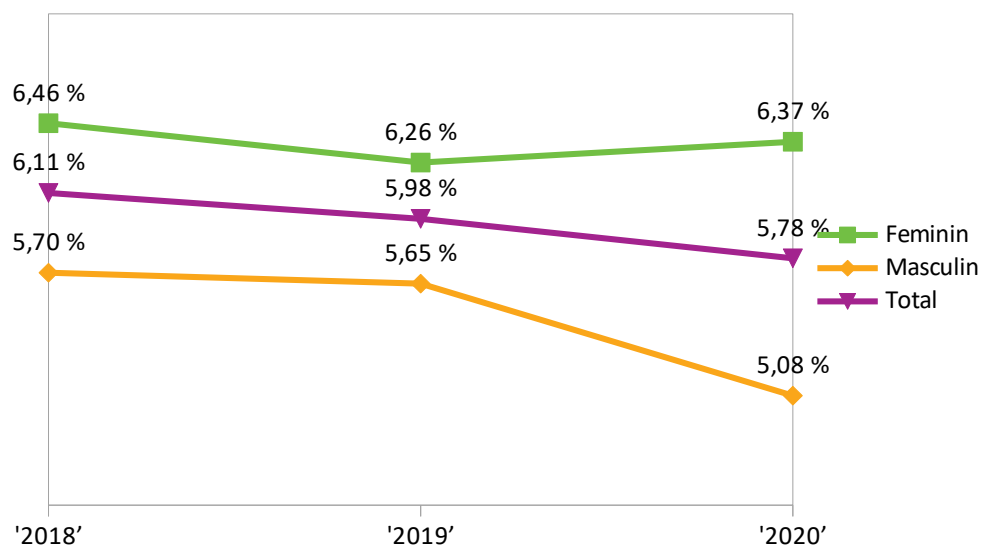


## Homme



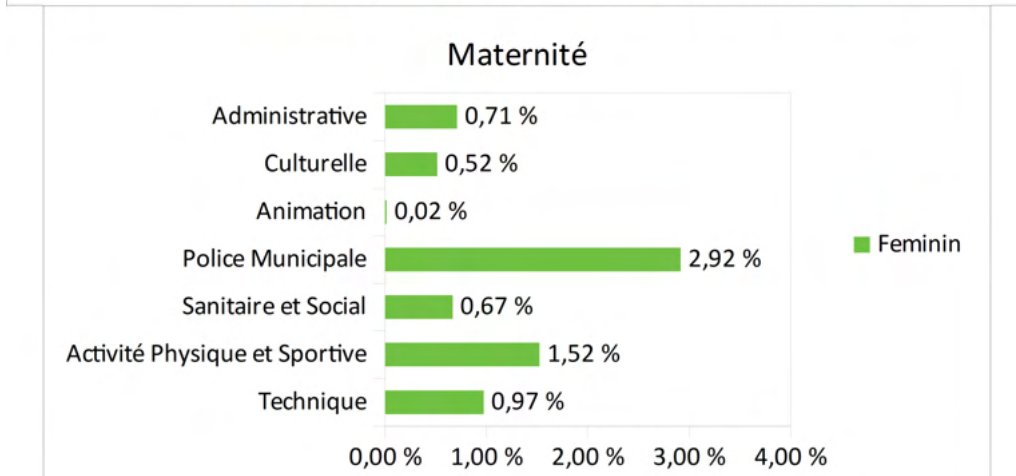
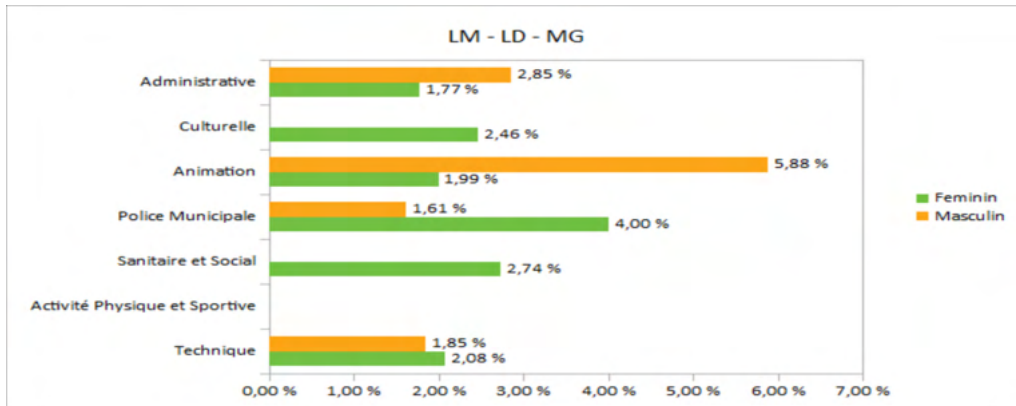
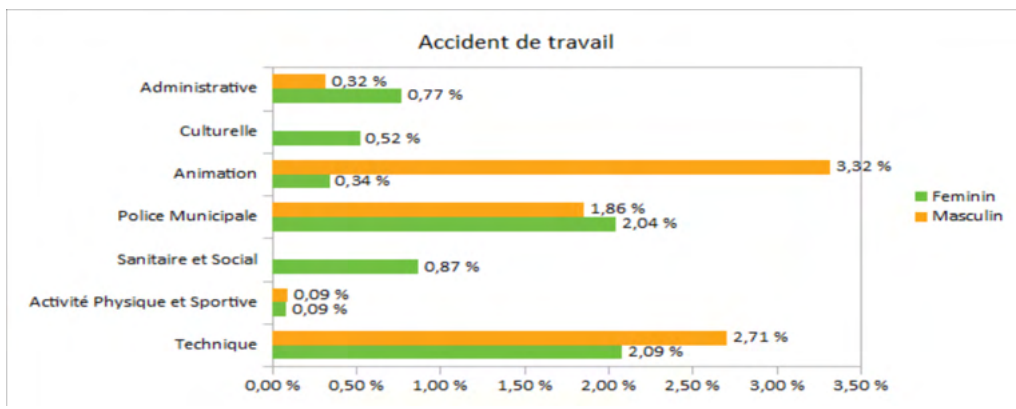
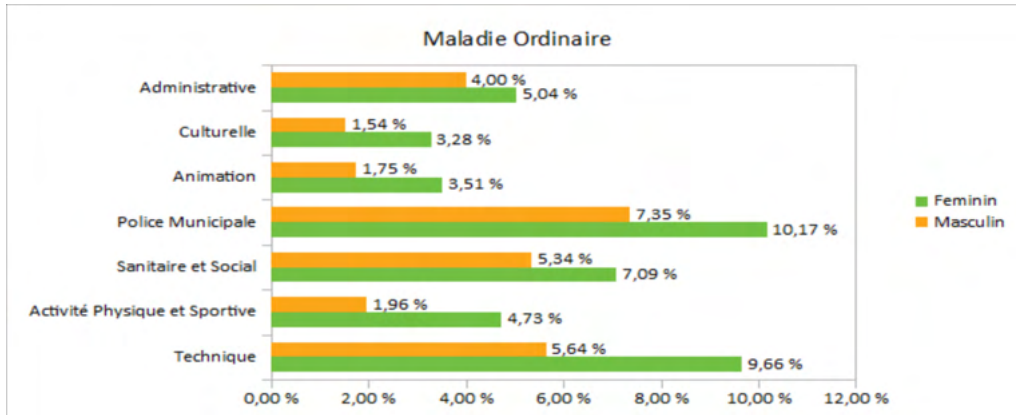
**\*Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)**

## Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



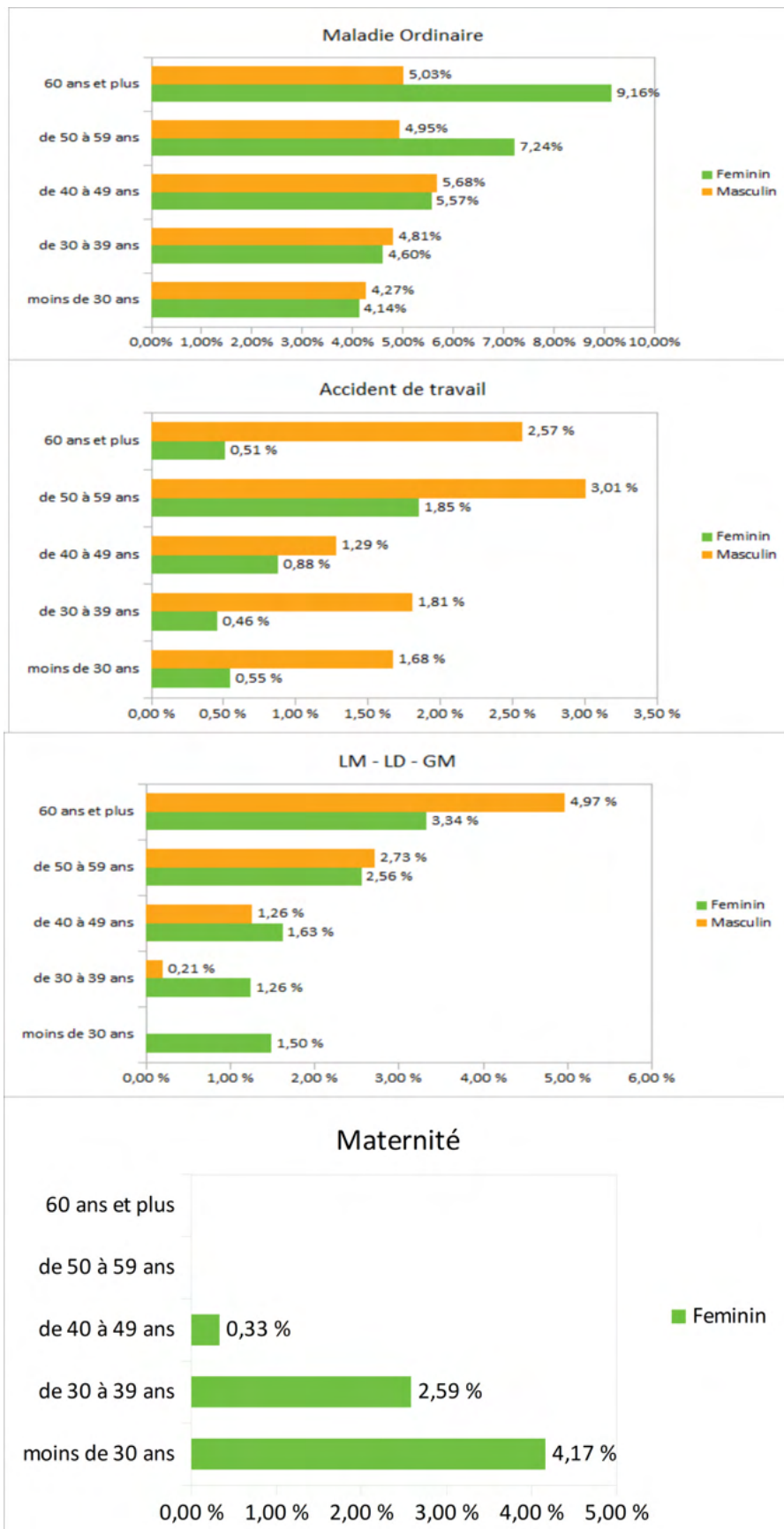
# 1. Emploi

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



# 1. Emploi

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

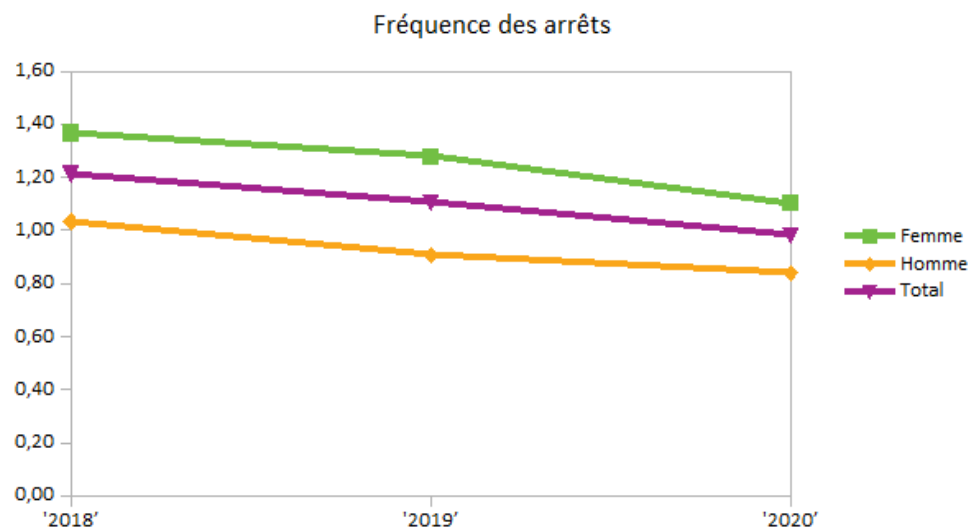
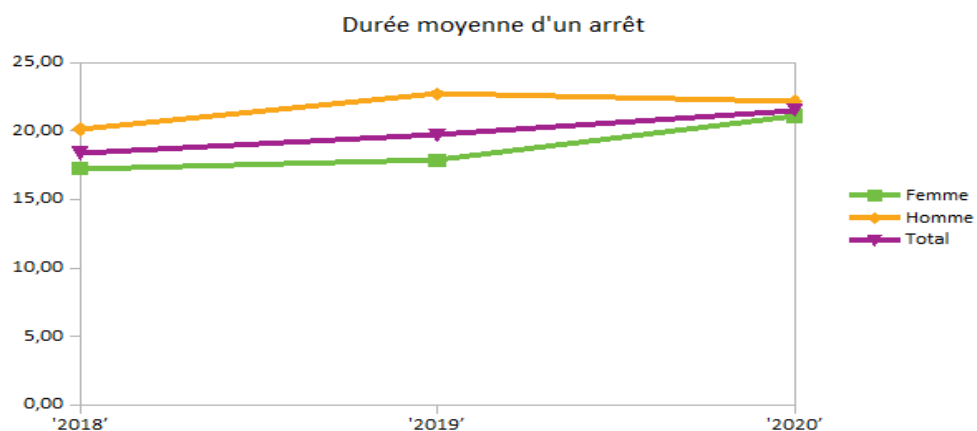


# 1. Emploi

## Arrêts de travail pour maladie ordinaire

Genre	Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
Femme	34 128	1 617	1 464	21,11	1,10
Homme	23 135	1 045	1 245	22,14	0,84
<b>TOTAL</b>	<b>57 263</b>	<b>2 662</b>	<b>2 709</b>	<b>21,51</b>	<b>0,98</b>

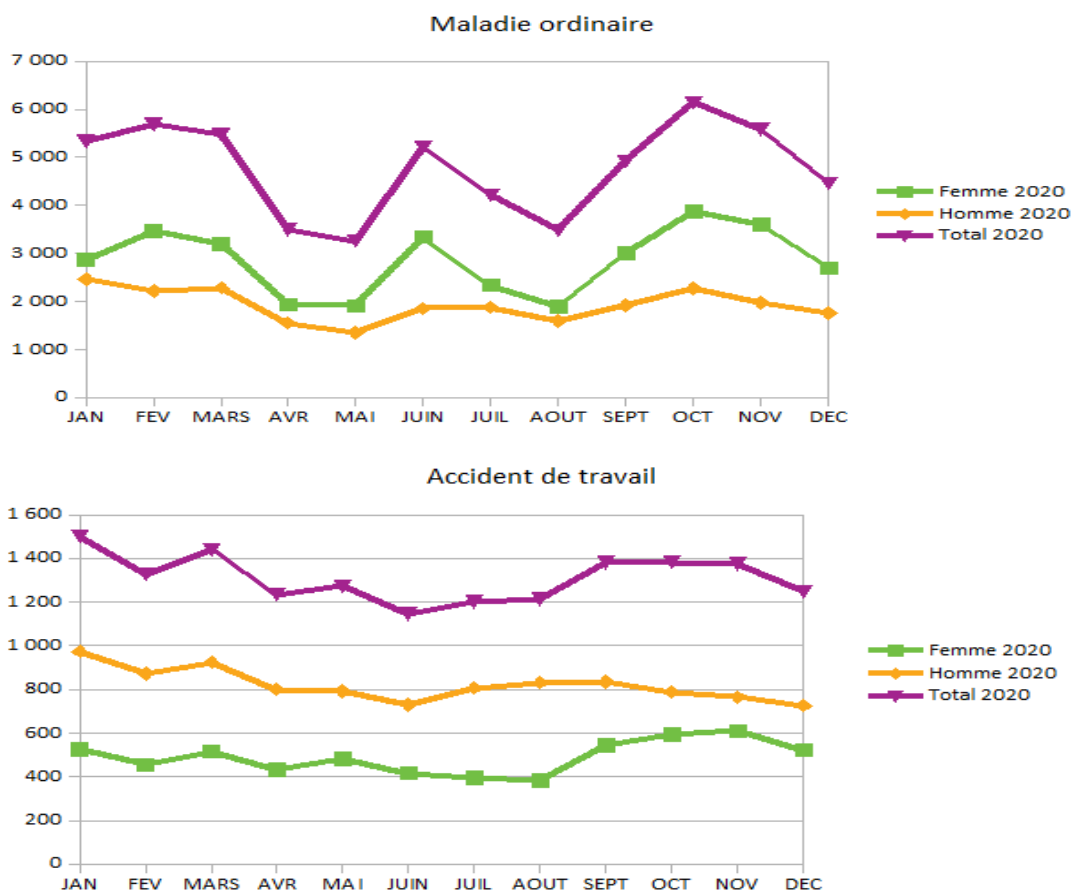
\* Effectif moyen = somme des effectifs mensuels en nombre d'agents / 12



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

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

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



L'année 2020 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 10,33 % et un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire de 5,78 %, ce dernier taux est en légère baisse par rapport à 2019 (5,98 %).

La durée moyenne d'un arrêt augmente en 2020 pendant que la fréquence des arrêts de travail diminue.

Cette baisse de fréquence ainsi que la baisse du taux de maladie ordinaire s'expliquent par la crise sanitaire et la période de confinement.

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

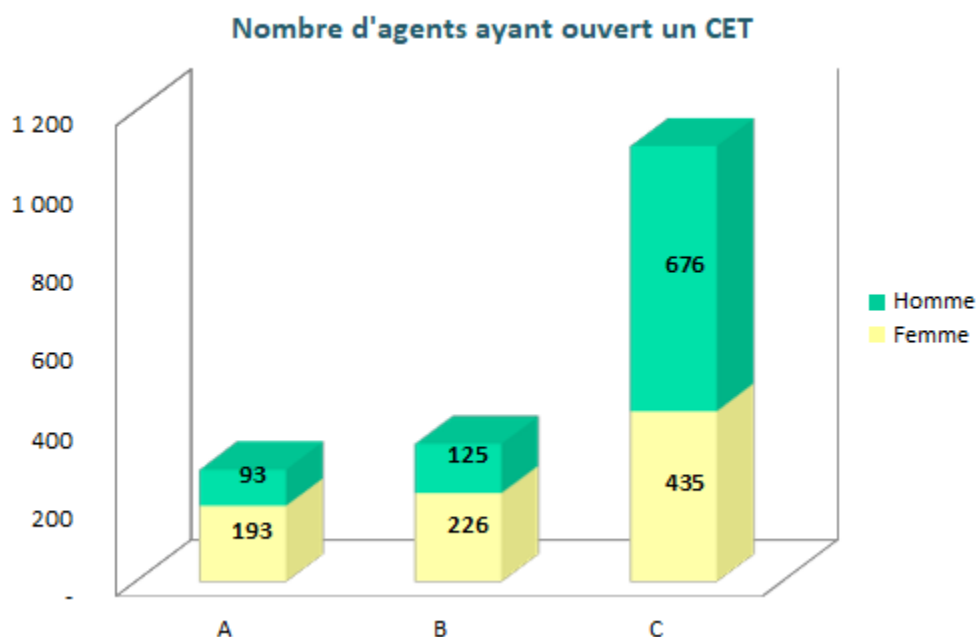
Des commissions d'absence, réunissant services RH et services opérationnels, ont été mises en place dès janvier 2017. Cependant, du fait de la crise sanitaire, aucune commission n'a pu se réunir en 2020.

# 1. Emploi

## 1.5 CET

	Femme	Homme	TOTAL
<b>A</b>	193	93	<b>286</b>
<b>B</b>	226	125	<b>351</b>
<b>C</b>	435	676	<b>1 111</b>
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>894</b>	<b>1 748</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	742	816	<b>1 558</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	725	785	<b>1 510</b>



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>	3 591	155	2 209	559	<b>5 800</b>	<b>714</b>
<b>B</b>	3 649	223	2 172	311	<b>5 821</b>	<b>533</b>
<b>C</b>	6 766	637	4 958	983	<b>11 724</b>	<b>1 620</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14 006</b>	<b>1 015</b>	<b>9 339</b>	<b>1 853</b>	<b>23 345</b>	<b>2 867</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	11 268	1 304	13 539	1 639	<b>24 807</b>	<b>2 943</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	10 261	1 561	12 830	1 762	<b>23 091</b>	<b>3 323</b>



### 1.6 TÉLÉTRAVAIL

Durant l'année 2020, 46 103 jours de travail ont été pris par les agents répartis comme suit :

- 33 007 jours pour 632 femmes
- 13 096 jours pour 261 hommes

A noter qu'il s'agit des jours exceptionnels de télétravail liés à la crise sanitaire. Les données concernant les jours de télétravail faisant l'objet d'une convention seront présentées lors du prochain bilan.

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

# 2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

<b>2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL.....</b>	<b>43</b>
2.1.1. Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF).....	43
2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges.....	44
<b>2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT-ES - EMPLOI PERMANENT. 45</b>	
2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps plein.....	45
2.2.2. Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein	46
2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent-es à temps plein.....	47
2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent-es à temps non-complet et partiel.....	48
2.2.5. Prime et indemnités dans la rémunération globale.....	49
<b>2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>50</b>
<b>2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA). 54</b>	
<b>2.5. AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>55</b>
2.5.1. Participation versée au COS :.....	55
2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé.....	56

Nombres de jours  
ETP  
Ventilation  
Paternité  
Maternité  
Arrêts  
Parcours  
Temps partiel  
Travail  
Charges  
Congé parental  
Paternité  
Nombres de jours  
Parcours  
Nombres de jours  
Temps partiel  
Trajets  
Métiers  
Dépenses  
Type de congés  
Temps partiel  
Adoption  
Cure  
Parcours  
Carrière  
Arrêts  
COS  
Cure  
Nombres de jours  
ETP  
Parcours  
Temps partiel  
Filière  
Trajets  
Temps partiel  
Cure  
Carrière  
Congé parental  
Temps plein  
Métiers  
Carrière  
Répartition  
Mensuel  
Filière  
Maternité  
Paternité  
Congé parental  
Nombres de jours  
Temps partiel  
Temps plein  
Type de congés  
Trajets  
Arrêts  
Paternité  
Temps partiel  
Type de congés  
ETP  
Parcours  
Paternité  
Maternité  
Développement  
professionnels  
Participation  
Adoption  
Parcours  
Primes  
Arrêts  
Agent-es  
Temps partiel  
Temps partiel  
Filière  
Répartition  
Temps partiel  
Parcours  
Rémunération  
Nombres de jours  
Primes  
Arrêts  
Parcours  
Carrière  
Paternité  
Maternité  
Nombres de jours  
ETP  
Paternité  
Carrière  
Temps partiel  
Temps partiel  
Filière  
Répartition  
Adoption  
Temps partiel  
Trajets  
Temps plein  
Parcours  
Type de congés  
Paternité  
Paternité  
Temps partiel  
Temps partiel  
Congé parental  
Nombres de jours  
Filière  
Maternité  
Temps plein  
Cure  
Type de congés  
Parcours  
Filière  
Temps partiel  
Agent-es  
Carrière  
Répartition  
Filière  
Arrêt  
Cure  
Temps partiel  
Temps partiel  
Santé  
Congé parental  
Trajets  
Prévoyance  
Moyen  
Primes  
Parcours  
Carrière  
Paternité  
Maternité  
Nombres de jours  
ETP  
Temps partiel  
Congé parental  
Nombres de jours  
Filière

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

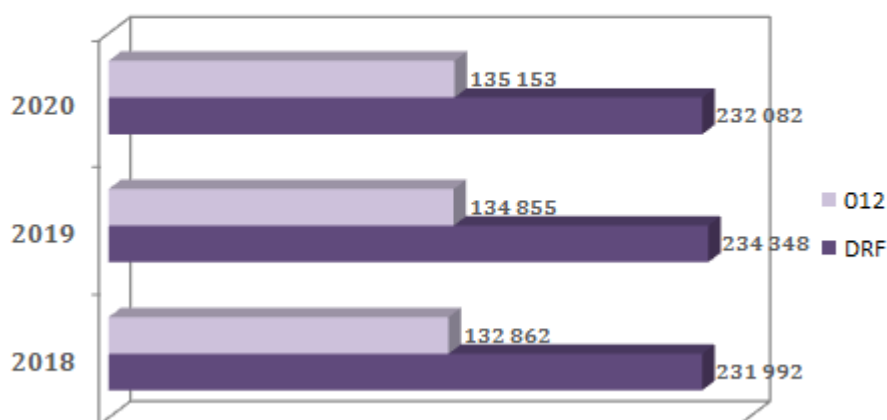
### 2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL

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

<i>Budget Principal (K€)</i>			
	2018	2019	2020
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	231 992	234 348	232 082
Chapitre 012	132 862	134 855	135 153
<b>DP / DRF</b>	<b>57,27 %</b>	<b>57,54 %</b>	<b>58,24 %</b>

<i>Budgets annexes</i>			
Cuisine centrale	2 278	2 378	2 084
Self Clémenceau	555	582	596

Evolution des dépenses de fonctionnement et de personnel - Compte administratif



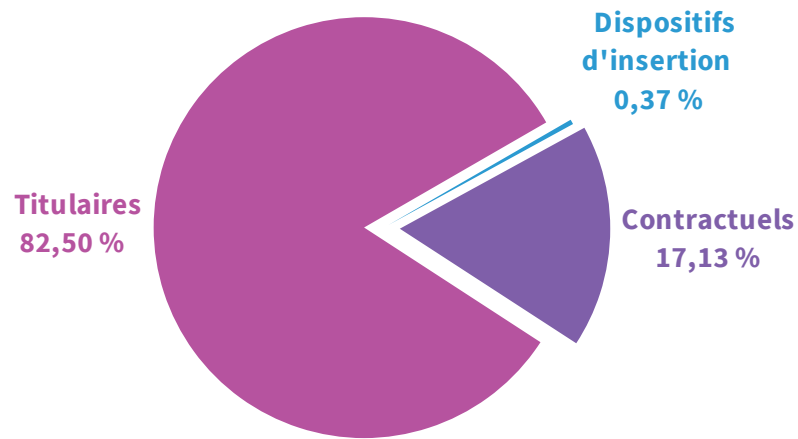
Malgré la crise sanitaire de 2020, les dépenses de personnel restent en hausse. Cela est dû notamment à la poursuite du PPCR et à la hausse du RIFSEEP (2<sup>e</sup> moitié des catégories A + techniciens en totalité en catégorie B).

Par ailleurs, la hausse s'explique aussi par le maintien des salaires du personnel n'ayant pas travaillé durant la crise sanitaire ainsi que par le versement de la prime Covid (coût de 341 744€)

Le protocole de déprécarisation de la Direction Education Jeunesse a, quant à lui, été poursuivi.

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### 2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges



## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### 2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT-ES - EMPLOI PERMANENT

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 847 €	3 205 €	2 979 €
B	2 067 €	2 209 €	2 125 €
C	1 772 €	1 953 €	1 880 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 064 €</b>	<b>2 126 €</b>	<b>2 097 €</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>2 042 €</i>	<i>2 102 €</i>	<i>2 074 €</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>2 007 €</i>	<i>2 092 €</i>	<i>2 053 €</i>

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>2 086 €</b>	<b>2 124 €</b>	<b>2 106 €</b>
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	<i>2 411 €</i>	<i>4 344 €</i>	<i>3 021 €</i>
<i>dont Stagiaire</i>	<i>1 652 €</i>	<i>1 678 €</i>	<i>1 667 €</i>
<i>dont Titulaire</i>	<i>2 097 €</i>	<i>2 129 €</i>	<i>2 114 €</i>
<b>Contractuel</b>	<b>1 833 €</b>	<b>2 172 €</b>	<b>1 962 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 064 €</b>	<b>2 126 €</b>	<b>2 097 €</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>2 042 €</i>	<i>2 102 €</i>	<i>2 074 €</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>2 007 €</i>	<i>2 092 €</i>	<i>2 053 €</i>

#### Agent-es présent-es toute l'année :

Présence 31/12/2019 et 31/12/2020	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
Femme	2 062 €	2 097 €	+ 1,69%
Homme	2 136 €	2 152 €	+ 0,76%
Total	2 102 €	2 126 €	+ 1,16%

Pour les agent-es sur emploi permanent à temps plein présent-es au 31/12/2019 et au 31/12/2020, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

- 2 102 € en 2019 et 2 126 € en 2020, soit une hausse de 1,16 %

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

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

	Femme	Homme	Nombre d'agent-es	Total
Chef-fes de service	3 207 €	3 559 €	56	3 320 €
Directeur-rices	4 503 €	4 697 €	16	4 576 €
DGA	6 479 €	7 534 €	4	6 743 €

<b>Chef-fe de service</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>TOTAL</b>
Salaire net à payer moyen	3 207 €	3 559 €	3 320 €
Nombre d'agent-es	38	18	56
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>3 198 €</b>	<b>3 498 €</b>	<b>3 303 €</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>3 146 €</b>	<b>3 499 €</b>	<b>3 275 €</b>

<b>Directeur/ Directrice</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>TOTAL</b>
Salaire net à payer moyen	4 503 €	4 697 €	4 576 €
Nombre d'agent-es	10	6	16
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>4 091 €</b>	<b>4 571 €</b>	<b>4 251 €</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>4 135 €</b>	<b>4 401 €</b>	<b>4 229 €</b>

<b>DGA</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>TOTAL</b>
Salaire net à payer moyen			6 743 €
Nombre d'agent-es	3	1	4
<b>Rappel Total 2019</b>			<b>6 700 €</b>
<b>Rappel Total 2018</b>			<b>6 383 €</b>

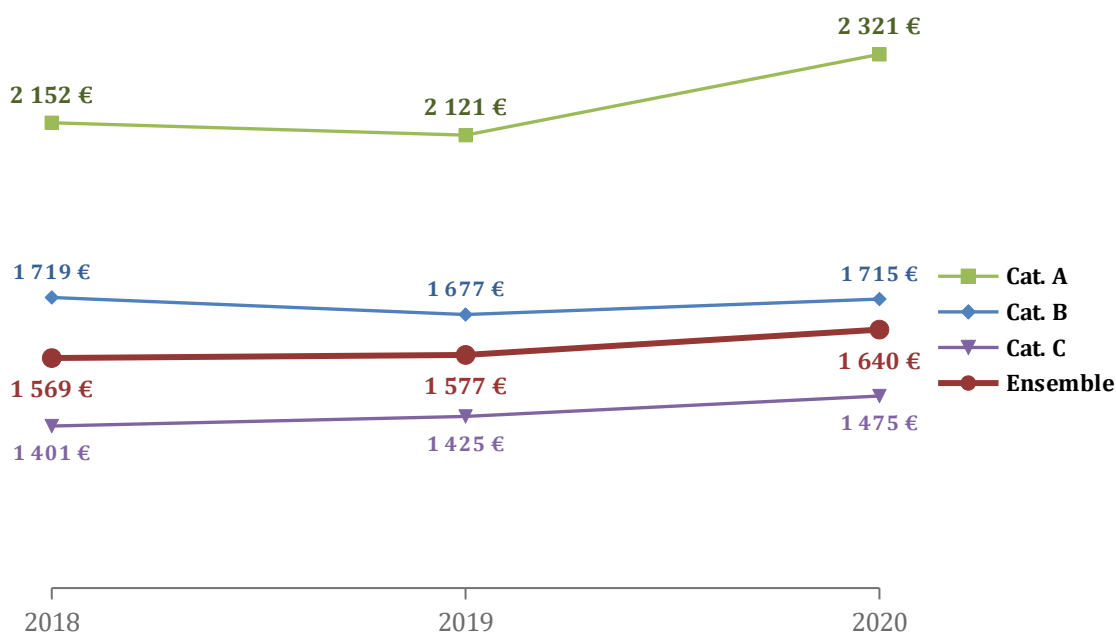
## 2. Rémunérations et avantages sociaux

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

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
<b>Activité Physique et Sportive</b>	2 665 €	3 502 €	<b>3 083 €</b>	2 228 €	2 300 €	<b>2 270 €</b>	1 526 €	1 731 €	<b>1 640 €</b>	<b>2 255 €</b>
<b>Administrative</b>	2 845 €	3 173 €	<b>2 951 €</b>	2 082 €	2 076 €	<b>2 080 €</b>	1 765 €	1 747 €	<b>1 762 €</b>	<b>2 213 €</b>
<b>Animation</b>				2 003 €	2 209 €	<b>2 111 €</b>	1 716 €	1 711 €	<b>1 713 €</b>	<b>1 939 €</b>
<b>Culturelle</b>	2 830 €	3 131 €	<b>2 974 €</b>	2 038 €	2 126 €	<b>2 062 €</b>	1 735 €	1 395 €	<b>1 643 €</b>	<b>2 306 €</b>
<b>Police Municipale</b>				2 703 €	3 149 €	<b>3 038 €</b>	2 210 €	2 444 €	<b>2 376 €</b>	<b>2 445 €</b>
<b>Sanitaire et Sociale</b>	2 377 €		<b>2 377 €</b>	2 044 €		<b>2 044 €</b>	1 708 €	1 699 €	<b>1 707 €</b>	<b>1 798 €</b>
<b>Technique</b>	3 155 €	3 321 €	<b>3 239 €</b>	1 919 €	2 194 €	<b>2 138 €</b>	1 785 €	1 943 €	<b>1 910 €</b>	<b>2 005 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 847 €</b>	<b>3 205 €</b>	<b>2 979 €</b>	<b>2 067 €</b>	<b>2 209 €</b>	<b>2 125 €</b>	<b>1 772 €</b>	<b>1 953 €</b>	<b>1 880 €</b>	<b>2 097 €</b>
<b>Rappel Total 2019</b>	2 870 €	3 170 €	<b>2 986 €</b>	2 056 €	2 205 €	<b>2 118 €</b>	1 750 €	1 930 €	<b>1 859 €</b>	<b>2 074 €</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	2 856 €	3 186 €	<b>2 992 €</b>	2 023 €	2 193 €	<b>2 094 €</b>	1 724 €	1 911 €	<b>1 837 €</b>	<b>2 053 €</b>

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

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



	A	B	C	TOTAL
<b>Femme</b>	2 349 €	1 772 €	1 434 €	1 634 €
<b>Homme</b>	2 168 €	1 498 €	1 648 €	1 664 €
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>2 121 €</b>	<b>1 677 €</b>	<b>1 425 €</b>	<b>1 577 €</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>2 152 €</b>	<b>1 719 €</b>	<b>1 401 €</b>	<b>1 569 €</b>

	Temps partiel	Tps non complet
<b>Revenu net à payer moyen</b>	1 809 €	1 343 €
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>1 780 €</b>	<b>1 270 €</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>1 743 €</b>	<b>1 263 €</b>

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



## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### 2.2.5. Prime et indemnités dans la rémunération globale

Catégorie hiérarchique	Traitement de base mensuel moyen		Régime indemnitaire mensuel moyen		PFA	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
<b>A</b>	2 598 €	2 931 €	555 €	592 €	2 486 €	2 883 €
<b>B</b>	1 979 €	2 032 €	304 €	344 €	1 919 €	1 956 €
<b>C</b>	1 642 €	1 787 €	230 €	269 €	1 636 €	1 776 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 890 €</b>	<b>1 943 €</b>	<b>305 €</b>	<b>314 €</b>	<b>1 857 €</b>	<b>1 921 €</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>1 881 €</i>	<i>1 933 €</i>	<i>284 €</i>	<i>307 €</i>	<i>1 833 €</i>	<i>1 899 €</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>1 852 €</i>	<i>1 935 €</i>	<i>267 €</i>	<i>304 €</i>	<i>1 840 €</i>	<i>1 925 €</i>

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

Concernant la part liée au régime indemnitaire, les hommes sont plus nombreux dans la filière technique et sont donc davantage susceptible de percevoir des sujétions techniques. Par ailleurs, ils sont plus souvent sur des postes d'encadrement.

### 2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN NOMBRE D'HEURES)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agent-es	Moyenne d'heures par agent-e et par an
<b>A</b>		100	226			<b>326</b>	22	15
<b>B</b>	2 491	745	112	709	176	<b>4 233</b>	119	36
<b>C</b>	17 326	9 532		37 092	727	<b>64 677</b>	917	71
<b>TOTAL</b>	<b>19 817</b>	<b>10 377</b>	<b>338</b>	<b>37 802</b>	<b>903</b>	<b>69 236</b>	<b>1 058</b>	<b>65</b>

Rappel 2019								
<b>A</b>		33	390			<b>423</b>	23	18
<b>B</b>	2 874	694	191	1 042	355	<b>5 155</b>	98	53
<b>C</b>	19 997	10 846		39 088	1 767	<b>71 698</b>	891	80
<b>TOTAL</b>	<b>22 871</b>	<b>11 573</b>	<b>581</b>	<b>40 130</b>	<b>2 122</b>	<b>77 276</b>	<b>1 012</b>	<b>76</b>
<b>Ecart 2020/ 2019</b>	<b>-3 054</b>	<b>-1 196</b>	<b>-243</b>	<b>-2 328</b>	<b>-1 219</b>	<b>-8 040</b>	<b>46</b>	<b>-11</b>

En 2020, le nombre d'heures supplémentaires a diminué de 8 040H par rapport à 2019, soit une diminution de 10,40%. Cette diminution est due aux différentes périodes de confinement et à la baisse du nombre d'évènements.

Catégorie professionnelle	Femme			Homme			TOTAL
	Nbre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	Nbre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	
<b>A</b>	161	9	18	165	13	13	<b>326</b>
<b>B</b>	2 095	58	36	2 138	61	35	<b>4 233</b>
<b>C</b>	12 546	319	39	52 131	598	87	<b>64 677</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14 802</b>	<b>386</b>	<b>38</b>	<b>54 434</b>	<b>672</b>	<b>81</b>	<b>69 236</b>

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN EUROS)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agent-es	Moyenne montant par agent-e et par an
A		1 612 €	22 187 €			23 799 €	22	1 082 €
B	43 211 €	9 265 €	6 579 €	21 372 €	5 455 €	85 882 €	119	722 €
C	258 466 €	104 785 €		932 122 €	18 266 €	1 313 639 €	917	1 433 €
<b>TOTAL</b>	<b>301 678 €</b>	<b>115 662 €</b>	<b>28 766 €</b>	<b>953 494 €</b>	<b>23 720 €</b>	<b>1 423 320 €</b>	<b>1058</b>	<b>1 345 €</b>

Rappel 2019								
A		1 457 €	35 228 €			36 685 €	23	1 595 €
B	50 484 €	8 670 €	7 765 €	34 085 €	9 698 €	110 702 €	98	1 130 €
C	301 877 €	114 323 €		984 332 €	45 018 €	1 445 550 €	891	1 622 €
<b>TOTAL</b>	<b>352 361 €</b>	<b>124 450 €</b>	<b>42 993 €</b>	<b>1 018 417 €</b>	<b>54 716 €</b>	<b>1 592 938 €</b>	<b>1012</b>	<b>1 574 €</b>
<b>Ecart 2020/ 2019</b>	<b>-50 683 €</b>	<b>-8 788 €</b>	<b>-14 227 €</b>	<b>-64 923 €</b>	<b>-30 996 €</b>	<b>-169 618 €</b>	<b>46</b>	<b>-229 €</b>

En 2020, le montant d'heures supplémentaires a diminué de 169 618€ par rapport à 2019, soit une diminution de 10,65 %, phénomène lié principalement au confinement.

Catégorie professionnelle	Femme			Homme			TOTAL
	TOTAL (€)	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	TOTAL (€)	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	
A	5 055 €	9	18	18 744 €	13	13	23 799 €
B	36 428 €	58	36	49 454 €	61	35	85 882 €
C	170 621 €	319	39	1 143 018 €	598	87	1 313 639 €
<b>TOTAL</b>	<b>212 104 €</b>	<b>386</b>	<b>38</b>	<b>1 211 216 €</b>	<b>672</b>	<b>81</b>	<b>1 423 320 €</b>

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE DÉNEIGEMENT

Aucunes heures supplémentaires de déneigement ne sont recensées pour l'année 2020.

Pour l'année 2019, ces dernières concernaient :

- 288 agents de catégorie C pour 2 551 heures représentant 58 529€
- 8 agents de catégorie B pour 129 heures représentant 3 729€
- aucun agent de catégorie A

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION HORS FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection hors forfait (en nombre d'heures)	Heures supp. d'élection hors forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
<b>A</b>					
<b>B</b>	210	5 557 €	7	30	794 €
<b>C</b>	2 317	51 616 €	151	15	342 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 527</b>	<b>57 173 €</b>	<b>158</b>	<b>16</b>	<b>362 €</b>

Rappel 2019					
<b>A</b>					
<b>B</b>	156	3 765 €	13	12	290 €
<b>C</b>	1 367	29 526 €	92	15	321 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 523</b>	<b>33 291 €</b>	<b>105</b>	<b>15</b>	<b>317 €</b>

Catégorie professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
<b>A</b>			-
<b>B</b>	785 €	4 772 €	5 557 €
<b>C</b>	18 552 €	33 064 €	51 616 €
<b>TOTAL</b>	<b>19 337 €</b>	<b>37 836 €</b>	<b>57 173 €</b>

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
<b>A</b>	31 791 €	88	361 €
<b>B</b>	8 872 €	40	222 €
<b>C</b>	25 645 €	106	242 €
<b>TOTAL</b>	<b>66 308 €</b>	<b>234</b>	<b>283 €</b>

Rappel 2019			
<b>A</b>	12 632,00 €	45	281 €
<b>B</b>	7 320 €	34	215 €
<b>C</b>	15 380 €	68	226 €
<b>TOTAL</b>	<b>35 332 €</b>	<b>147</b>	<b>240 €</b>

Catégorie professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
<b>A</b>	22 503 €	9 288 €	<b>31 791 €</b>
<b>B</b>	5 622 €	3 250 €	<b>8 872 €</b>
<b>C</b>	17 597 €	8 048 €	<b>25 645 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45 722 €</b>	<b>20 586 €</b>	<b>66 308 €</b>

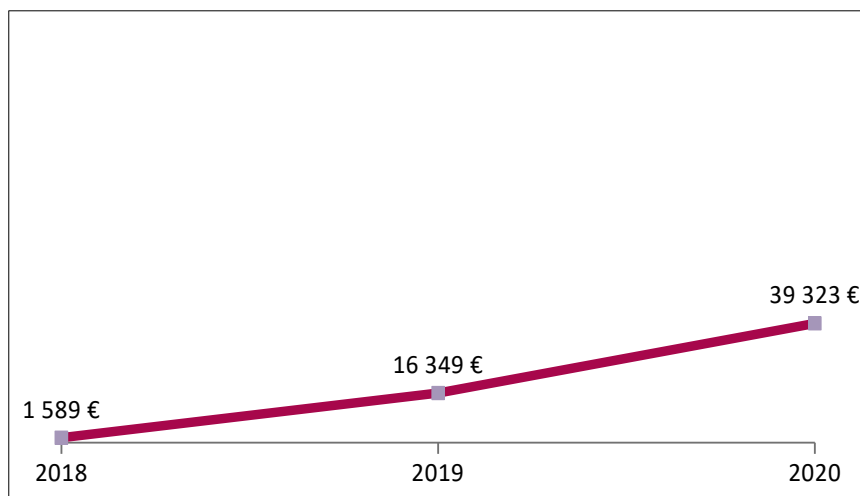
### 2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

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

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

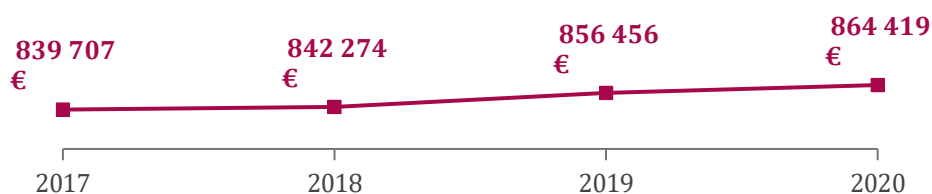
Catégorie professionnelle	Titulaire				Non Titulaire			
	Nb d'agent-es		Montant		Nb d'agent-es		Montant	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
<b>A</b>	19	10	6 450 €	4 235 €	2	5	533 €	1 510 €
<b>B</b>	4	5	716 €	1 480 €	1		572 €	
<b>C</b>	90	106	7 177 €	15 422 €	2	2	984 €	244 €
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>121</b>	<b>14 343 €</b>	<b>21 138 €</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2 088 €</b>	<b>1 753 €</b>

### Evolution de la GIPA



### 2.5. AVANTAGES SOCIAUX

#### 2.5.1. Participation versée au COS :



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

#### 2.5.2. Participation au titre de la Prévoyance

Année	Montant (en €)		Total
	Femme	Homme	
2020	209 418 €	192 880 €	402 298,00 €
2019	211 481 €	200 637 €	412 118 €
2018	220 328 €	204 089 €	424 417 €

#### Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	111	48	159
B	191	100	291
C	560	607	1167
<b>TOTAL</b>	<b>862</b>	<b>755</b>	<b>1617</b>
<b>Total 2019</b>	<b>883</b>	<b>782</b>	<b>1665</b>
<b>Total 2018</b>	<b>910</b>	<b>812</b>	<b>1722</b>

## 2. Rémunérations et avantages sociaux

### 2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)		Total
	Femme	Homme	
<b>2020</b>	77 789 €	81 803 €	159 592 €
<b>2019</b>	81 279 €	85 706 €	166 985 €
<b>2018</b>	77 928 €	88 036 €	165 964 €

### Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
<b>A</b>	116	52	168
<b>B</b>	154	94	248
<b>C</b>	428	555	983
<b>TOTAL</b>	<b>698</b>	<b>701</b>	<b>1399</b>
<b>Total 2019</b>	<b>723</b>	<b>739</b>	<b>1462</b>
<b>Total 2018</b>	<b>707</b>	<b>768</b>	<b>1475</b>



# 3. CARRIÈRES ET

## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

<b>3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....</b>	<b>58</b>
3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP.....	58
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	61
3.1.3. Médailles.....	62
3.1.4. Sanctions.....	63
<b>3.2. FORMATION.....</b>	<b>64</b>
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	64
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	67
3.2.3 Formations personnelles.....	67
3.2.4 Formations de prévention.....	68
<b>3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....</b>	<b>70</b>
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-es sur emploi permanent.....	70
3.3.2. Flux des agent-es sur emploi permanent.....	72
3.3.3. Départ à la retraite des agent-es sur emploi permanent.....	73
<b>3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....</b>	<b>74</b>
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	74
3.4.2. Mobilité interne des agent-es sur emploi permanent.....	79

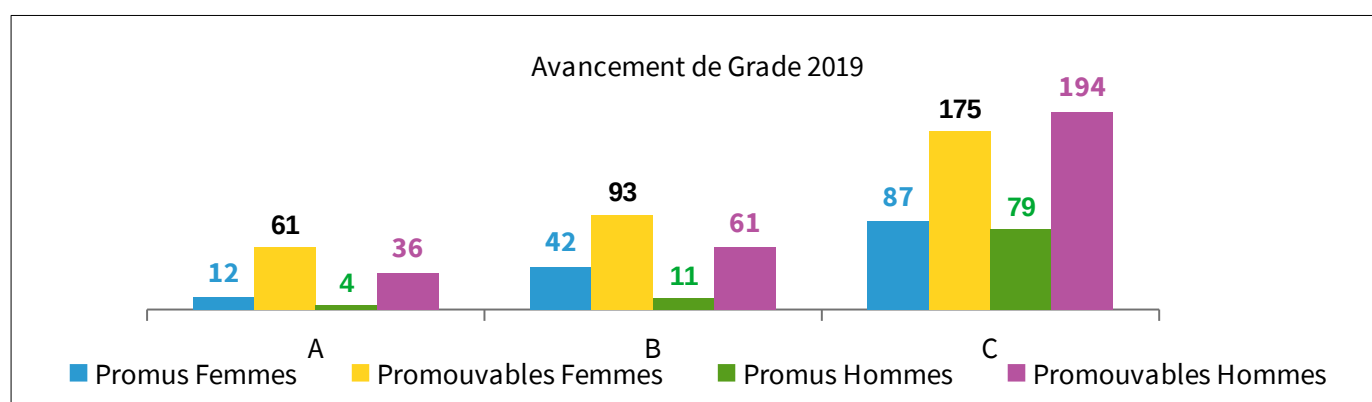
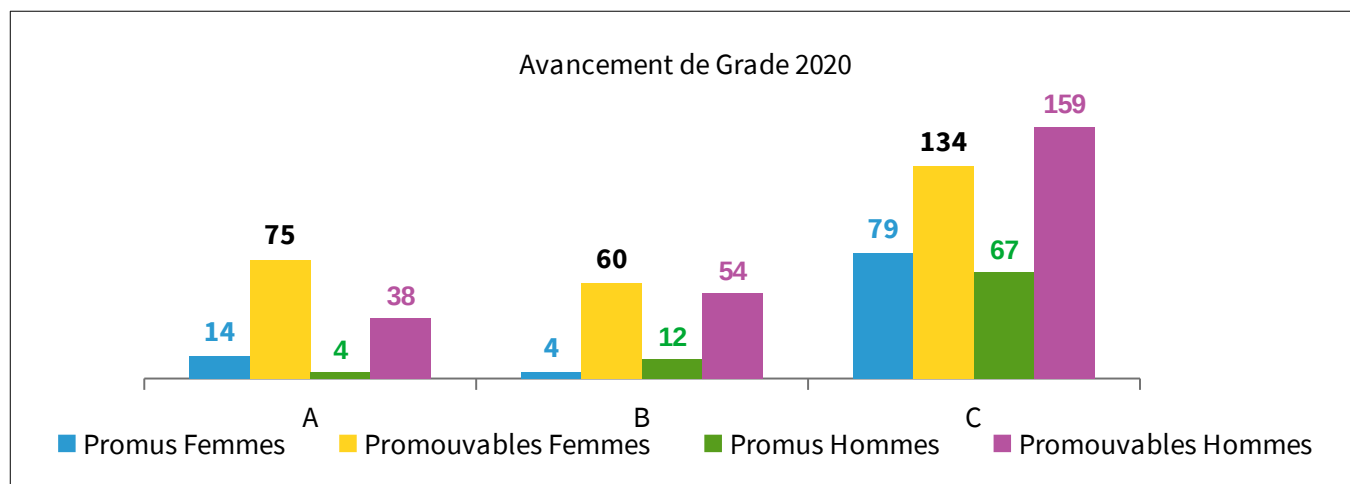
ETP  
Congé parental  
Temps plein  
Type de congés  
Filière  
Arrêts  
ETP  
Nombres de jours  
Filière  
Trajets  
Nombres de jours  
Adoption  
Répartition  
Carrière  
Trajets  
Carrière  
Répartition  
Paternité  
Parcours  
Nombres de jours  
ETP  
Maternité  
Nombres de jours  
ETP  
Avantages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

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

## 3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

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

Promotion interne	2018	2019	2020			Effectif moyen titulaires et stagiaires 2020
			Femme	Homme	Total	
<b>Cat. A</b>	4	2	2	3	5	327
<b>Cat. B</b>	5	9	2	4	6	467
<b>Cat. C</b>	15	14	0	11	11	1748
<b>Total</b>	24	25	4	18	22	2542



### 3. | Carrières et développement professionnel

Concernant l'avancement de grade en 2020 :

- 15,93 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 14,04% des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 49,83 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
<b>Avancement de grade</b>	<b>269</b>	<b>251</b>	<b>520</b>	<b>97</b>	<b>83</b>	<b>180</b>
Adjoint-e adm principal 1ère cl	25	5	<b>30</b>	19	1	<b>20</b>
Adjoint-e adm principal 2ème cl	13	1	<b>14</b>	11		<b>11</b>
Adjoint-e animation princ 1è cl	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>
Adjoint-e animation princ 2è cl	1	1	<b>2</b>		2	<b>2</b>
Adjoint-e pat principal 2ème cl	2	1	<b>3</b>	2		<b>2</b>
Adjoint-e techn. princ 1è cl	41	61	<b>102</b>	20	25	<b>45</b>
Adjoint-e technique princ 2è cl	23	54	<b>77</b>	13	25	<b>38</b>
Administrateur/ Administratrice Hors Classe	1	1	<b>2</b>			
Agent-e de maitrise principal	6	21	<b>27</b>	3	11	<b>14</b>
Animateur/ Animatrice principal 1ère Cl	1	1	<b>2</b>			
Assist. Conservat.Princ. 1ère	6	1	<b>7</b>		1	<b>1</b>
Assist. Conservat.Princ. 2ème		4	<b>4</b>		1	<b>1</b>
Assistant Socio-éducatif de 1ère classe	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>
Assistant Socio-éducatif de classe exceptionnelle	12		<b>12</b>	4		<b>4</b>
ATSEM principal 1ère classe	17		<b>17</b>	8		<b>8</b>
Attaché-e hors classe	12	4	<b>16</b>	1		<b>1</b>
Attaché-e principal	18	7	<b>25</b>	4		<b>4</b>
Attaché-e principal conserv pat	1	1	<b>2</b>		1	<b>1</b>
Bibliothécaire principal	2		<b>2</b>	1		<b>1</b>
Brigadier-e chef principal	5	12	<b>17</b>	2	3	<b>5</b>
Chef-fe de service de PM princip 1 cl		2	<b>2</b>		1	<b>1</b>
Chef-fe de service de PM principa 2 cl		3	<b>3</b>		2	<b>2</b>
Conservateur/ Conservatrice des bibl. chef	2		<b>2</b>			
Conservateur/ Conservatrice en Chef Patrim.	2	1	<b>3</b>			
Echelon spécial de brigadier-chef de police municipale		3	<b>3</b>			
Educateur/ Educatrice de jeunes enfants de classe exceptionnelle	2		<b>2</b>	1		<b>1</b>

### 3. | Carrières et développement professionnel

Educateur/ Educatrice terr APS pal 1° CI	5	3	8			
Educateur/ Educatrice terr APS pal 2° CI	1	3	4		1	1
Infirmier-e soins gx hors classe	1		1			
Ingénieur-e hors classe		3	3			
Ingénieur-e principal	9	11	20	1	2	3
Médecin Hors classe	4	1	5			
Professeur d'enseignement arti hc	6	9	15	1	1	2
Psychologue hors classe	2		2			
Rédacteur principal 1ère clas	26	3	29	1		1
Rédacteur principal 2ème clas	18	1	19	1		1
Technicien-ne principal 1ère cla	3	19	22	2	6	8
Technicien-ne principal 2ème cla		14	14			
<b>Promotion interne</b>	<b>678</b>	<b>896</b>	<b>1 574</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
Agent-e de Maîtrise	162	366	528		11	11
Animateur/ Animatrice	7	2	9	1		1
Assistant-e de conservation	5	1	6			
Attaché-e Territorial	118	24	142	2	1	3
Attaché-e Conservat. Patrimoine	63	12	75			
Bibliothécaire Territorial	63	12	75			
Chef-fe de service de Police Municipal	8	27	35			
Conseiller-e Territorial APS	8	13	21			
Conseiller-e Socio-éducatif	11		11			
Conservateur/ Conservatrice bibliotheque	5	1	6		1	1
Conservateur/ Conservatrice du Patrimoine	1	1	2			
Ingénieur-e	5	18	23		1	1
PEA classe normale	1	1	2			
Rédacteur	109	12	121	1	2	3
Rédacteur principal 2ème clas	1		1			
Technicien-ne	110	406	516		2	2
Technicien-ne principal 2ème cla	1		1			
<b>TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE</b>	<b>947</b>	<b>1 147</b>	<b>2 094</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>202</b>
<i>Rappel Total 2019 - Avancement de grade</i>	328	292	620	141	94	235
<i>Rappel Total 2019 - Promotion interne</i>	648	889	1 537	12	13	25
<i>Rappel Total 2018 - Avancement de grade</i>	365	328	693	115	120	235
<i>Rappel Total 2018 - Promotion interne</i>	595	848	1 443	10	14	24

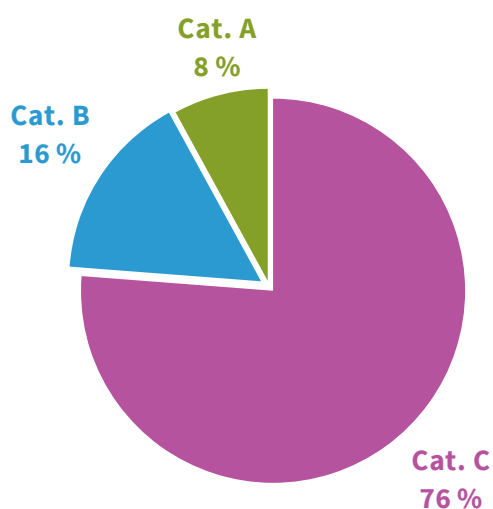
### 3. | Carrières et développement professionnel

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

	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total	Part sur effectif au 31/12
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
<b>2020</b>	62	27	89	121	56	177	429	423	852	<b>1118</b>	46,56 %
<b>2019</b>			111			186			651	<b>948</b>	39,00 %
<b>2018</b>			130			197			906	<b>1233</b>	51,00 %

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2019 et au 31/12/2020

Répartition des avancement par catégorie



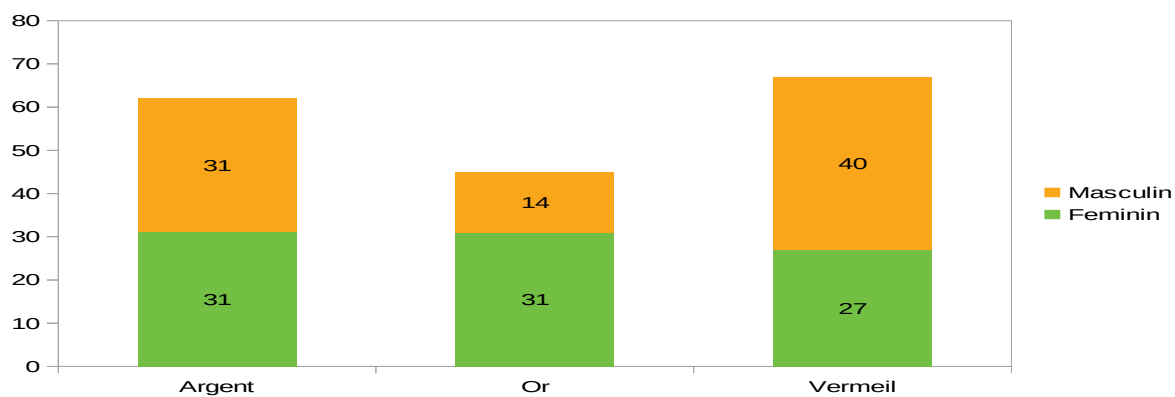
### 3. | Carrières et développement professionnel

#### 3.1.3. Médailles

Médaille d'Argent → 20 ans de service effectif

Médaille de Vermeil → 30 ans de service effectif

Médaille d'Or → 35 ans de service effectif



### 3. | Carrières et développement professionnel

#### 3.1.4. Sanctions

NATURE DES SANCTIONS	2018	2019	2020			
			Femme	Homme	Total	
<b>1er groupe</b>						
*						
Avertissement	2	7	2		2	
Blâme	4	2		1	1	
Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	8	5	1	2	3	
<b>2ème groupe</b>						
Abaissement d'échelon						
Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours		1	2	1	3	
<b>3ème groupe</b>						
Rétrogradation						
Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans	2	4				
<b>4ème groupe</b>						
Mise à la retraite d'office		1				
Révocation	1			1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	

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

Catégorie	2018	2019	2020		
			Femme	Homme	Total
Agent de catégorie C	17	19	6	4	10
Agent de catégorie B		1			
Agent de catégorie A					
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

## 3.2. FORMATION

### 3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie

La crise sanitaire de l'année 2020, marquée par la pandémie covid-19, les différents confinements et les restrictions sanitaires a fortement impacté l'activité formation.

On note une baisse de moitié du nombre d'heures de formation annuel par rapport à 2019, tout type de stages confondus.

Parmi les chiffres marquants, on observe une chute du nombre d'heures de formations :

- des formations de prévention organisées par le service PRP de la Ville, formations très affectées par les restrictions sanitaires.
- des formations de remise à niveau, car les sessions ont été reportées sur 2021

Le nombre d'heures de formation par organisme montre également cette diminution : les formations organisées par le Cnfpt, organisme public également impacté, a subi la même baisse (notamment les formations initiales obligatoires et les préparations concours-examens).

Toutefois, la Ville de Grenoble et les autres organismes de formation ont maintenu l'activité en reportant certaines formations sur le reste de l'année ou en proposant de transformer les formations en distanciel : le nombre d'heures formations dispensées (hors formations PRP) est moins important qu'en 2019, mais leur diminution est moins flagrante que celle du Cnfpt.

De même, pour les formations personnelles, on note une légère baisse, mais on a réussi à maintenir les départs individuels des agents

### Nombre d'agent-es formé-es

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
<b>A</b>	171	64	<b>235</b>
<b>B</b>	235	100	<b>335</b>
<b>C</b>	359	428	<b>787</b>
<b>Non renseigné</b>	1	1	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>766</b>	<b>593</b>	<b>1 359</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>1 102</i>	<i>901</i>	<i>2 003</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>975</i>	<i>847</i>	<i>1 822</i>

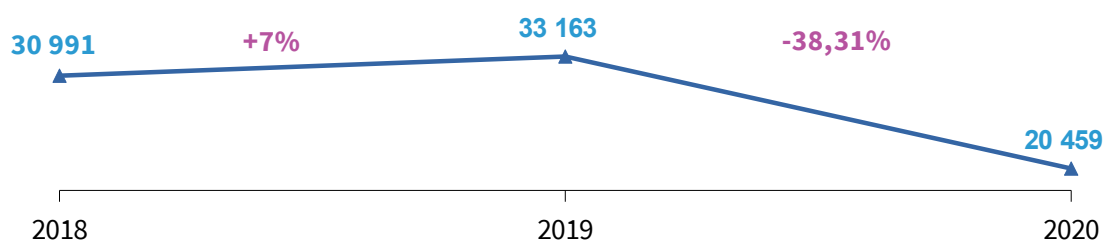


### 3. | Carrières et développement professionnel

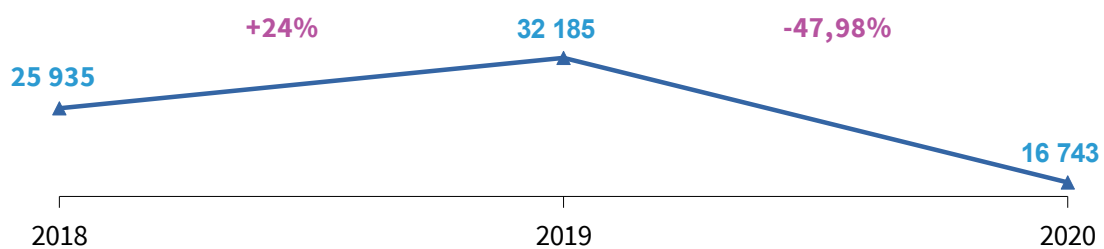
#### Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	4 780	1 622	6 402
B	5 210	2 332	7 542
C	10 455	12 768	23 223
Non renseigné	14	21	35
<b>TOTAL</b>	<b>20 459</b>	<b>16 743</b>	<b>37 202</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>33 163</i>	<i>32 185</i>	<i>65 348</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>30 991</i>	<i>25 935</i>	<i>56 926</i>

#### EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION CHEZ LES FEMMES

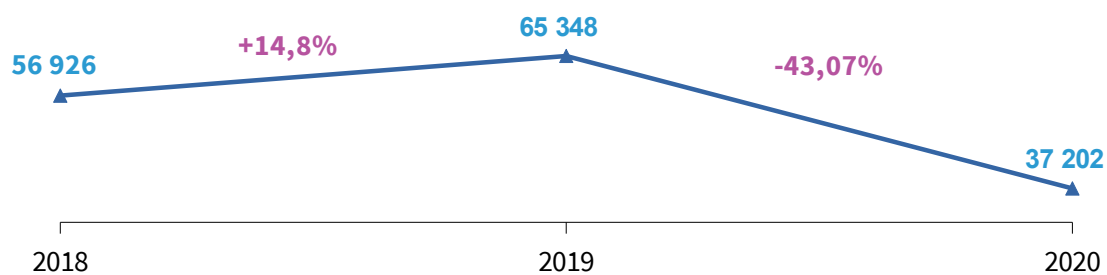


#### EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION CHEZ LES HOMMES



### 3. | Carrières et développement professionnel

#### EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION TOTAL



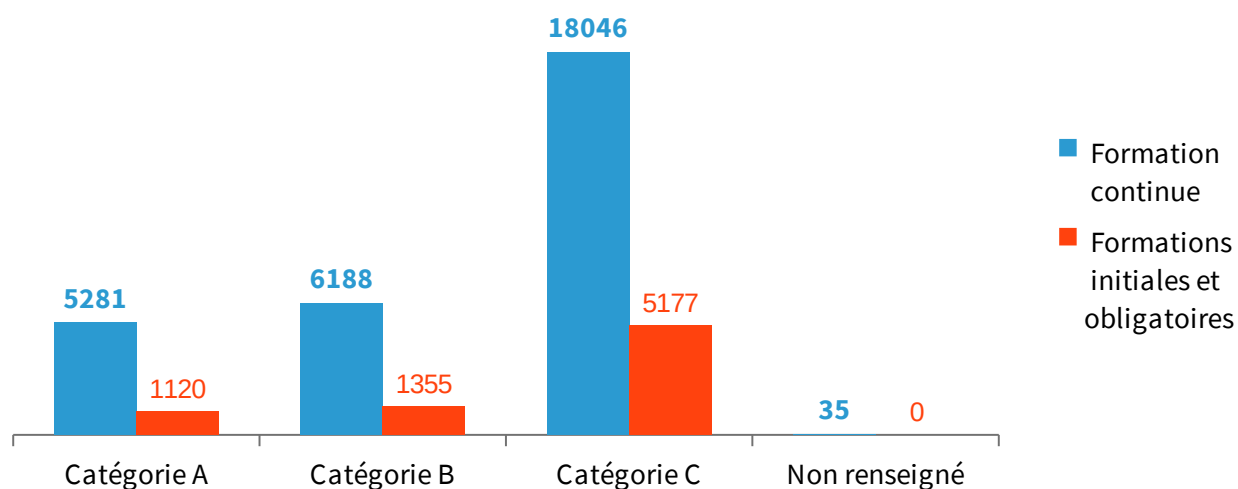
Le nombre d'heures de formation est en baisse de 43,07 % entre 2019 et 2020. Cette baisse est en corrélation avec la baisse du nombre d'agent-es formé-es en diminution de 32,15 % entre 2019 et 2020.

### 3. | Carrières et développement professionnel

#### 3.2.2. Répartition par organisme de formation

Année	2018	2019		2020	
		Nb d'heures	Nb d'agent-es	Nb d'heures	Nb d'agent-es
CNFPT	22 299	31 362	1 569	14 263	489
Ville de Grenoble	8 714	4 850	754	3 311	135
autres organismes	25 913	29 136	2 266	19 628	735
<b>Total</b>	<b>56 926</b>	<b>65 348</b>	<b>4 589</b>	<b>37 202</b>	<b>1 359</b>

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



#### 3.2.3 Formations personnelles

En 2020, il y a eu 20 formations personnelles dont :

- 14 départs en CPF (dont 7 départs concernant des femmes et 7 départs concernant des hommes)
- 2 départs en CFP (dont 1 départ concernant une femme et 1 départ concernant un homme)
- 4 départs en VAE (dont 2 départs concernant des femmes et 2 départs concernant des hommes)

Pour rappel, en 2019 il y a eu 23 formations personnelles.

### 3. | Carrières et développement professionnel

#### 3.2.4 Formations de prévention

	Départs en formation			Nb agent-es formés			Nombre d'heures effectuées / formation		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Sauvetage Secourisme	48	68	116	44	58	102	308	406	714
Activités physiques	0	6	6	0	6	6	0	84	84
Incendie	15	22	37	11	19	30	39	67	105
Risque électrique	10	40	50	7	36	43	98	504	602
Travail en hauteur	0	15	15	0	14	14	0	140	140
Sécurité routière et conduite d'engins	0	60	60	0	55	55	0	1 274	1 274
Manipulation de matériels ou produits	0	20	20	0	16	16	0	126	126
Évaluation des Risques Professionnels	35	26	61	31	23	54	210	179	389
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>257</b>	<b>365</b>	<b>93</b>	<b>227</b>	<b>320</b>	<b>655</b>	<b>2 779</b>	<b>3 434</b>
<b>Rappel Total 2019</b>			<b>886</b>			<b>664</b>			<b>6 808</b>
<b>Rappel Total 2018</b>			<b>1 374</b>			<b>1 223</b>			<b>11 755</b>

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

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

Au cours de l'année 2020, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

- Des difficultés constantes pour les services pour organiser les départs en formation de leurs agents avec de très nombreuses modifications et un absentéisme persistant
- Nouvelles procédures relatives aux formations obligatoires et réglementaires + Amiante
- Déploiement des formations à caractère obligatoire par activité/ métiers/DU
- Élaboration du processus formations sécurités par rapport au référentiel métier CNFPT

**NB : Les dépenses relatives à la Ville de Grenoble sont moins importantes que les années précédentes, car de nombreuses formations sécurités ont dû être annulées au vu de la crise sanitaire. Des actions en lien avec les études et les analyses effectuées par les conseillers de prévention ont également été annulées.**

### 3. | Carrières et développement professionnel

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

	2018	2019	2020
Cotisation versée au CNFPT	709 361 €	716 468 €	601 603 €
Dont part reversée à la Ville sur les actions intra	48 215 €	57 750 €	28 000 €
Dépenses de formation Ville, hors charges de structure et coût des formations informatiques réalisés par la DSIT	645 188 €	656 029 €	494 533 €
Coût des formateurs interne à la Ville	116 540 €	249 606 €	71 933 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	19 000 €	12 860 €	2 900 €
<b>Sous Total</b>	<b>1 490 089 €</b>	<b>1 634 963 €</b>	<b>1 170 969 €</b>
Charges de structures	402 912 €	395 860 €	510 093 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 893 001 €</b>	<b>2 030 823 €</b>	<b>1 681 062 €</b>
<b>Total Rémunérations brutes (*)</b>	<b>89 236 049 €</b>	<b>90 526 589 €</b>	<b>91 124 919 €</b>
<b>% effort formation sur la masse salariale</b>	<b>2,12 %</b>	<b>2,24 %</b>	<b>1,84 %</b>

## 3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL

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

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
<b>Recrutements</b>	<b>105</b>	<b>63</b>	<b>168</b>
<i>dont Contractuel</i>	38	20	58
<i>dont Contractuel (RQTH)</i>	10	2	12
<i>dont Mise au stage</i>	35	30	65
<i>dont Mutation</i>	14	8	22
<i>dont Détachement</i>	8	3	11
<b>Réintégrations</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
<i>dont Réintégration dispo convenance personnelle</i>	3	1	4
<i>dont Réintégration dispo d'office maladie</i>		2	2
<i>dont Réintégr.congé formation</i>	1		1
<i>dont Réintégration dispo pour suivre son conjoint</i>		1	1
<i>dont Réintégration après congé parental</i>	5		5
<i>dont Réintégration après détachement</i>	1	2	3
<i>dont Réintégration Présence congé parental</i>	1		1
<i>dont Réintégration Exclusion Temporaire</i>		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>71</b>	<b>187</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	119	99	<b>218</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	112	80	<b>192</b>

#### Statut

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>68</b>	<b>49</b>	<b>117</b>
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	7	3	10
<i>dont Stagiaire</i>	35	30	65
<i>dont Titulaire</i>	26	16	42
<b>Contractuel</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>71</b>	<b>187</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	119	99	<b>218</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	112	80	<b>192</b>

### 3. | Carrières et développement professionnel

Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
<b>Définitives</b>	<b>83</b>	<b>67</b>	<b>150</b>
<i>dont Retraite</i>	44	37	81
<i>dont Fin d'engagement</i>	15	10	25
<i>dont Mutation</i>	17	14	31
<i>dont Décès</i>	2	2	4
<i>dont Démission</i>	2		2
<i>dont Licenciement</i>	2	1	3
<i>dont Non titularisation après stage</i>		1	1
<i>dont Radiation</i>	1	1	2
<i>dont Révocation</i>		1	1
<b>Provisoires</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>
<i>dont Congé parental</i>	4		4
<i>dont Détachement</i>	5		5
<i>dont Dispo d'office maladie avec traitement</i>	9	8	17
<i>dont Dispo pour convenance personnelle</i>	6	7	13
<i>dont Dispo pour suivre un conjoint</i>	2		2
<i>dont Dispo pour élever un enfant</i>	1		1
<i>dont Dispo pour la création d'entreprise</i>		1	1
<i>dont Dispo pour soins aux proches</i>	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>83</b>	<b>194</b>

<b>Rappel Total 2019</b>	112	108	220
<b>Rappel Total 2018</b>	115	93	208

#### Statut

Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>94</b>	<b>72</b>	<b>166</b>
<i>dont Stagiaire</i>	4	2	6
<i>dont Titulaire</i>	90	70	160
<b>Contractuel</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>83</b>	<b>194</b>

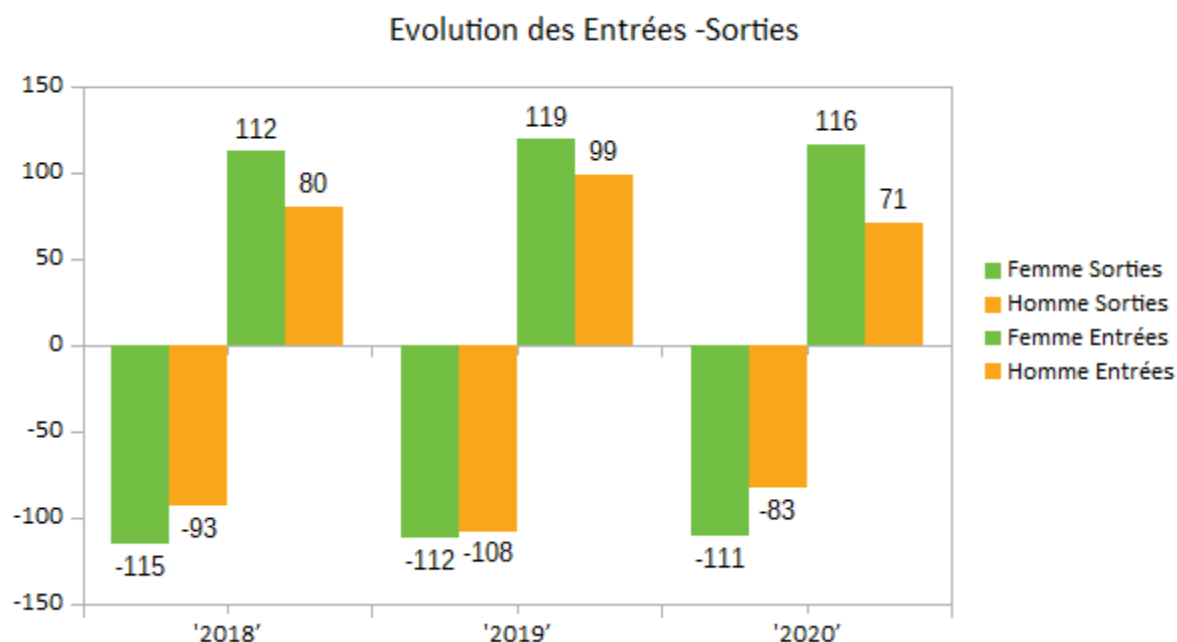
<b>Rappel Total 2019</b>	112	108	220
<b>Rappel Total 2018</b>	115	93	208

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

**À noter :** les départs en retraite s'élèvent en réalité à **95** dont **20 retraites pour invalidité**. Cela s'explique par le fait que certains agent-es étaient en disponibilité d'office pour maladie en 2019 et donc déjà comptabilisés en sorties en 2019.

### 3. | Carrières et développement professionnel

## Evolution des Entrées – Sorties



### 3.3.2. Flux des agent-es sur emploi permanent

#### Taux de rotation

	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Total Entrées	32	7	39	26	19	45	58	45	103	116	71	187
Total Sorties	28	15	43	29	20	49	54	48	102	111	83	194
Effectif 2020	268	132	400	343	191	534	857	923	1780	1468	1246	2714
Effectif 2019	259	136	395	344	191	535	860	931	1791	1463	1258	2721
<b>TAUX DE ROTATION</b>	<b>11,39 %</b>	<b>8,21 %</b>	<b>10,31 %</b>	<b>8,01 %</b>	<b>10,21 %</b>	<b>8,79 %</b>	<b>6,52 %</b>	<b>5,02 %</b>	<b>5,74 %</b>	<b>7,74 %</b>	<b>6,15 %</b>	<b>7,01 %</b>
Rappel 2019	11,07 %	10,47 %	10,85 %	10,67 %	11,05 %	10,81 %	5,88 %	7,26 %	6,60 %	7,91 %	8,20 %	8,05 %
Rappel 2018	10,99 %	6,97 %	9,47 %	7,94 %	8,72 %	8,21 %	6,85 %	6,36 %	6,59 %	7,79 %	6,79 %	7,32 %

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



### 3. | Carrières et développement professionnel

#### Taux de remplacement

	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Total Entrées	32	7	39	26	19	45	58	45	103	116	71	<b>187</b>
Total Sorties	28	15	43	29	20	49	54	48	102	111	83	<b>194</b>
<b>TAUX DE REMPLACEMENT</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
<i>Rappel 2019</i>	<i>1,1</i>	<i>0,6</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>	<i>0,7</i>	<i>0,8</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>0,9</i>	<i>1,0</i>
<i>Rappel 2018</i>	<i>1,0</i>	<i>0,5</i>	<i>0,8</i>	<i>0,8</i>	<i>0,9</i>	<i>0,8</i>	<i>1,1</i>	<i>0,9</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>

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

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

	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Contractuels	1	1	2	1	1	2	1		1
Titulaires CNRACL	35	40	75	42	38	80	42	37	79
-dont retraites pour invalidité	1	3	4	3	9	12	4	1	5
Titulaires IRCANTEC	2		2	2		2	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>79</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>84</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>81</b>

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

## 3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

### 3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs

L'année 2020 fortement marquée par la COVID a conduit à organiser différemment les accompagnements. Les entretiens individuels se sont poursuivis via des rencontres à distance. Ils ont permis de garder le contact avec les agent-es, évitant pour certains l'isolement et permettant d'être dans une dynamique positive grâce à une projection vers le futur. Une démarche pour lutter contre la pénibilité et l'usure professionnelle a été engagée. Un groupe de travail réunissant différents services a été constitué. Il s'agit d'élaborer un processus dont l'objectif est de déterminer une méthodologie permettant une analyse des situations et des plans d'intervention. Ce groupe pluridisciplinaire va intégrer des professionnel-les des services opérationnels.

#### *L'accompagnement des conseillères en mobilité et parcours professionnel et de la référente handicap*

##### *La définition du projet professionnel*

Travailler son projet professionnel dans le cadre d'une démarche choisie, ou d'une reconversion professionnelle, c'est s'engager dans un processus jalonné d'étapes indispensables. Une phase de transition professionnelle peut s'avérer nécessaire pour certain-es avant de pouvoir se projeter vers un nouveau futur professionnel. De nombreux outils complètent le travail conduit au cours des rencontres : test PerformanSe pour la connaissance de soi, documentation métiers, enquêtes, mises en situations alimentent la carte de compétence.

**233 agent-es** ont été reçu-es dans le cadre de 471 rendez-vous. Les 164 accompagnements à la mobilité intègrent 11 accompagnements d'agent-es BOE et 6 agent-es bénéficiant de la Période de Préparation au Reclassement. 76 accompagnements sont toujours en cours. 1 groupe de 10 agent-es a été accompagné par le CIBC. **8 agent-es** ont bénéficié d'un bilan professionnel externe soit au total 241 agent-es accompagnés-es.

##### **Le développement des compétences par la formation au cœur des services**

Pour certain-es agent-es la montée en compétence passe par des dispositifs de professionnalisation. Un-e référent-e/tuteur/trice au sein du service d'accueil contribue à l'intégration, l'évolution des compétences. Son suivi contribue à l'évaluation des savoirs-faire et savoirs-être à acquérir ou consolider. Sur l'année 2020, **50 professionnel-les ont concrétisé leurs projets d'évolution professionnelle**. 18 agent-es ont bénéficié d'un dispositif de professionnalisation (DP), s'inscrivant dans le plan d'action concluant l'accompagnement et formalisant le projet professionnel. 8 DP ont abouti en termes de mobilité. 15 professionnel-les ont bénéficié d'une Évaluation des Potentiels Professionnels, permettant de vérifier les capacités d'apprentissage et les pistes d'orientation.

**Les conseillères en mobilité et parcours professionnel-les préparent aux entretiens de recrutement avec les Techniques de Recherche d'Emploi.** 23 mobilités internes, 2 par voie de détachement, 7 par voie de mutation. Au terme de leur accompagnement 18 agent-es ont fait le choix de rester sur leurs postes. Parmi les mobilités sur un autre poste, 22 professionnel-les appartiennent à la catégorie C, 8 à la catégorie B, 2 à la catégorie A. Sur 2020, en raison de la vacance sur les postes de conseillères en mobilité et parcours professionnels, certains accompagnements ont été confiés à des prestataires externes pour des bilans collectifs ou individuels.

Les agent-es concernés-es par la **Période de Préparation au Reclassement** sont en augmentation. 5 sur l'année

### 3. | **Carrières et développement professionnel**

2020 contre 1 en 2019. L'agent concerné a abouti en termes de mobilité. Le processus d'accompagnement mis en place permet leur suivi et une réflexion sur leur projet professionnel et leur mobilité.

#### ***Le suivi des agent-es en situation de handicap***

Une nouvelle convention tripartite, Ville, METRO, CCAS a été signée avec le FIPH pour la période 2020/2022. La ville est devenue cheffe de file pour les 3 prochaines années. Cette convention met l'accent sur le recrutement pérenne et des actions innovantes à travers notamment la formalisation d'un réseau de référents handicap de proximité. Au cours de l'année 2020, sur 240 agent-es reconnus en situation de handicap, 69 agent-es ont été rencontrés au moins une fois par la référente handicap. Les directions les plus représentées sont la Direction Education Jeunesse avec 27 % des agent-es reçus et la Direction de l'Environnement du Cadre de Vie pour 13 %. Elles regroupent des métiers dont le niveau de pénibilité et d'usure professionnelle est fort.

Une baisse du nombre d'agents BOE déclarés est constatée s'expliquant par un nombre de départ à la retraite qui s'est accélérée en période de COVID, de nombreux agent-es mettant la priorité sur la sphère personnelle et non professionnelle.

Une nouvelle campagne de sensibilisation au handicap via les fiches de paie a été organisée en 2020. Elle est reconduite chaque année. Un nouveau projet a démarré sur la fin de l'année 2020. La mise en place d'un réseau de référents handicap de proximité. 13 professionnel-les provenant de différents services qui constituent ce groupe.

Deux axes sont développés pour leur accompagnement : le suivi sur des sujets techniques piloté par la référente handicap et le recours à un prestataire externe pour proposer un espace de parole neutre favorable à la réflexivité et l'échange de pratique professionnelle.

L'accompagnement du handicap psychique fait l'objet d'un suivi spécifique en lien avec un organisme spécialisé. 3 agent-es ont été concernés en 2020.

#### ***L'accompagnement par le psychologue du travail***

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

#### ***Espace d'écoute et de parole externe***

Avec le départ de la psychologue du travail et pour ne pas interrompre les accompagnements liés aux risques psycho sociaux, le recours à des prestataires externes a permis l'accompagnement de 111 agent-es :

- 36 accompagnements individuels
- 48 accompagnements de professionnel-les dans le cadre d'un collectif

#### ***Analyse de la pratique professionnelle***

Outil de régulation de la pratique professionnelle, l'analyse de pratique permet de prendre du recul, d'avoir un espace neutre pour s'interroger, comprendre et faire évoluer la manière de travailler. En 2020, 3 groupes ont été organisés :

- 1 groupe pour les animateurs référents de la Direction Éducation Jeunesse
- 1 groupe pour les référentes familles
- 1 groupe pour les professionnel-les de la Maison des Habitants A. France

### 3. | Carrières et développement professionnel

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

Les propositions et outils en direction des managers continuent à se diversifier à travers des séminaires aux contenus nouveaux : RETEX, intelligence émotionnelle... :

#### ***La répartition par nature du suivi***

On constate une généralisation des accompagnements à la prise de poste des managers qui a permis de travailler les aspects de posture, de développement personnel et de méthodologie. 2020 a été marqué par le démarrage de l'accompagnement à la reprise de poste après un arrêt maladie long.

C'est une augmentation de **56 %** de l'activité d'accompagnement individuel qui est constaté par rapport à 2019. Le contexte sanitaire de 2020 n'a pas eu d'incidence sur l'activité d'accompagnement individuel, les séances d'accompagnement se sont poursuivies en distanciel. On constate également une nette progression des accompagnements auprès des encadrants de proximité avec :

- Chez les managers de Cat B, une augmentation principalement de la sollicitation de la Softline du management (+500 % par rapport à 2019)
- Chez les managers Cat C une augmentation des accompagnements à la prise de poste et des accompagnements de développement personnel. (36 % des accompagnements)

#### ***Les évaluations EQI 2.0***

En 2020, le diagnostic EQi 2.0 (Emotional Quotient inventory) est mobilisé comme outil d'évaluation de l'intelligence émotionnelle pour améliorer la communication. Il permet une prise de conscience des émotions et de celles des autres et de s'appuyer sur ces informations pour guider sa pensée et les comportements de manière efficace et optimale. Cet outil mesure la façon dont les émotions se manifestent et la manière dont l'agent structure le monde qui l'entoure.

#### ***La Softline du management***

Une forte augmentation du nombre de séances du soutien aux managers via la softline du management (+80%) est notée par rapport à 2019. Les problématiques relatives aux tensions dans les relations de travail, au management des équipes et à la reprise suite au confinement ont été les sujets majeurs abordés.

65 agent-es (43 Cat A, 19 Cat B, 3 Cat C) ont fait appel au moins une fois à la softline en 2020. Aujourd'hui, les managers cat A et cat B sollicitent plus facilement ce type d'accompagnement afin de rechercher des solutions aux situations complexes auxquelles ils sont confrontés. La softline est devenu un vrai espace de prise de recul pour les managers de Cat A et Cat B, ceux-ci n'hésitent plus à faire appel chaque fois que le besoin se fait ressentir.

#### ***Le développement personnel individuel et reprise de poste***

- 14 agent-es ont été accompagné-es (3 cat A, 5 cat B, 6 cat C) pour un total de 65 séances de 1,5 h.
- 4 agent-es (2 cat A, 2 cat B) ont été accompagné-es dans leur reprise d'activité après une longue absence.

#### ***L'accompagnement à la prise de postes des managers - encadrants***

Une poursuite de la généralisation des accompagnements à la prise de poste des managers.

- 31 agent-es (19 cat A, 2 Cat B, 10 cat C) ont été rencontrés dans le cadre de leur prise de fonction.
- 71% d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé qui a permis en fonction des besoins de travailler la posture, la communication, le développement personnel et les méthodologies.
- 16 accompagnements représentant un total de 60 séances de 1h30 à 2h00 se sont tenus en 2020

### 3. | Carrières et développement professionnel

#### **Les ateliers de co-développement**

**L'atelier thématique dédié aux chefs de services :** (4 séances / 12 agent-es cat A)

- Management relationnel
- Management organisationnel et fonctionnel
- Management stratégique

**L'atelier dédié aux encadrants de proximité** a gardé son format habituel en 5 séances non thématiques.

- 1 atelier est en cours : 2 Séances se sont tenues en 2020 via StarLeaf. (1 groupe de 6 agent-es : 1 Cat A, 2 Cat B, 3 Cat C)

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

La QVT concerne les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, leur environnement et également leur capacité à s'exprimer sur le travail et son contenu. Des actions spécifiques pour favoriser la QVT sont organisées.

#### **Les ateliers QVT**

4 ateliers QVT ont été organisés pour les encadrant-es des bibliothèques Ces ateliers permettent d'identifier un sujet partagé lié à la souffrance au travail, de l'analyser et de trouver des solutions partagées. Le plan d'action proposé au responsable hiérarchique s'appuie sur les 6 axes RPS du rapport Gollac.

#### **Le diagnostic RPS**

Le diagnostic RPS permet de comprendre et d'évaluer précisément le niveau de risques et de souffrance au travail d'un collectif, d'en identifier les sources et de mettre en place un plan d'actions. Il s'agit d'une démarche contribuant à une prévention efficace et durable. Sur l'année 2020, deux diagnostics ont été conduits au sein de groupes scolaires.

#### **Les conférences**

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

- Approche centrée solution : renforcer le pouvoir d'agir des équipes, de l'organisation. L'ACS a pour finalité de co-construire des solutions en éclairant ce qui est utile, ce qui est important, l'observable, les ressources et les compétences mobilisées et mobilisables au niveau des personnes, des équipes et de l'organisation.
- L'intelligence collective : qu'est-ce que l'intelligence collective et comment la mobilise-t-on ?
- 2 conférences portant sur l'estime de soi et l'assertivité ont réuni 30 agent-es
- 1 conférence portant sur la médiation

#### **Les ateliers - webinaire**

- La boussole capitale : capitaliser : repérer, identifier, formaliser ce que cette période a pu apprendre en termes de fonctionnement, organisation, management
- Le stress, changement et incertitude : dans un contexte chaotique et incertain, pour mieux appréhender le stress et les émotions liés aux changements subis.
- Le retour d'expérience : 3 séances pour aborder la période de confinement ce qui s'est bien passé, ce qui a été difficile, le retour au travail et les leviers d'action sur les aspects opérationnels et managériaux.

### 3. | Carrières et développement professionnel

#### *L'espace médiation*

La médiation propose un espace de parole dans la neutralité et la confidentialité des échanges. Le dispositif a été plus mobilisé en 2020 notamment sur la période post-confinement. Les solutions trouvées par les agent-es pour sortir du conflit les mettent en responsabilité. 13 médiations ont été conduites en 2020. L'**Espace Médiation**, met les parties en conflit en position de responsabilité dans la recherche d'une issue. Elle est une façon de faire face aux risques psychosociaux.

### 3. | Carrières et développement professionnel

#### 3.4.2. Mobilité interne des agent-es sur emploi permanent

Mobilité interne :

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	14	7	21
B	22	10	32
C	46	25	71
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>124</b>
<b>Effectif moyen 2020</b>	<b>1 464</b>	<b>1 245</b>	<b>2 709</b>
<b>TAUX DE MOBILITE</b>	<b>5,60 %</b>	<b>3,37 %</b>	<b>4,58 %</b>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>88</i>	<i>80</i>	<i>168</i>
<i>Rappel Total 2018</i>	<i>109</i>	<i>64</i>	<i>173</i>

124 agent-es ont changé de service ou de direction en 2020 suite à candidatures sur poste permanent vacant.

Il y a eu par ailleurs 177 mouvements (86 femmes et 91 hommes) au sein des services en 2020, liés à des évolutions de postes/de missions, des changements d'affectation, des ajustements d'organisation... Ce chiffre est plus important qu'en 2019 et ce, malgré les deux confinements liés à la situation sanitaire.

Ces mouvements sont répartis sur les directions suivantes :

- Direction Environnement et Cadre de Vie : 68 mouvements avec les espaces verts, la nouvelle organisation du service « circulation réseaux et lumières » et la propreté urbaine
- Direction Éducation Jeunesse : 32 mouvements
- Direction des Affaires Culturelles : 24 mouvements dont les mouvements des bibliothèques
- Direction de l'Action Territoriale : 20 mouvements
- Police Municipale : 11 mouvements
- Autres services : 22 mouvements

Il y a donc au total **301 agent-es** ayant fait l'objet d'une mobilité au sein de la Ville.

# 4. PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

<b>4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>81</b>
<b>4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....</b>	<b>81</b>
<b>4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....</b>	<b>83</b>
4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....	83
4.3.2. Comité Technique.....	84
4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail.....	85
<b>4.4. DROIT SYNDICAL.....</b>	<b>87</b>

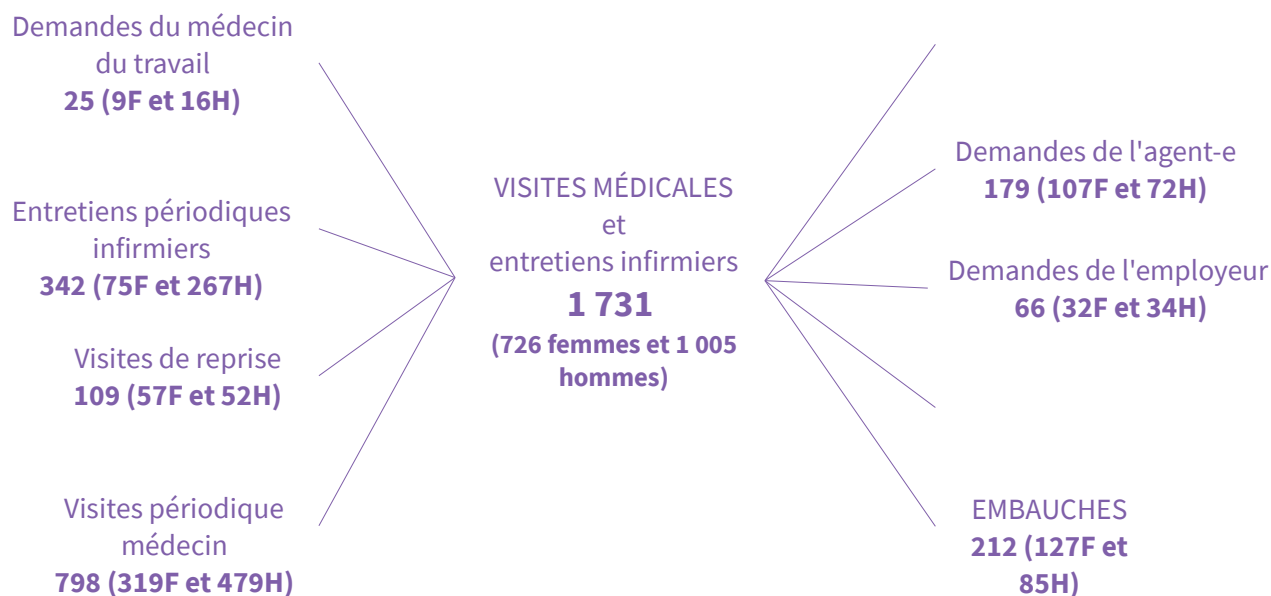
Nombres de jours  
 Temps plein  
 Type de congés  
**Filière**  
 Arrêts  
 ETP  
 Nombres de jours  
 Filière  
 Trajets  
**Filière**  
 Nombres de jours  
**Analyse**  
 Adoption  
 Répartition  
 Carrière  
 Trajets  
 Carrière  
 Répartition  
 Paternité  
 Nombres de jours  
 Carrière  
 ETP  
 Nombres de jours  
 Maternité  
**Insertion**  
**Agent-es**  
 Nombres de jours  
 Temps partiel  
 Maternité  
 Adoption  
 Nombres de jours  
 Temps plein  
**Développement**  
 Primes

Nombres de jours  
 Trajets  
**Conditions**  
 ETP  
 Paternité  
 Maternité  
 Arrêts  
 Parcours  
 Temps partiel  
**Travail**  
**Social**  
 Congé parental  
 Paternité  
 Nombres de jours  
 Trajets  
**Métiers**  
**Répartition**  
 Temps plein  
 Maternité  
 Filière  
 Type de congés  
 Temps partiel  
**Paritaires**  
 Adoption  
 Temps partiel  
 Trajets  
 Répartition  
 Type de congés  
**Commission**  
 Trajets  
**Administrative**  
 Congé parental  
 Temps partiel  
 Adoption  
 Répartition  
**Paritaire**  
 Parcours  
 Arrêts  
 Parcours  
 Trajets  
**Développement**  
 Métiers  
**Travail**  
**Hygiène**  
 Carrière  
 Cure  
**Syndical**  
 ETP  
 Métiers  
 Type de congés  
**Paternité**  
 Paternité  
 Carrière  
 Temps partiel  
 Type de congés  
**Conditions**  
 Temps partiel  
 Paternité  
 Temps plein  
 Temps partiel  
 Parcours  
**Nombres de jours**  
**Parcours**  
 Répartition  
 Trajets  
 Cure  
 Répartition  
 Parcours  
**Trajets**  
 ETP  
 Maternité  
 Trajets  
 Répartition  
**Nombres de jours**  
**Travail**  
 Trajets  
 Temps partiel  
 Congé parental  
 Nombres de jours  
 Filière  
 Maternité  
 Temps plein  
**Nombres de jours**  
 Primes  
 Filière  
 Temps partiel  
**Agent-es**  
 Carrière  
 Répartition  
**Filière**  
 Arrêts  
**Cure**  
 Temps partiel  
**Santé**  
 Temps partiel  
 Congé parental  
 Trajets  
**Conditions**  
 Nombres de jours  
 Primes  
 Arrêts  
**Parcours**  
 Carrière  
 Paternité  
 Maternité  
 Nombres de jours  
 ETP  
 Répartition  
**Temps plein**  
 Parcours  
 Filière  
 Type de congés  
**Paternité**  
 Paternité  
 Carrière  
 Temps partiel  
 Temps partiel  
 Congé parental  
 Nombres de jours  
 Filière  
 Maternité  
 Temps partiel  
 Congé parental  
 Nombres de jours  
 Filière  
 Maternité



## 4. Prévention et relations sociales

### 4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE



### 4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

#### Département d'origine des agent-es rencontrés – Année 2020

Département	Nombre d'agent-es		
	Femme	Homme	Total
Ville Émancipatrice	60	19	79
Ville Durable	17	33	50
Ville Solidaire et Citoyenne	7	4	11
Direction Générale des Services et Cabinet du Maire	7	5	12
Finances, Contrôle de gestion, Juridique	2	2	4
Ressources Humaines Numériques	2	2	4
Anciens agents Ville	10	12	22
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>77</b>	<b>182</b>
<b>Rappel Total 2019</b>			<b>227</b>
<b>Rappel Total 2018</b>			<b>254</b>

Le tableau ci-dessus est établi par rapport au périmètre 2020 soit avant le changement d'organigramme au 1<sup>er</sup> janvier 2021

## 4. Prévention et relations sociales

Agent-es reçus par les Assistantes Sociales	Pourcentage		
	Femme	Homme	Total
Accompagnement ponctuel (entre 1 et 3 rdv)	43 %	30 %	74 %
Accompagnement soutenu (entre 4 et 9 rdv)	12 %	9 %	20 %
Accompagnement renforcé (10 rdv et plus)	4 %	2 %	6 %
<b>TOTAL</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Nombre de rendez-vous total 2020</b>	<b>308</b>	<b>230</b>	<b>538</b>
<b>Rappel Total 2019</b>			<b>518</b>
<b>Rappel Total 2018</b>			<b>606</b>

### Constitution de dossiers – Année 2020

Type	Nombre		
	Femme	Homme	Total
Aides financières	27	21	48
Soutien aux personnes handicapées	11	7	18
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	2	6	8
Surendettement	0	2	2
Remises gracieuses de dette Ville de Grenoble	0	2	2
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	0	1	1
Mesures de protection	0	0	0
<b>TOTAL DOSSIERS</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>79</b>
<b>Rappel Total 2019</b>			<b>97</b>
<b>Rappel Total 2018</b>			<b>121</b>

Intégré à la Direction Santé Prévention Sécurité au Travail, le Service social du Travail intervient auprès des agent-es de la Ville de Grenoble et de Grenoble-Alpes Métropole dans le cadre du service commun.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agent-es a été sérieusement impacté par le contexte exceptionnel de la pandémie COVID-19 en 2020.

Le Service social du Travail a maintenu son intervention et renforcé son soutien auprès des 275 personnes accompagnées en 2020, dont 182 agent-es de la Ville de Grenoble.

818 entretiens ont été réalisés par les assistantes sociales, dont 538 avec des agent-es de la Ville de Grenoble.

### 4.3. ORGANISMES PARITAIRES

#### 4.3.1. Commission Administrative Paritaire

##### Rôles et Compétences

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

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

Ces rôles et compétences sont ceux en vigueur pour l'année 2020, les attributions des CAP étant modifiées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

##### Composition :

	Représentants de la Ville								
	Cat. A			Cat. B			Cat. C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaires</b>	2	3	5	2	3	5	2	6	8
<b>Suppléants</b>	3	2	5	3	2	5	6	2	8

	Représentants du personnel								
	Cat. A			Cat. B			Cat. C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaires</b>	3	2	5	4	1	5	5	3	8
<b>Suppléants</b>	4	1	5	4	1	5	4	4	8

##### Séances :

Nombre de réunions 2020	
Prévues par le règlement intérieur	3
Tenues	4

Evolution du nombre de réunions		
2018	2019	2020
6	6	4

## 4. Prévention et relations sociales

### 4.3.2. Comité Technique

#### Rôles et Compétences :

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

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

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

1. à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
2. à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
3. aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
4. aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité technique ;
5. aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
6. aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
7. à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs et régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
8. au rapport social unique, présenté pour avis au comité technique, en application de l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

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

#### Composition :

	Représentant-es de la Ville		Représentant-es du personnel	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	6	6	6	6
Suppléant-es	6	6	6	6

#### Séances :

Nombre de séances et réunions	2020
Séances prévues par le règlement intérieur	6
Séances tenues	10
Réunions préparatoires	5
Réunions préalables	14

Évolution du nombre de séances				
2016	2017	2018	2019	2020
14	12	12	10	10

## 4. Prévention et relations sociales

### 4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail

#### Rôles et Compétences :

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

#### Composition :

##### Avant les élections :

	Représentant-es de la Ville		Représentant-es du personnel	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	6	4	6	4
Suppléant-es	3	7	6	4

##### Après les élections, depuis le 28 juin 2020 :

	Représentant-es de la Ville		Représentant-es du personnel	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	5	5	7	3
Suppléant-es	4	6	5	5

## 4. Prévention et relations sociales

### Séances :

Nombre de réunions	2020
prévues par le règlement intérieur	5
tenues	4

Evolution du nombre de réunions		
2018	2019	2020
5	4	4

A noter qu'en supplément des réunions CHCST habituelles, **23 réunions CHSCT** consacrées à **la COVID** ont eu lieu durant l'année 2020.

### Principales actions réalisées sur 2020 :

- Beaucoup de visite chs-ct et de nombreux points covid (soit 23 via starleaf).
- Poursuite de la mise à jour du DUERP
- Application des nouvelles procédures AT et lutte contre les AT
- Poursuite de la mise en œuvre du règlement intérieur du CHS-CT
- Centre sportif Jean-Philippe MOTTE
- Fermeture Vaucanson
- Plan canicule
- Site Claudel
- Projet aménagement centre de vaccination
- Étude PRP ateliers mécaniques et serrurerie

### 4.4. DROIT SYNDICAL

En 2020	Heures attribuées	Heures utilisées	Pourcentage
CGT	3 096	594	19,20 %
CFDT	1 908	362	19,00 %
CFTC	624	4	0,60 %
FO	1 380	181	13,10 %
SUD	636	15	2,40 %
CNT	156	51	32,70 %
<b>Organisations syndicales</b>	<b>7 644</b>	<b>1 156</b>	<b>14,80 %</b>
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>7 644</b>	<b>2 837</b>	<b>37,11 %</b>
<b>Rappel Total 2018</b>	<b>7 800</b>	<b>3 667</b>	<b>47,00 %</b>

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

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

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

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

#### 4. Prévention et relations sociales

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

Mois	Nombre
Janvier	3
Février	4
Mars	3
Avril	1
Mai	1
Juin	1
Juillet	3
Août	0
Septembre	0
Octobre	1
Novembre	4
Décembre	5
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

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



---

# Annexe Plan d'Actions Égalité Femmes Hommes

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

Le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble a signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Élaborée et promue depuis 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), cette Charte interpelle les collectivités territoriales sur leur pouvoir d'agir et les invite à utiliser leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour tous et toutes. La Ville s'est ainsi engagée à construire un plan d'actions visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois au sein de la collectivité mais aussi dans le développement de ses politiques publiques.

Un comité de pilotage actuellement présidé par Chloé LEBRET conseillère municipale déléguée à l'égalité des droits et auquel participe Pierre MERIAUX, adjoint au Personnel, pilote le plan d'actions global qui comprend deux volets dont un relatif à l'action de la ville en tant qu'employeuse

- la Ville agit en tant qu'actrice publique, en participant à l'amélioration de la place des femmes dans l'espace public, en luttant contre les stéréotypes dès le plus jeune âge, en développant le sport au féminin et la mixité dans les pratiques sportives, en contribuant à la participation citoyenne des femmes et en luttant contre les violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre.
- la Ville en tant qu'employeuse s'inscrit totalement dans le cadre de ses obligations réglementaires. Elle a voté en Comité technique du 8 décembre 2020 un plan d'actions pluriannuel sur l'égalité professionnelle en matière d'avancement, de promotion et de rémunération, pour une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle et pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Elle fusionne son Rapport de Situation Comparée et son Bilan Social 2020 pour une présentation au Comité Technique de novembre 2021 de données entièrement genrées.

- **Evolution du contexte réglementaire**

La [loi n°2012-347 du 12 mars 2012](#) dite loi Sauvadet, prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social (article 51). Ce rapport est appelé plus communément Rapport de Situation Comparée, ou RSC.

Suite à la [loi n°2014-873 du 4 août 2014](#) (article 61) et au [décret n°2015-761 du 24 juin 2015](#), le Rapport de Situation Comparée devient un appui pour la rédaction du Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, autre document obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans les communes de plus de 20 000 habitant-es, et présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce le cadre réglementaire pour traiter des questions d'égalité au travail. Il est désormais fait obligation aux collectivités de plus de 20.000 habitant-es de présenter dès 2020 un plan d'actions pluriannuel en matière d'égalité professionnelle et d'assurer une meilleure lisibilité des données en fusionnant le RSC dans le Bilan Social qui sera entièrement genré.

---

# Lexique

## A

### **Absentéisme :**

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

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

### **Agent-es formé-es :**

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

## D

### **Détachement :**

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

### **Disponibilité :**

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

## E

### **Effectifs permanents (agents sur emplois permanents) :**

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

### **Équivalent temps complet :**

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

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

## F

### **Formation continue :**

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

### **Formations obligatoires :**

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

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

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

### **Formation personnelle :**

Il s'agit notamment des congés individuels de formation.

## M

### **Mobilité interne :**

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

### **Mise à disposition :**

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

### **Temps partiel thérapeutique :**

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

## P

### **Préformation :**

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

## S

### **Sanctions Disciplinaires :**

Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :

1) Premier groupe :

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

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

2) Deuxième groupe :

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

3) Troisième groupe :

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

4) Quatrième groupe :

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

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

## T

### **Temps partiel :**

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