



# Agent es

Ville de Grenoble

---

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

[2019]



---

# ÉDITO

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

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

Bonne lecture !

**Maud TAVEL**

Adjointe au personnel

# Sommaire

## 1

### Conditions générales d'emploi

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

## 2

### Rémunérations

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

## 3

### Formation

<b>3.1. NOMBRE D'AGENT-ES FORMÉ-ES.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3. NOMBRE D'AGENT-ES BÉNÉFICIAANT D'UN CONGÉ DE FORMATION.....</b>	<b>31</b>

## Conditions de travail

# 4

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

## Congés

# 5

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

## Organisation du temps de travail

# 6

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

# Agentes

## 1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

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

## 1. Conditions générales d'emploi

### 1.1. EFFECTIFS / ETP

#### 1.1.1. Nombre d'agent-es :

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

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

#### 1.1.2. ETP

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

## 1.2. ÂGE MOYEN

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

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

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

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



## 1. Conditions générales d'emploi

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

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

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

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

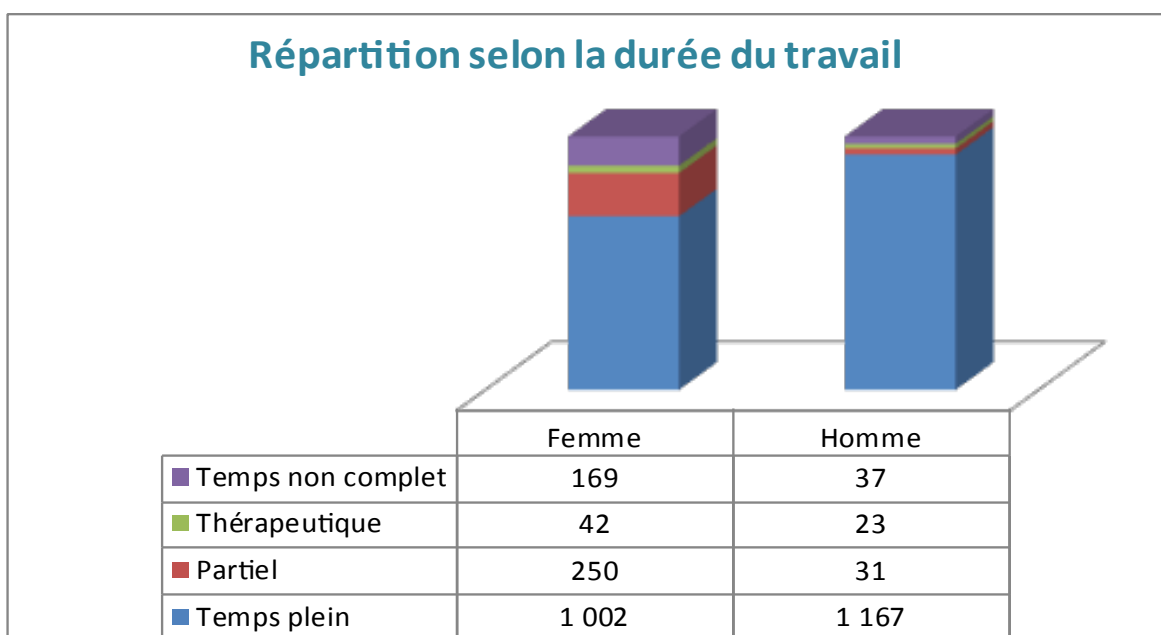
### 1.4. RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE DES AGENT-ES SUR EMPLOI PERMANENT

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

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

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

## 1.5. DURÉE DE TRAVAIL



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

## 1.6. AEP TRAVAILLANT LE DIMANCHE ET/OU LA NUIT

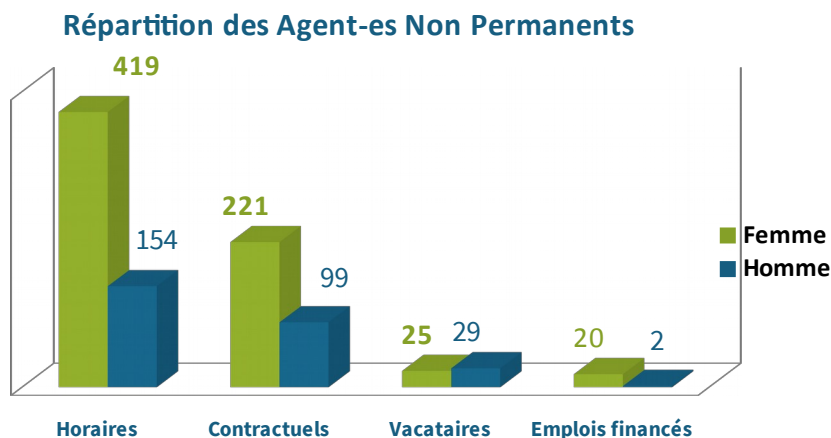
Type	Femme	Homme	TOTAL
<b>I.H.T.S de dimanche</b>	66	418	<b>484</b>
<b>Majoration heures dimanche</b>	22	57	<b>79</b>
<b>I.H.T.S de nuit</b>	39	318	<b>357</b>
<b>Ind. Travail Normal de Nuit</b>	24	98	<b>122</b>
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>891</b>	<b>1 042</b>
<i>Rappel 2018</i>	<i>197</i>	<i>880</i>	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

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

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

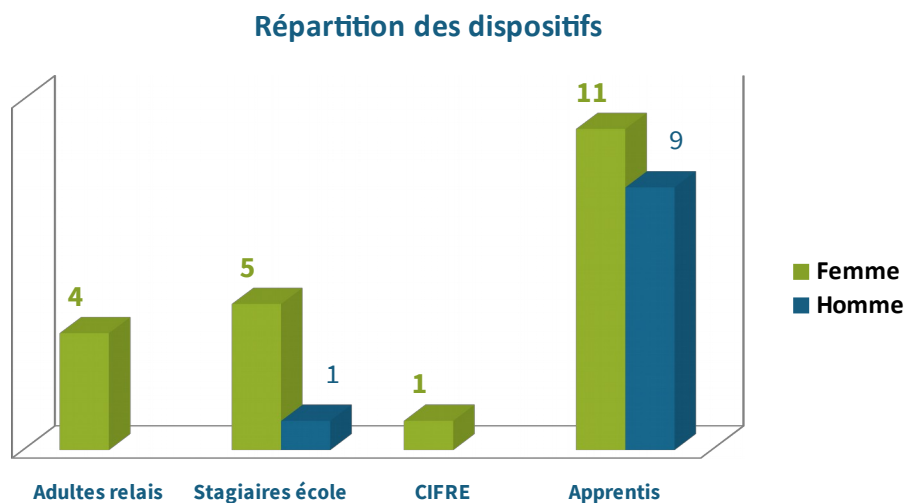
## 1. Conditions générales d'emploi

### 1.7. RÉPARTITION DES AGENT-ES NON PERMANENTS



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

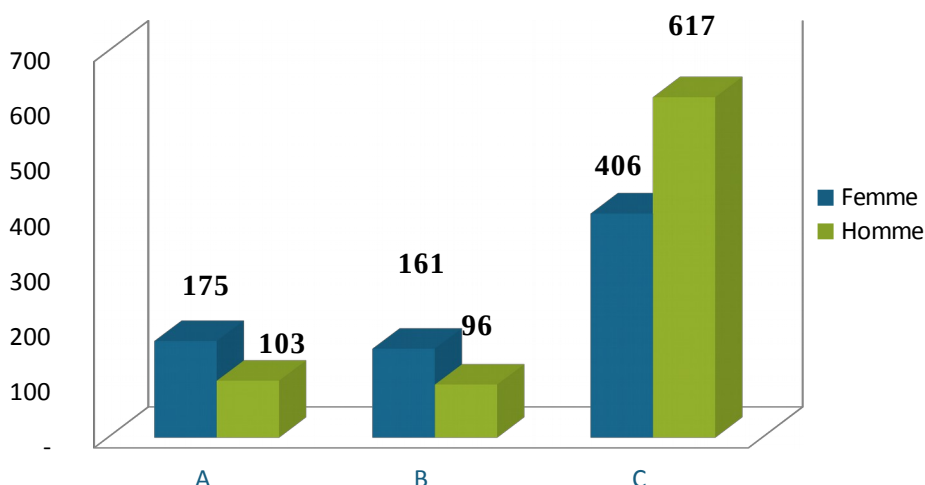
### 1.8. RÉPARTITION DES DISPOSITIFS



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

## 1.9. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Nombre d'agent-es ayant un CET



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

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

## 1. Conditions générales d'emploi

### 1.10. ENTRÉES

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

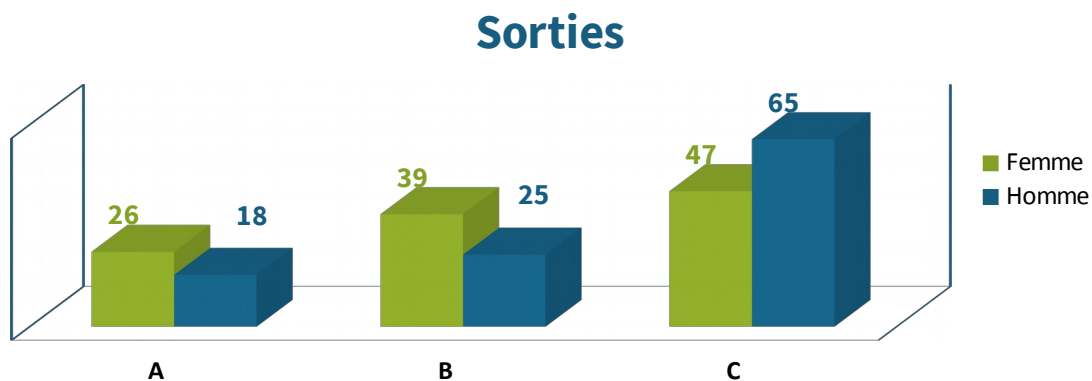
Statut	Femme	Homme	TOTAL
<b>Titulaire</b>	<b>82</b>	<b>74</b>	<b>156</b>
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	5	5	10
<i>dont Stagiaire</i>	38	49	87
<i>dont Titulaire</i>	39	20	59
<b>Contractuel</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>62</b>
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>99</b>	<b>218</b>
<b>Rappel 2018</b>	<b>112</b>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

## 1.11. SORTIES

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

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

## 1. Conditions générales d'emploi



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

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

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

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

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

## 1.12. ÂGE MOYEN DÉPART À LA RETRAITE

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

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

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

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

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

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



## 1. Conditions générales d'emploi

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

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

### 1.15. AGENT-ES PROMU-ES / PROMOUVABLES

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

## Conditions générales d'emploi

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

## 1. Conditions générales d'emploi

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

## Conditions générales d'emploi

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

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

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

### 1.16. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

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

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

## 1. Conditions générales d'emploi

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

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

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

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

## L'accompagnement individuel par le psychologue du travail

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

# Agentes

## 2. RÉMUNÉRATIONS

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

## 2.1. REVENUS NETS MOYENS (TEMPS PLEIN)

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

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

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



## 2. Rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

### 2.4. PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

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

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

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

### 2.5. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### 2.5.1. Heures supplémentaires

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

### 2.5.2. Heures déneigement

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

### 2.5.3. Heures d'élection hors forfait

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

### 2.5.4. Heures d'élection forfait

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

# Agentes

## 3. FORMATION

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

### 3.1. NOMBRE D'AGENT-ES FORMÉ-ES

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

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

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

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

### 3.2. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

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

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

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

### 3. Formation

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	1		1
B			-
C		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

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

# Agentes

## 4. CONDITIONS DE TRAVAIL

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



## 4. Conditions de travail

### 4.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL / TRAJET

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

## 4.2. ABSENTÉISME DES AEP

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

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

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

# Agentes

## 5. CONGÉS

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

## 5.1. CONGÉ PATERNITÉ

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

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

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

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

# Agentes

## 6. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Organisation du temps de travail

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

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



# ANNEXE DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Organisation du temps de travail

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

### ➤ *En bref*

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

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

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