



Bilan social [2022]

Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de chaque année. La variété et la richesse des données qu'il contient offrent une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel, de ses conditions de travail et des actions menées par la Ville en matière de ressources humaines.

En présentant un historique des données chiffrées sur trois ans, il permet de mesurer les changements intervenus depuis 2020.

Le niveau des effectifs, le nombre de formations et les mouvements de personnel constatés en 2022 confirment la reprise d'activité constatée via certains indicateurs du bilan social 2021 suite aux deux années précédentes marquées par la crise Covid.

D'autres données en revanche font apparaître que l'année 2022 a encore été marquée par divers aspects en lien avec la crise Covid ; en témoignent l'augmentation des absences maladie ordinaire et le recours élevé aux dispositifs d'accompagnement social et professionnel qui pourraient lui être associé.

La politique volontariste de la Ville pour développer l'emploi public, améliorer les conditions de travail et déprécariser les emplois porte ses fruits et permet de constater une augmentation du nombre d'agents sur emplois permanents et une diminution des agents à temps non complet.

Enfin, la pyramide des âges et le volume important des départs à la retraite sont au cœur des préoccupations municipales afin de développer les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle, de renforcement de la qualité de vie au travail et d'attractivité en termes de « marque employeur » de la Ville de Grenoble.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce document de synthèse des enjeux sociaux de notre collectivité, un document très utile à la conduite de l'action publique et au dialogue social.

Pierre MERIAUX

Adjoint au personnel

Sommaire

1 Emploi

1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS.....	7
1.1.1. Présentation générale.....	7
1.1.2. Structure de l'effectif.....	13
1.1.3. Répartition des dispositifs.....	14
1.1.4. Approche démographique.....	15
1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ.....	20
1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap.....	20
1.3. TEMPS DE TRAVAIL.....	21
1.3.1. Durée du temps de travail.....	21
1.3.2. Temps partiel et temps non complet.....	23
1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME.....	25
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
1.5 CET.....	40
1.6 TÉLÉTRAVAIL.....	41

2 Rémunérations et avantages sociaux

2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL.....	43
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
2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT·E·S - EMPLOI PERMANENT.....	45
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
2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	50
2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA).....	54
2.5. AVANTAGES SOCIAUX.....	55
2.5.1. Participation versée au COS :.....	55
2.5.2. Participation au titre de la Prévoyance.....	55
2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé.....	56

3 Carrières et développement

professionnel

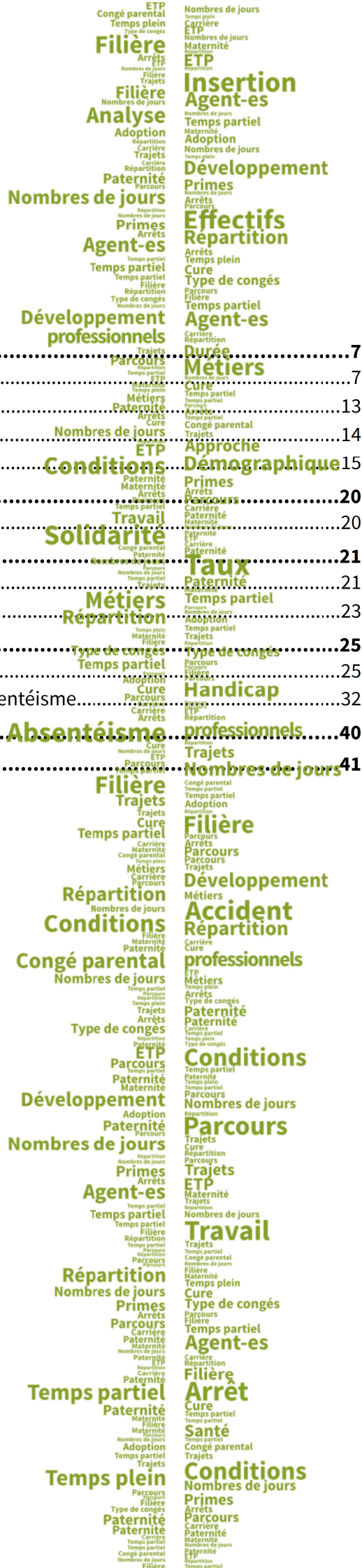
3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....	58
3.1.1. Avancement de grade et promotion interne.....	58
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	60
3.1.3. Médailles.....	61
3.1.4. Sanctions.....	62
3.2. FORMATION.....	63
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	63
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	65
3.2.3. Formations personnelles.....	65
3.2.4. Formations de prévention.....	66
3.2.5. Répartition de l'effort de formation (dépense en €).....	67
3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	68
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-e-s sur emploi permanent.....	68
3.3.2. Flux des agent-e-s sur emploi permanent.....	71
3.3.3. Départ à la retraite des agent-e-s sur emploi permanent.....	72
3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....	73
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	73
3.4.2. Mobilité interne des agent-e-s sur emploi permanent.....	79

4 Prévention et relations sociales

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....	81
4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	82
4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....	84
4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....	84
4.3.2. Comité Technique.....	85
4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail.....	86
4.4. DROIT SYNDICAL.....	88

1. EMPLOI

1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS	7
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
1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ	20
1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap.....	20
1.3. TEMPS DE TRAVAIL	21
1.3.1. Durée du temps de travail.....	21
1.3.2. Temps partiel et temps non complet.....	23
1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME	25
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
1.5 CET	40
1.6 TÉLÉTRAVAIL	41



1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS

1.1.1. Présentation générale

Répartition des effectifs gérés

Nombre d'agent·e·s

Situation au 31 décembre en nombre d'agent·e·s	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agent·e·s en activité sur emploi permanent	1 468	1 246	2 714	1 490	1 207	2 697	1 501	1 212	2 713
Agent·e·s sur mission temporaire et/ou partielle (détail p.10)	637	261	898	723	321	1 044	725	278	1 003
Collaborateurs/ Collaboratrices de cabinet	3	2	5	3	2	5	4	1	5
Dispositifs (détail p. 14)	34	18	52	19	21	40	34	22	56
Agent·e·s hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	102	84	186	83	88	171	91	80	171
TOTAL MAIRIE	2 244	1 611	3 855	2 318	1 639	3 957	2 355	1 593	3 948
Allocataires pour perte d'emploi	17	14	31	14	13	27	11	14	25
TOTAL	2 261	1 625	3 886	2 332	1 652	3 984	2 366	1 607	3 973

Répartition par statut et catégorie des agent·e·s sur emploi permanent

(Nombre d'agent·e·s)

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Titulaires	219	100	319	293	156	449	855	890	1 745	2 513
Contractuels	62	35	97	62	25	87	10	6	16	200
<i>Dont CDD</i>	54	21	75	57	20	77	1	3	4	156
<i>Dont CDI</i>	7	14	21	3	5	8	5	1	6	35
<i>Dont RQTH</i>	1		1	2		2	4	2	6	9
TOTAL	281	135	416	355	181	536	865	896	1 761	2 713
Effectif moyen 2022	278	136	413	345	185	530	861	888	1 749	2 692

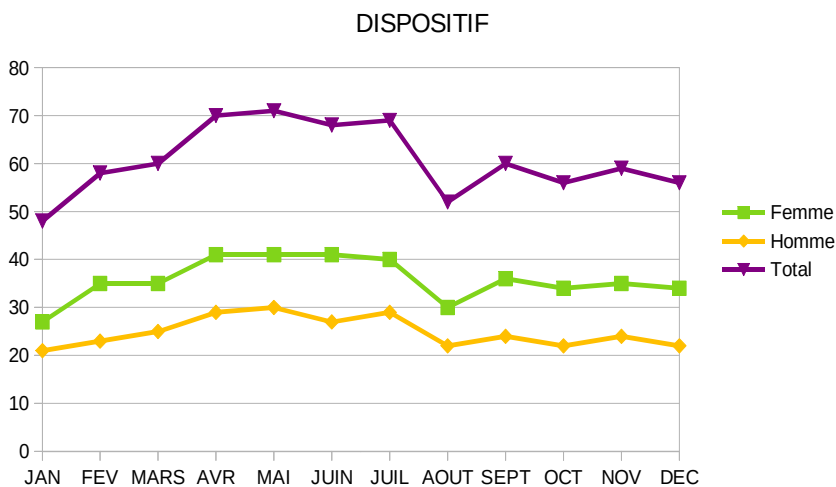
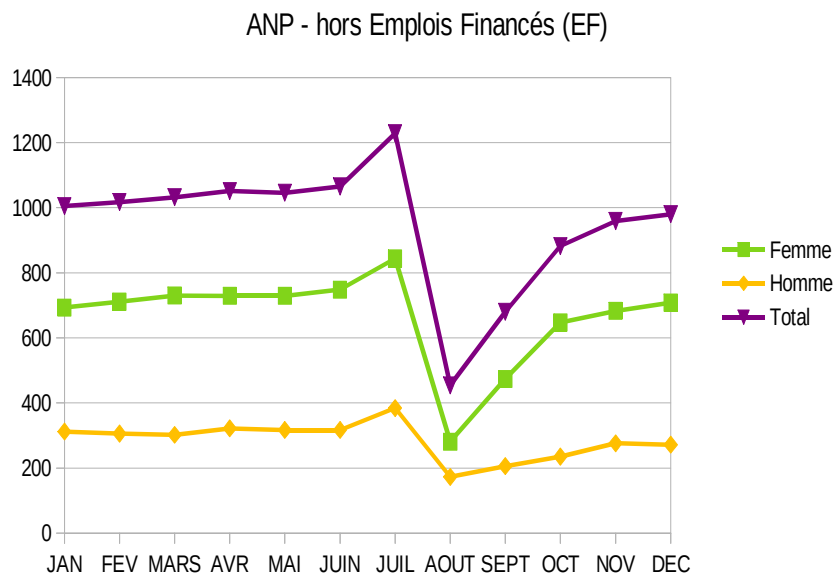
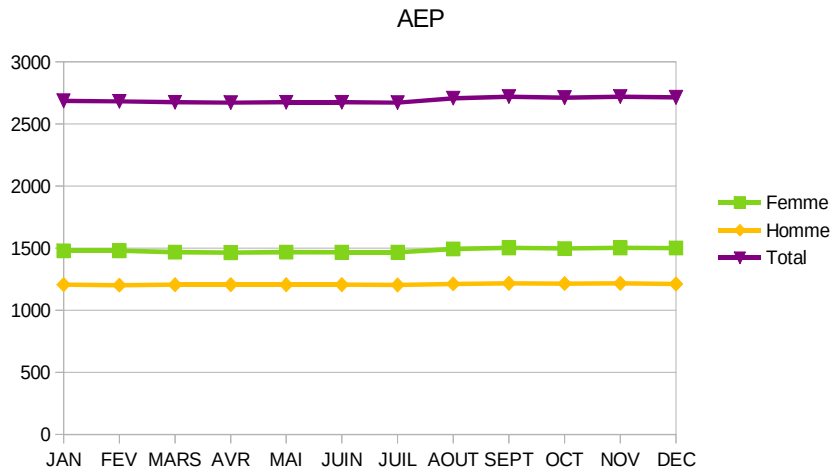
Rappel Total 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1 752	2 697
Rappel Total 2020	268	132	400	343	191	534	857	923	1 780	2 714

(ETP)

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Titulaires	211,5	98,35	309,85	270,95	152,00	422,95	783,05	874,39	1657,44	2390,24
Contractuels	58,79	31,35	90,14	59,70	22,53	82,23	9,80	6,00	15,80	188,17
<i>Dont CDD</i>	51,89	18,50	70,39	55,50	18,90	74,40	1,00	3,00	4,00	148,79
<i>Dont CDI</i>	5,90	12,85	18,75	2,20	3,63	5,83	5,00	1,00	6,00	38,58
<i>Dont RQTH</i>	1,00	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	3,80	2,00	5,80	8,80
TOTAL	270,29	129,70	399,99	330,65	174,53	505,18	792,85	880,39	1673,24	2578,41
Effectif moyen 2022	265,68	130,94	396,62	319,65	178,88	498,53	782,67	871,60	1654,27	2549,43

Rappel Total 2021	262,29	133,10	395,39	324,39	178,01	502,40	783,87	869,46	1653,33	2551,12
Rappel Total 2020	254,26	128,20	382,46	318,43	183,34	501,77	792,64	899,63	1692,27	2576,50

Evolution mensuelle des effectifs gérés



Répartition des agent·e·s sur mission temporaire et / ou partielle

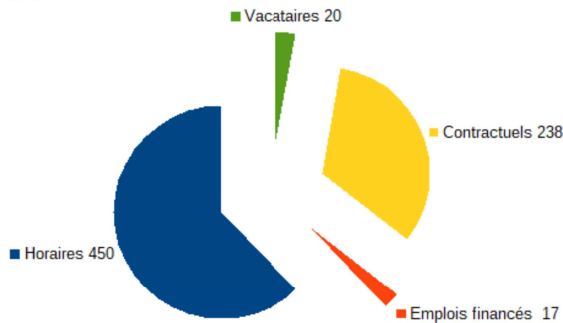
Agent·e·s contractuel·les : Agent·e·s ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé.

Agent·e·s vacataires : Agent·e·s travaillant occasionnellement.

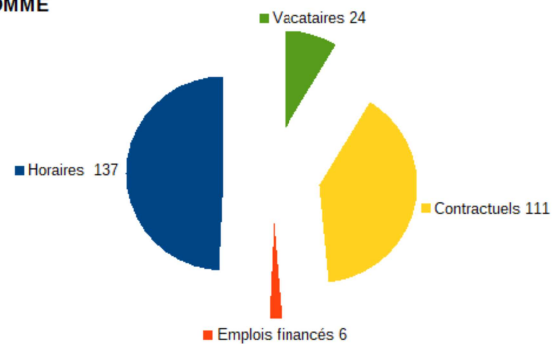
Emplois financés : Agent·e·s ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé et dont la rémunération est compensée en totalité ou partiellement par un organisme financeur.

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

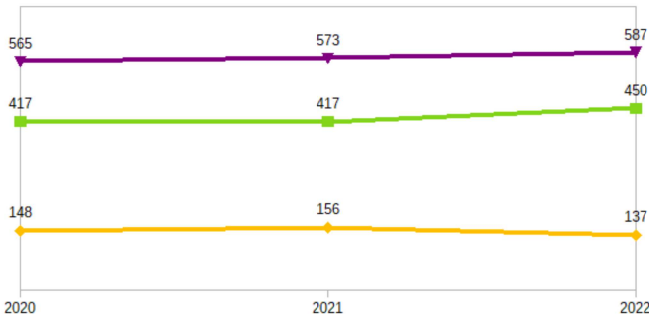
FEMME



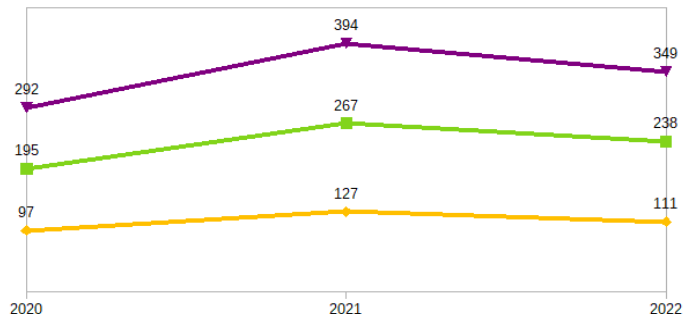
HOMME



HORAIRES

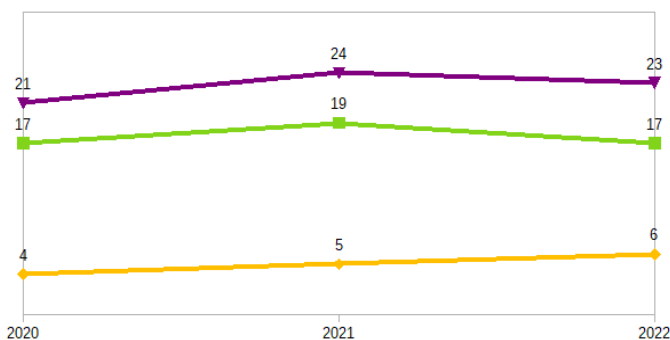


CONTRACTUELS (hors EF)

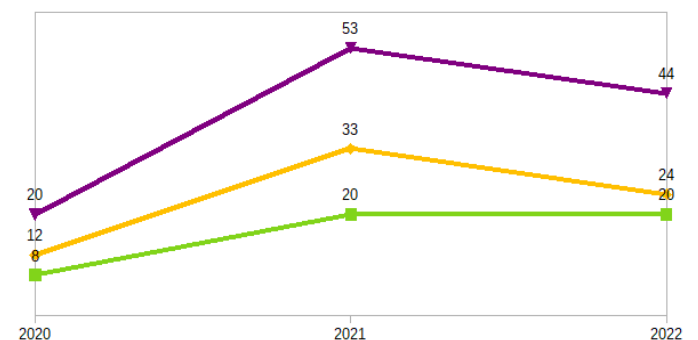


■ Femme
 ◆ Homme
 ▼ Total

EMPLOIS FINANCES



VACATAIRES

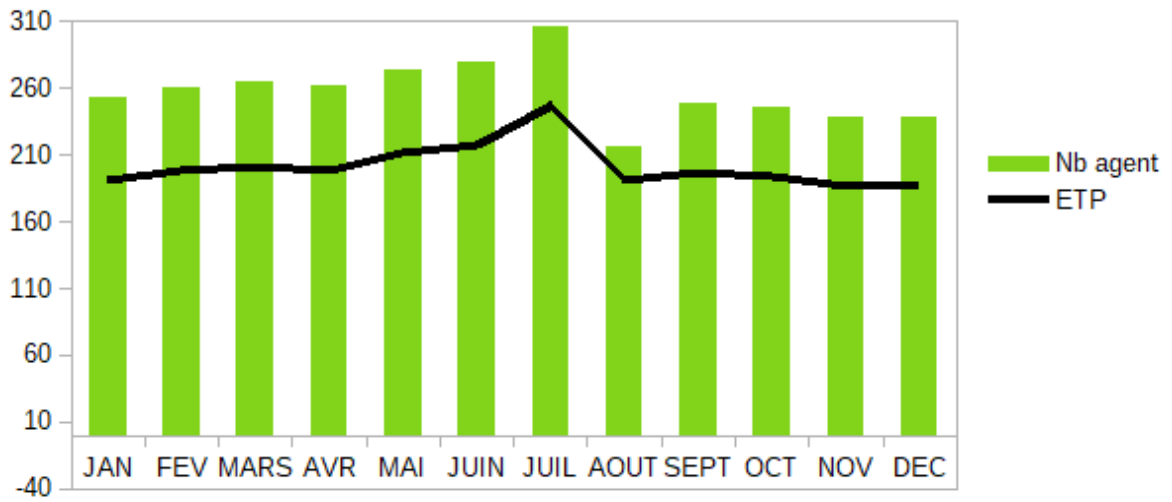


1.

Emploi

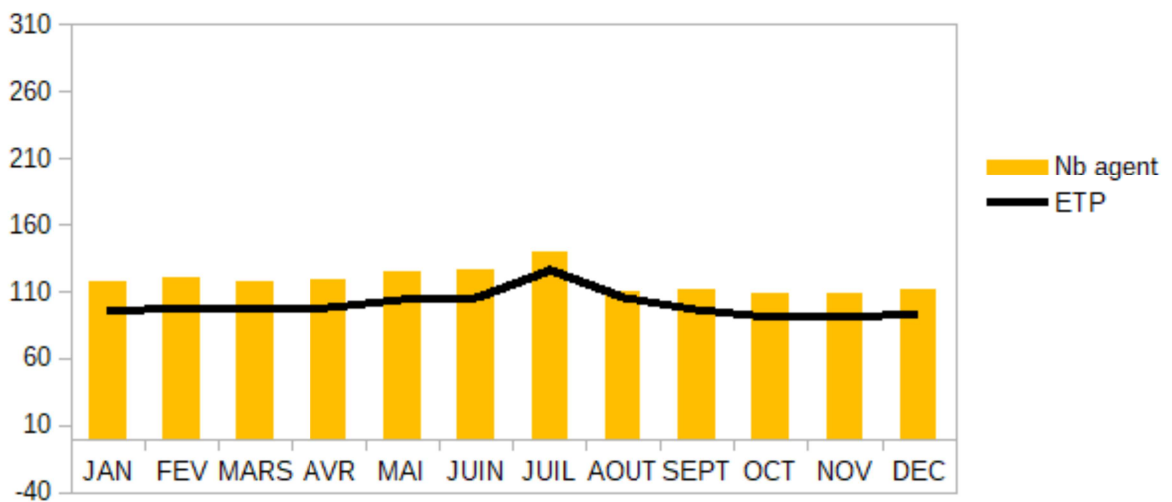
CONTRACTUELS (FEMME)

hors EF



CONTRACTUELS (HOMME)

hors EF



Répartition des agentes et agents 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.

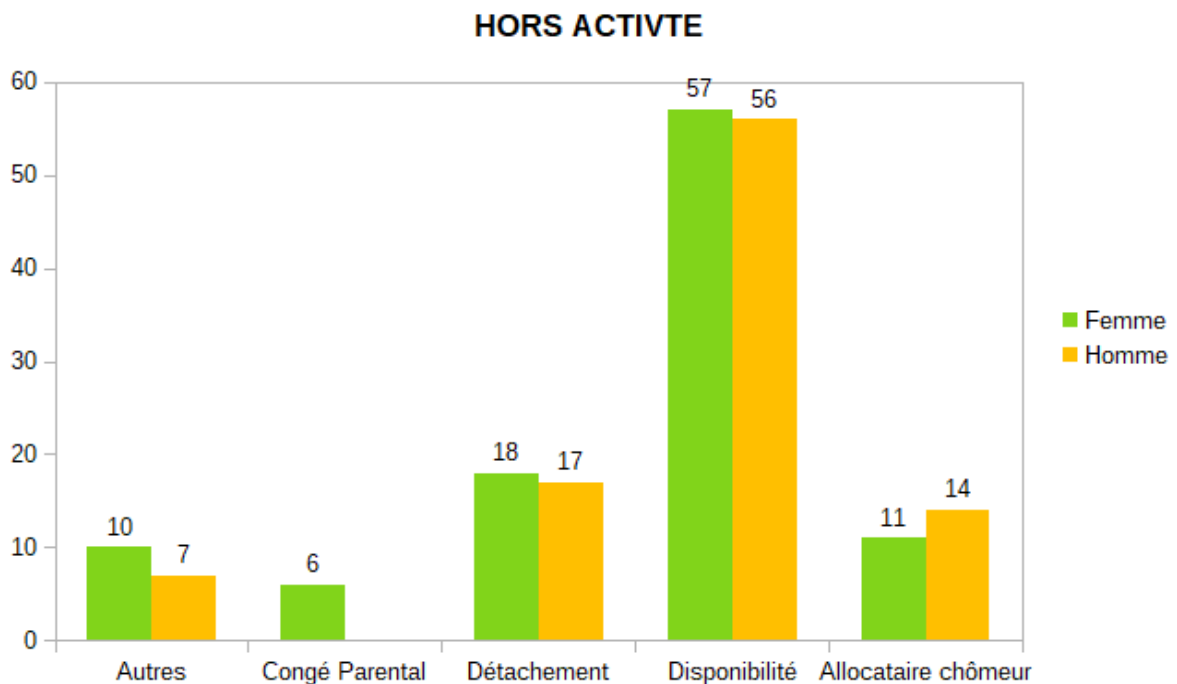
Détachement : Position du / de la fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le/ La fonctionnaire peut être détaché auprès de l'État, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes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



1.1.2. Structure de l'effectif

Répartition par catégorie et département des agent·e·s sur emploi permanent

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
DIR GÉNÉRALE DES SERVICES	32	14	46	22	13	35	67	95	162	243
DIR G FINANCES - JURIDIQUE	21	10	31	6	3	9	39	5	44	84
DIR G RESS HUMAINES - NUMÉRIQUE	16	5	21	32	2	34	33	8	41	96
DIR G VILLE RÉSILIENTE	80	31	111	47	61	108	123	536	659	878
DIR VILLE ÉMANCIPATRICE	94	64	158	217	91	308	553	228	781	1 247
DIR VILLE SOLIDAIRE	38	11	49	31	11	42	50	24	74	165
TOTAL 2022	281	135	416	355	181	536	865	896	1 761	2 713

<i>Rappel Total 2021</i>	275	136	411	349	185	534	866	886	1 752	2 697
<i>Rappel Total 2020</i>	268	132	400	343	191	534	857	923	1 780	2 714

Répartition par filière des agent·e·s sur emploi permanent

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	1	3	4	21	24	45		4	4	53
Administrative	155	69	224	159	29	188	270	34	304	716
Animation				26	16	42	51	27	78	120
Culturelle	48	32	80	123	35	158	26	9	35	273
Police Municipale		1	1	3	8	11	18	46	64	76
Sanitaire et Sociale	36		36				172	4	176	212
Technique	41	30	71	23	69	92	328	772	1 100	1 263
TOTAL 2022	281	135	416	355	181	536	865	896	1 761	2 713

<i>Rappel Total 2021</i>	275	136	411	349	185	534	866	886	1 752	2 697
<i>Rappel Total 2020</i>	268	132	400	343	191	534	857	923	1 780	2 714

Emplois fonctionnels, directrices et directeurs et chef-fes de service

Emploi	Femme	Homme	TOTAL
DGS		1	1
DGA	3	2	5
Directeur/Directrices	12	6	18
Chef-fes de service	38	22	60
TOTAL 2022	53	31	84
Rappel Total 2021	55	29	84
Rappel Total 2020	57	27	84

1.1.3. Répartition des dispositifs

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Contrat de droit privé									
Apprenti-e (MA)	11	7	18	11	11	22	18	12	30
Contrat Adultes-Relais (AR)	5		5	4		4	4		4
Statut particulier									
Stagiaire gratifié-e (DF)	7	3	10	1	2	3	1		1
Service civique	11	7	18	3	5	8	10	6	16
Contractuel-le en CIFRE (IG)		1	1		3	3		4	4
Allocataire Invalidité							1		1
TOTAL	34	18	52	19	21	40	34	22	56

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 :

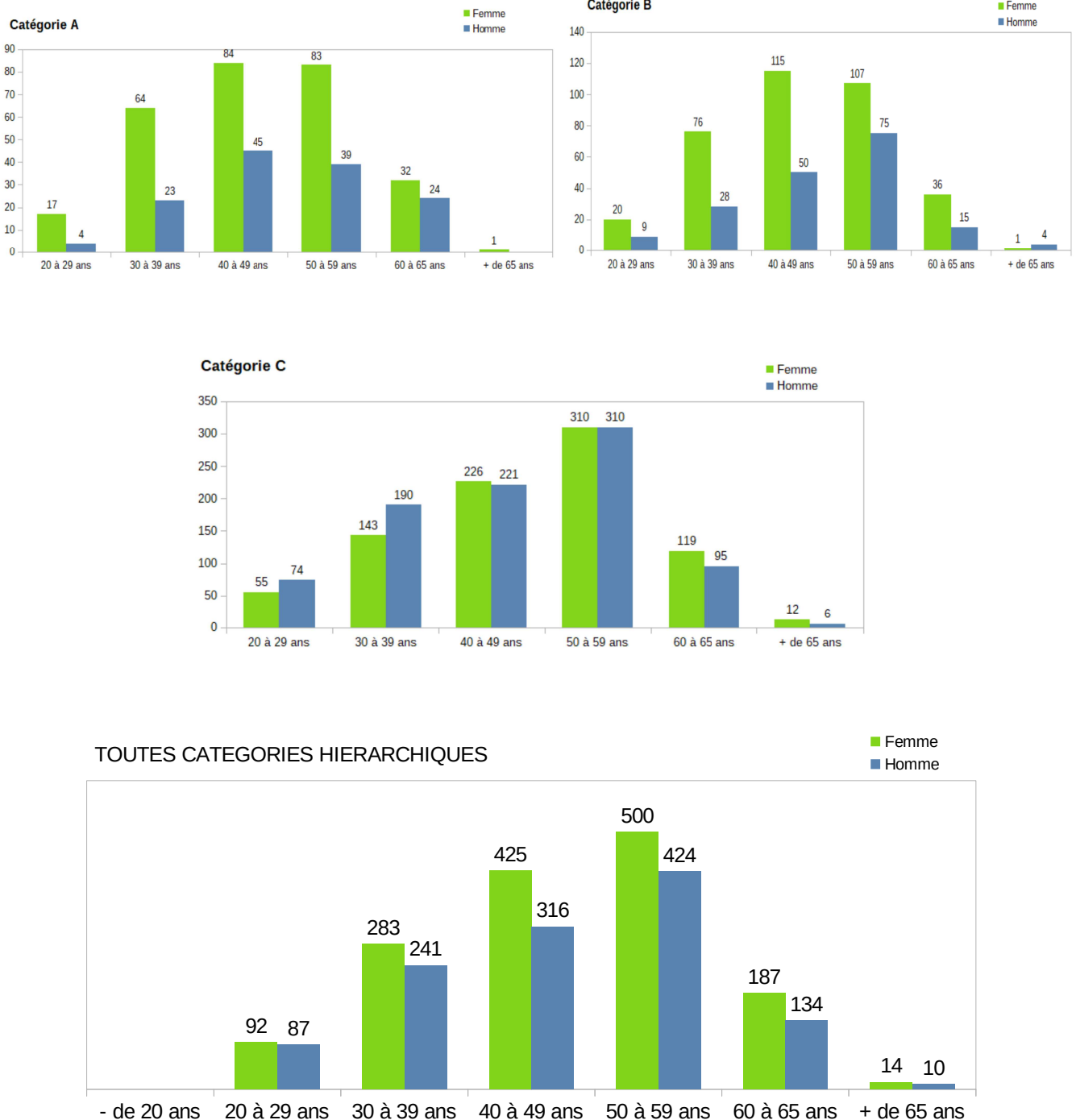
Contrat adultes-relais : contrat de travail de droit privé qui permet à certaines personnes éloignées de l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. Durée : 36 mois maximum.

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

409 stagiaires ont été accueillis en 2022 (stagiaires gratifiés compris).

1.1.4. Approche démographique

Répartition par tranche d'âge des agent·e·s sur emploi permanent



Âge moyen par catégorie des agent·e·s sur emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	46 ans et 5 mois	48 ans et 9 mois	47 ans et 2 mois
B	47 ans et 1 mois	48 ans et 9 mois	47 ans et 8 mois
C	48 ans et 7 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 9 mois
TOTAL 2022	47 ans et 10 mois	47 ans et 4 mois	47 ans et 7 mois

<i>Rappel Total 2021</i>	<i>48 ans et 1 mois</i>	<i>47 ans et 7 mois</i>	<i>47 ans et 10 mois</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>47 ans et 9 mois</i>	<i>46 ans et 11 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>

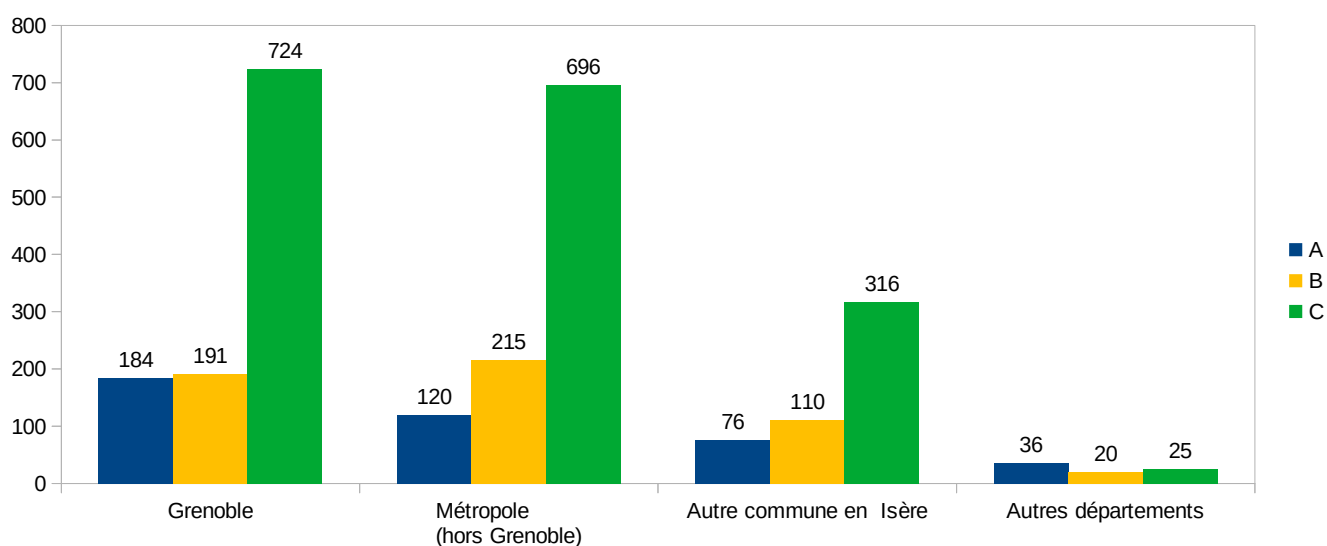
Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	48 ans et 8 mois	47 ans et 9 mois	48 ans et 3 mois
<i>dont Stagiaire</i>	<i>36 ans et 4 mois</i>	<i>35 ans et 10 mois</i>	36 ans et 1 mois
<i>dont Titulaire</i>	<i>49 ans et 6 mois</i>	<i>48 ans et 7 mois</i>	49 ans et 1 mois
Contractuel	38 ans et 11 mois	40 ans et 11 mois	39 ans et 7 mois
TOTAL 2022	47 ans et 10 mois	47 ans et 4 mois	47 ans et 7 mois

<i>Rappel Total 2021</i>	<i>48 ans et 1 mois</i>	<i>47 ans et 7 mois</i>	<i>47 ans et 10 mois</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>47 ans et 9 mois</i>	<i>46 ans et 11 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>

Lieu de résidence des agent·e·s sur emploi permanent

Par catégorie hiérarchique et situation géographique

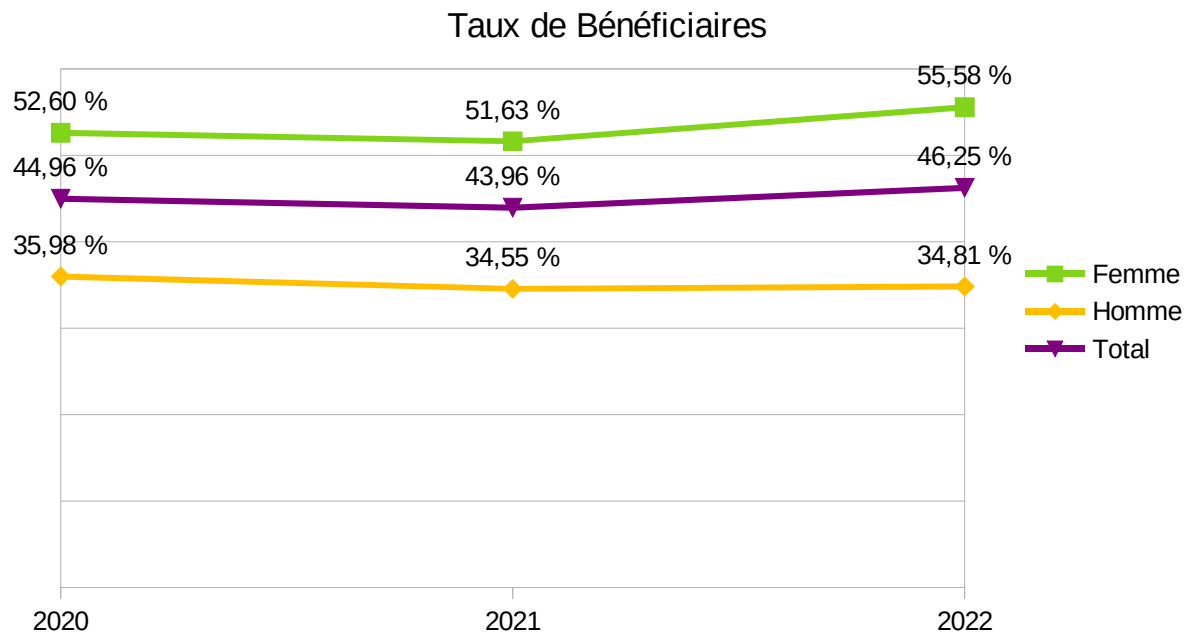
Catégorie hiérarchique	Grenoble	Métropole (hors Grenoble)	Autres communes en Isère	Autres départements	TOTAL
A	184	120	76	36	416
B	191	215	110	20	536
C	724	696	316	25	1 761
Total	1 099	1 031	502	81	2 713



Par année et par zone géographique

Lieu de résidence	2020		2021		2022	
	Nb d'agent	%	Nb d'agent	%	Nb d'agent	%
Grenoble	1 137	41,89 %	1 112	41,23 %	1 099	40,51 %
Hors Grenoble	1 577	58,11 %	1 535	58,77 %	1 614	59,49 %
Total	2 714	100%	2 697	100%	2 713	100%

Dispositif Plan de Déplacement de mobilité des agent·e·s sur emploi permanent



Taux de bénéficiaires = Nombre de bénéficiaires / Effectif moyen AEP

Le nombre de bénéficiaires était de :

- 1 218 agents en 2020 pour un effectif moyen de 2 709 agents ;
- 1 192 agents en 2021 pour un effectif moyen de 2 711 agents ;
- 1 245 agents en 2022 pour un effectif moyen de 2 692 agents.

Nombre d'abonnements en 2022

(un ou une agent-e peut avoir plusieurs abonnements)

Année 2022	Grenoble			Métropole			Autre Isère			Autres départements			Total		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
3 x 30 trajets TAG	1		1	1		1	1		1				3		3
Abonnement mensuel TAG	75	7	82	49	11	60	11	3	14	2	4	6	137	25	162
Abonnement annuel TAG	141	25	166	137	36	173	17	3	20	5	2	7	300	66	366
9 x 10 trajets TAG	29	1	30	12	1	13	6		6	2	1	3	49	3	52
Abonnement hebdomadaire TER	2		2				24	7	31	4	4	8	30	11	41
Abonnement mensuel TER	4		4	1	1	2	48	24	72	6	9	15	59	34	93
Abonnement annuel TER	1		1	2		2	14	5	19	5	4	9	22	9	31
Abonnement mensuel Trans'isère	1		1	1	1	2	22	10	32		1	1	24	12	36
Abonnement annuel Trans'isère	1		1	1	1	2	26	5	31				28	6	34
Abonnement mensuel Métrovélo	3	1	4										3	1	4
Abonnement trimestr. Métrovélo	2	1	3	1		1	3	1	4				6	2	8
Abonnement annuel Métrovélo	24	6	30	3		3	5	1	6	1		1	33	7	40
Abonnement hebdo Métrovélo															
Abonnement semestre Métrovélo				1		1							1		1
Abonnement mensuel combiné	2		2	1		1	36	3	39	3	4	7	42	7	49
Forfait Mobilité Durable *	153	122	275	63	120	183	12	21	33	8	11	19	236	274	510
Total	439	163	602	273	171	444	225	83	308	36	40	76	973	457	1430

Rappel 2021	409	191	600	264	153	417	185	80	265	29	29	58	887	453	1340
Rappel 2020	414	231	645	276	159	435	162	81	243	26	23	49	878	494	1372

* Le forfait mobilité durable a été versé aux agent-e-s en février 2022 pour l'année 2021.

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)	145	70	215	13	10	23	158	80	238
Agent-e-s bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité	5	16	21				5	16	21
Agent-e-s bénéficiaires d'un reclassement	3	1	4				3	1	4
Agent-e-s titulaires Allocation Adulte Handicapé	1		1				1		1
Agent-e-s détenteurs de la carte invalidité									
Agent-e-s bénéficiaires d'une Pension Invalidité	1	3	4	1		1	2	3	5
Agent-e-s bénéficiaires d'une Incapacité Permanente Partielle									
Agent-e-s bénéficiaires de la PPR	7	2	9				7	2	9
Victime AT ou maladie pro. avec incapacité permanente ≥ 10 % et titulaire d'une rente	2	3	5				2	3	5
TOTAL 2022	164	95	259	14	10	24	178	105	283
Nombre d'agent-e-s	283								
Nombre d'agent-e-s (sous totaux)	1367	1146	2513	134	66	200	1501	1212	2713
% des travailleurs handicapés et inaptes	12,0%	8,3%	10,3%	10,5%	15,2%	12,0%	11,9%	8,7%	10,4%
Nombre d'agent-e-s (total sur emploi permanent)	2713								
% des travailleurs handicapés et inaptes	10,4%								

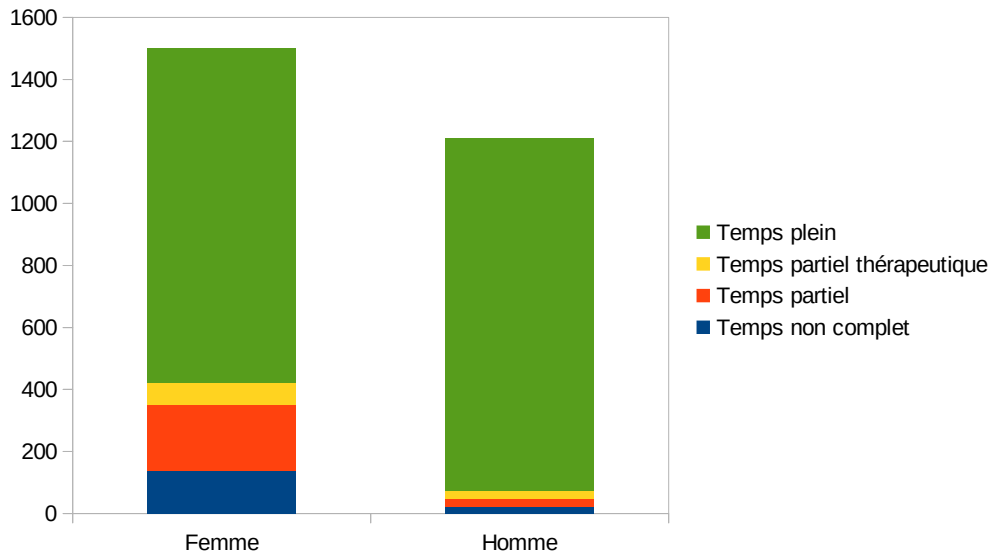
* **Mode de calcul spécifique au bilan social** : le pourcentage des travailleurs handicapé-e-s est calculé sur le total des Agent-e-s sur Emploi Permanent uniquement – sans lien avec les règles propres au rapport à effectuer en application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des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

Sur emploi non permanent

On dénombre dix agent-e-s en renfort ou remplacement en situation de handicap ayant intervenu au cours de l'année 2022.

1.3. TEMPS DE TRAVAIL

1.3.1. Durée du temps de travail



Durée de travail	Femme	Homme	Total
Temps non complet	138	23	161
Temps partiel	213	24	237
Temps partiel thérapeutique	72	27	99
Temps plein	1078	1138	2216
Total	1501	1212	2713

Temps partiel :

Il correspond au choix d'une ou d'un 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, si elle ou il 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.

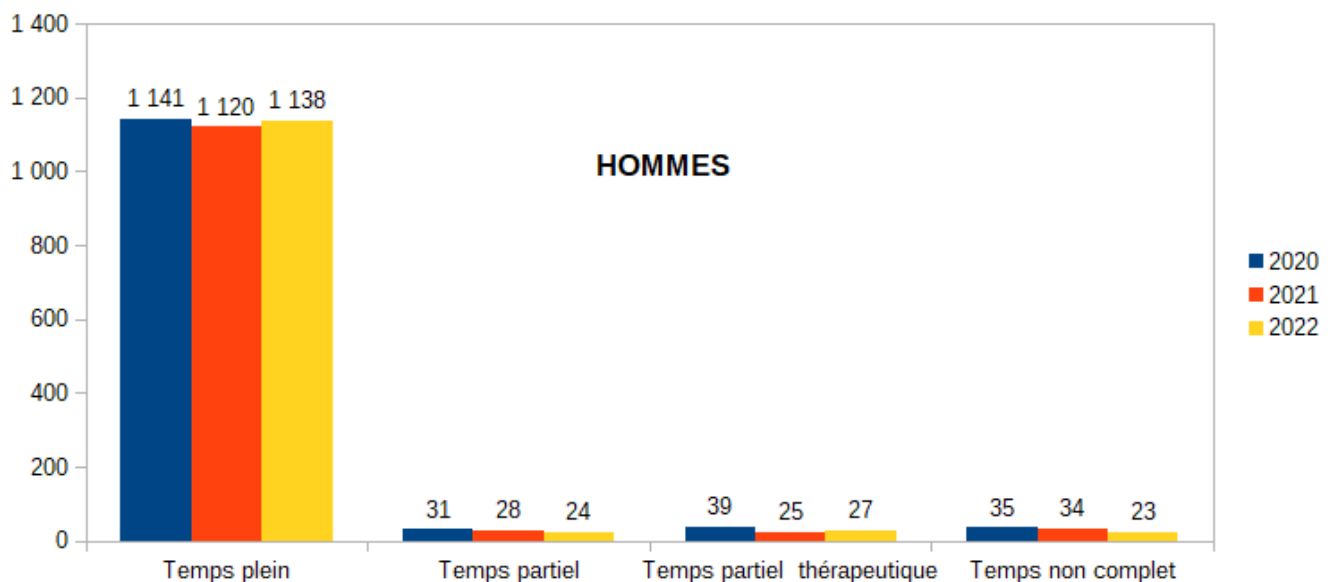
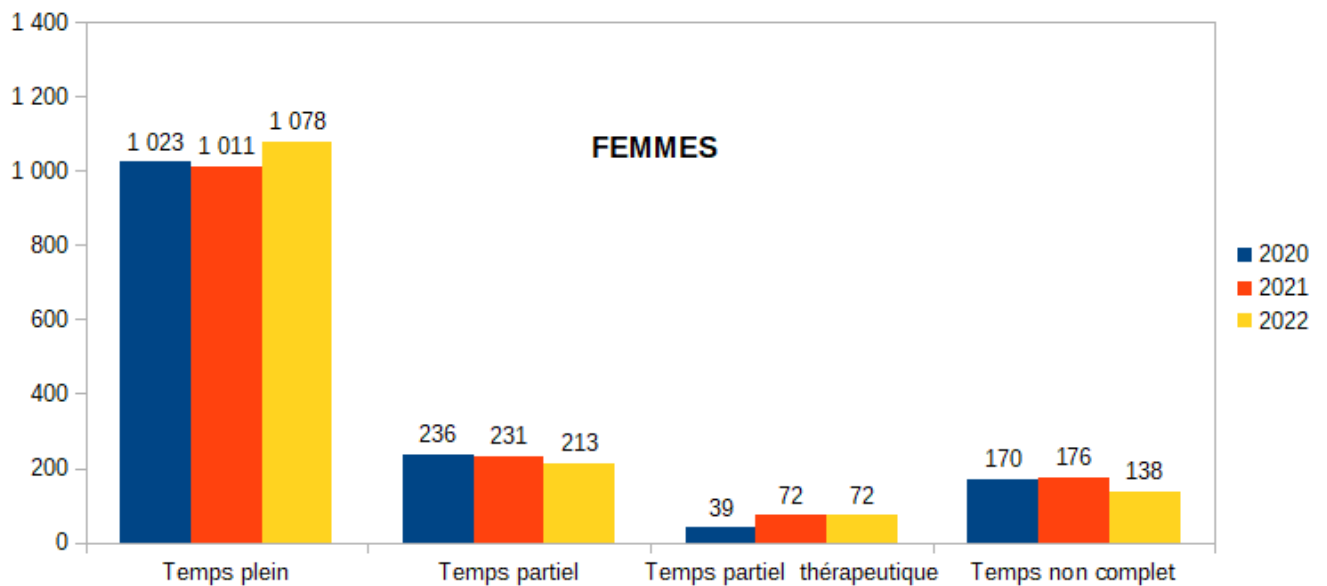
Les fonctionnaires dont la durée totale de service n'atteint pas 28 heures par semaine relèvent du régime général de sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire obligatoire de l'IRCANTEC.

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 Agents et Agentes des Collectivités Locales (CNRACL).

Temps partiel thérapeutique :

Les fonctionnaires et contractuels peuvent être autorisés pour une période de 1 à 3 mois, sur présentation d'un certificat médical et demande auprès de la collectivité, 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.



1.3.2. Temps partiel et temps non complet

Nombre d'agentes et agents à temps partiel

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	34	5	39
B	75	6	81
C	104	13	117
TOTAL	213	24	237

<i>Rappel Total 2021</i>	231	28	259
<i>Rappel Total 2020</i>	236	31	267

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50 %	8	2	10
60 %	4	1	5
70 %	7	-	7
80 %	115	15	130
90 %	79	6	85
TOTAL	213	24	237

<i>Rappel Total 2021</i>	231	28	259
<i>Rappel Total 2020</i>	236	31	267

Nombre d'agentes et agents à temps partiel ayant repris à temps plein

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5	-	5
B	8	2	10
C	19	3	22
TOTAL	32	5	37

<i>Rappel Total 2021</i>	20	7	27
<i>Rappel Total 2020</i>	24	9	33

Nombre d'agentes et d'agents à temps non complet

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	9	6	15
B	14	9	23
C	115	8	123
TOTAL	138	23	161
<hr/>			
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>176</i>	<i>34</i>	<i>210</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>170</i>	<i>35</i>	<i>205</i>

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%			
>= 20% et < 30%	4	3	7
>= 30% et < 40%	2		2
>= 40% et < 50%			
>= 50% et < 60%	14	8	22
>= 60% et < 70%	8	1	9
>= 70% et < 80%	10	2	12
>= 80% et < 90%	81	7	88
>= 90 %	19	2	21
TOTAL	138	23	161
<hr/>			
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>176</i>	<i>34</i>	<i>210</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>170</i>	<i>35</i>	<i>205</i>

1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

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

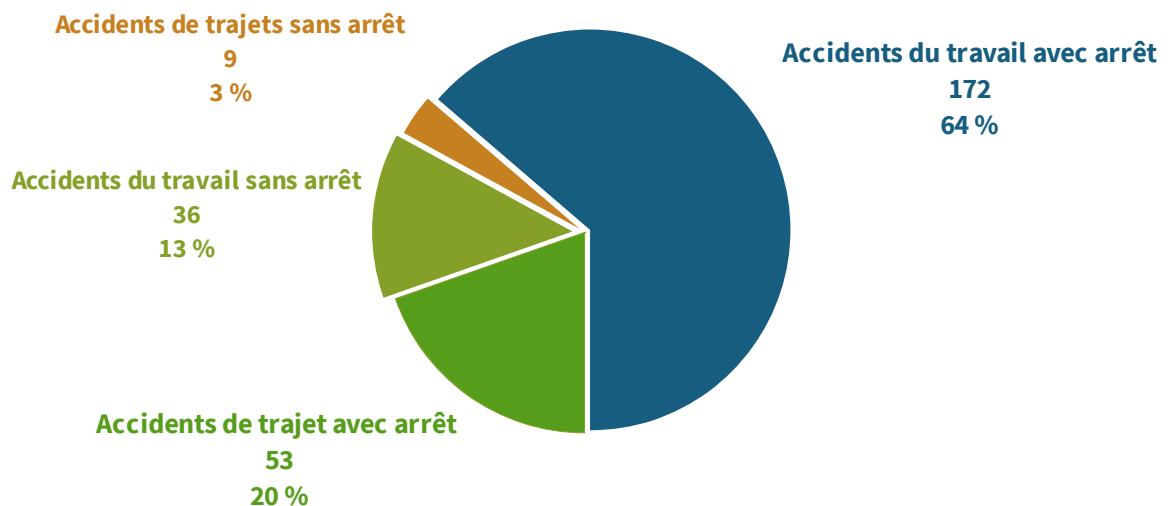
Cet indicateur concerne tous les agent·e·s permanents, non permanents, et les dispositifs (CAE et apprentis).

Déclaration d'accidents

Type d'accident	Nb Accidents		
	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	20	16	36
Accident du Travail	90	82	172
TOTAL Accident du Travail	110	98	208
Accident de trajet sans arrêt	7	2	9
Accident de trajet	38	15	53
TOTAL Accident de Trajet	45	17	62
TOTAL 2022	155	115	270
*Rappel Total 2021	157	114	271
*Rappel Total 2020	110	103	213

**Erratum : Suite au constat d'une erreur de méthode de calcul sur les années 2020 et 2021, il a été décidé de corriger les données selon la méthode de calcul corrigée de 2022 afin de conserver un périmètre de comparaison identique.*

Répartition des déclarations par type d'accident



Répartition des déclarations entre femme et homme - tous accidents confondus



Nombre de jours d'arrêt

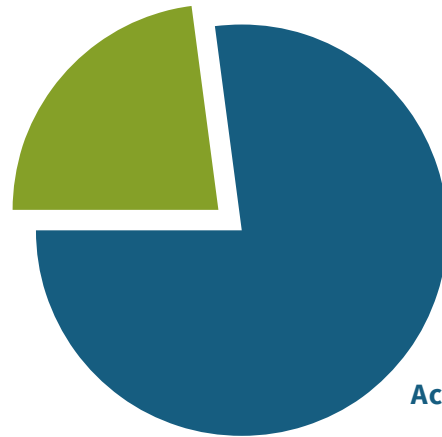
Type d'accident	Nb de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	-	-	-
Accident du Travail	5 162	3 511	8 673
TOTAL Accident du Travail	5 162	3 511	8 673
Accident de trajet sans arrêt	-	-	-
Accident de trajet	1 704	875	2 579
TOTAL Accident de Trajet	1 704	875	2 579
TOTAL 2022	6 866	4 386	11 252
*Rappel Total 2021	5 873	5 421	11 294
*Rappel Total 2020	4 087	4 119	8 206

*Erratum : Voir erratum page 25.

Répartition du nombre de jours d'arrêt par type d'accident**Accidents de trajet**

2 579

23 %

**Accidents de travail**

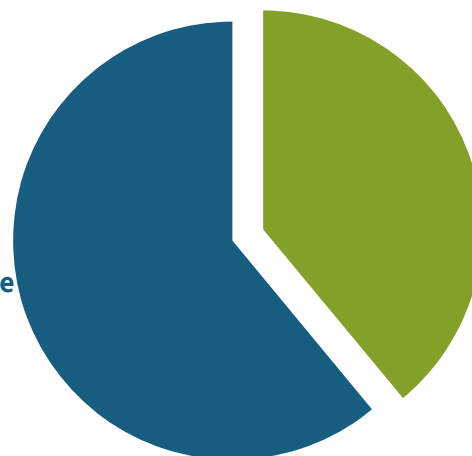
8 673

77 %

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

6 866

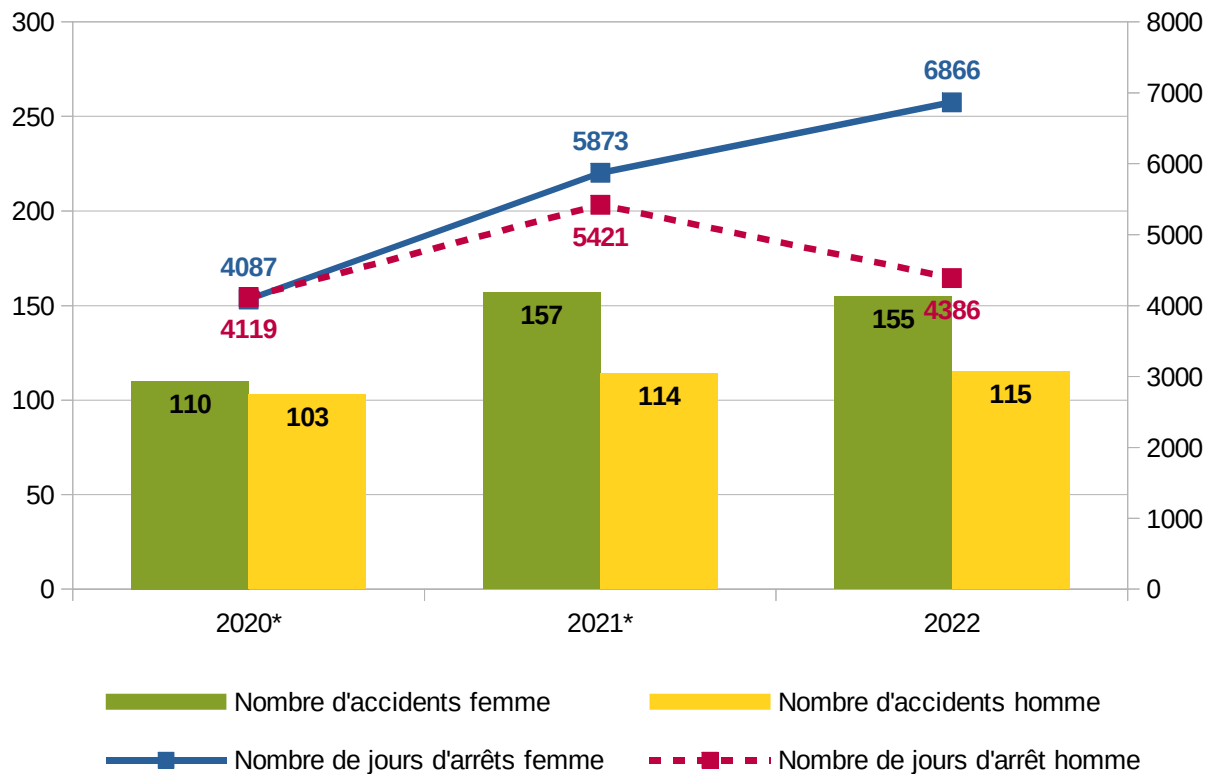
61 %

**Nombre de jours d'arrêt homme**

4 386

39 %

**Accident de trajet = domicile – travail*



*Erratum : Voir erratum page 25.

Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents			%		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
0	25	16	41	9%	6%	15%
1 - 5	22	17	39	8%	6%	14%
6 - 10	18	15	33	7%	6%	12%
11 - 15	9	14	23	3%	5%	9%
16 - 20	12	6	18	4%	2%	7%
21 - 25	7	6	13	3%	2%	5%
26 - 30	10	7	17	4%	3%	6%
31-59	16	18	34	6%	7%	13%
60-89	13	3	16	5%	1%	6%
> 90	23	13	36	9%	5%	13%
TOTAL	155	115	270	57,41 %	42,59 %	100,00 %

1. | Emploi

	TAUX DE FRÉQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
2022	37,2	-7,69%	1,9	- 5,00 %
*2021	40,3	+ 49,26 %	2	+ 42,86 %
*2020	27	-- 15,63 %	1,4	+ 15,70 %

*Erratum : Voir erratum page 25.

Taux de fréquence :

Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées

$$\frac{\text{Nb. d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP}} \times 1\,000\,000$$

Taux de gravité :

Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées

$$\frac{\text{Nb. de jours d'absence dû aux accidents du travail avec arrêt}}{\text{Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP}} \times 1\,000$$

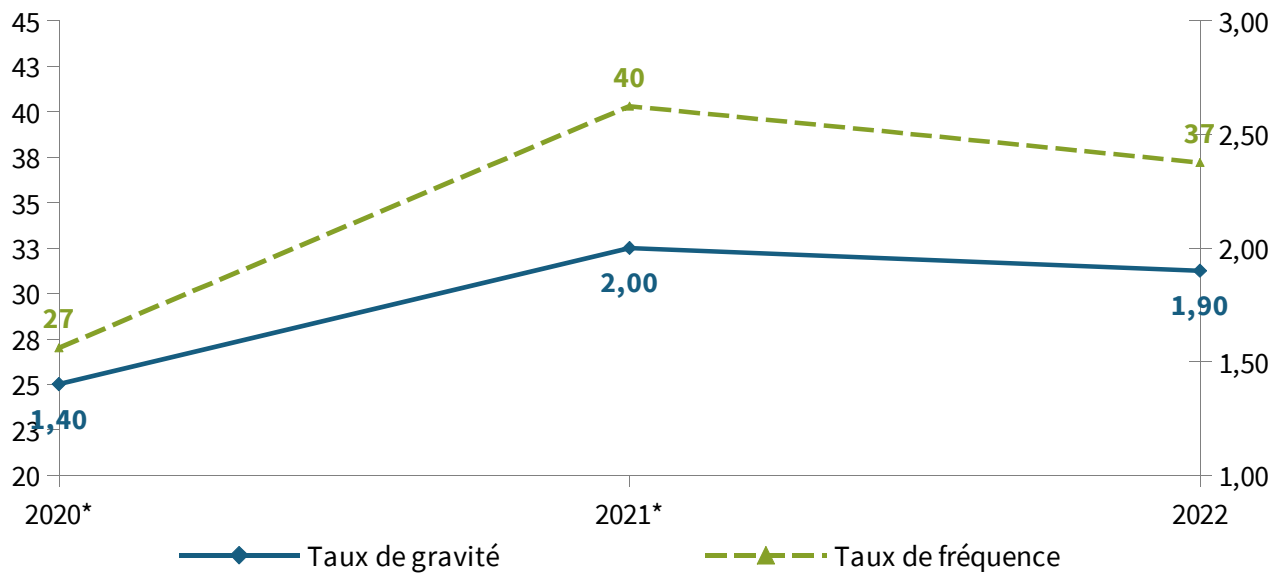
Important :

Cet indicateur concerne tous les agent-e-s 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 1 607 heures par an et par agent (en ETP).

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



*Erratum : Voir erratum page 25.

En 2022, nous constatons un total de **270 accidents de travail et de trajet**.

Nous dénombrons **208 accidents de travail**, dont 172 avec arrêt ayant entraîné **8 673 jours d'arrêt** de travail.

Le nombre de jours d'arrêt est stable par rapport à 2021.

La durée moyenne d'un arrêt de travail (suite à accident de travail) reste stable par rapport aux années précédentes :

- 50,4 jours en 2022,
- 49,4 jours en 2021,
- 51,3 jours en 2020.

Les principales causes d'accident restent globalement les mêmes en 2022 :

- Les manutentions manuelles et postures,
- Les chutes de plain-pied ou avec dénivellation.

Leurs conséquences :

- Contusions, hématomes principalement,
- Entorse, luxations
- Lésion musculaire, tendineuse,
- Plaie.

Les départements les plus accidentogènes sont toujours Ville Émancipatrice et Ville Résiliente.

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.

1. | Emploi

En 2022, nous constatons une baisse du taux de gravité et du taux de fréquence. Ces deux taux restent élevés par rapport aux années 2020 et antérieures.

En ce qui concerne les accidents de trajet, ils ont augmenté de + 17 % par rapport à 2021 (62 accidents de trajet et 2 579 jours d'arrêt associés, contre 53 arrêts et 2 404 jours d'arrêt en 2021) alors que nous aurions pu imaginer une diminution de ces accidents, du fait de la nette accentuation du travail à distance depuis 2020.

Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. Les mois de fins d'année scolaire et civile (mai, juin, novembre, décembre) sont les mois ayant connus le plus d'accidents en 2022.

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

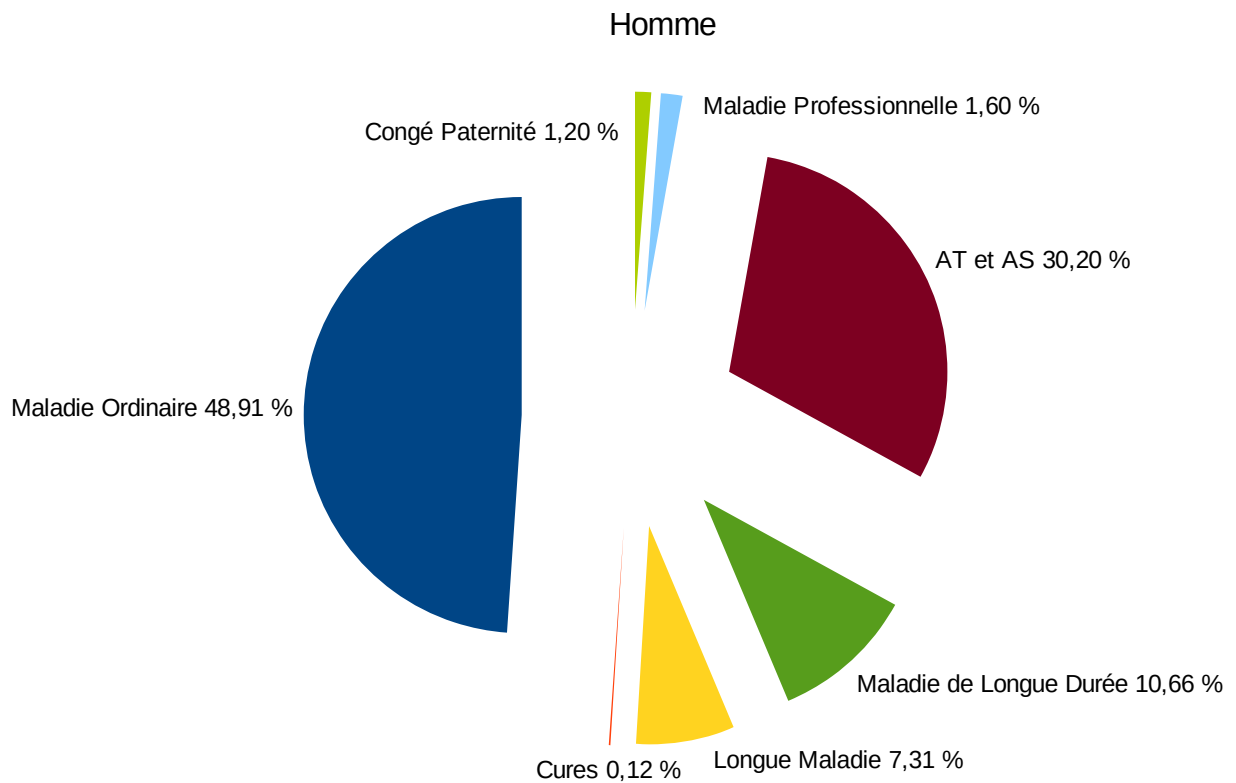
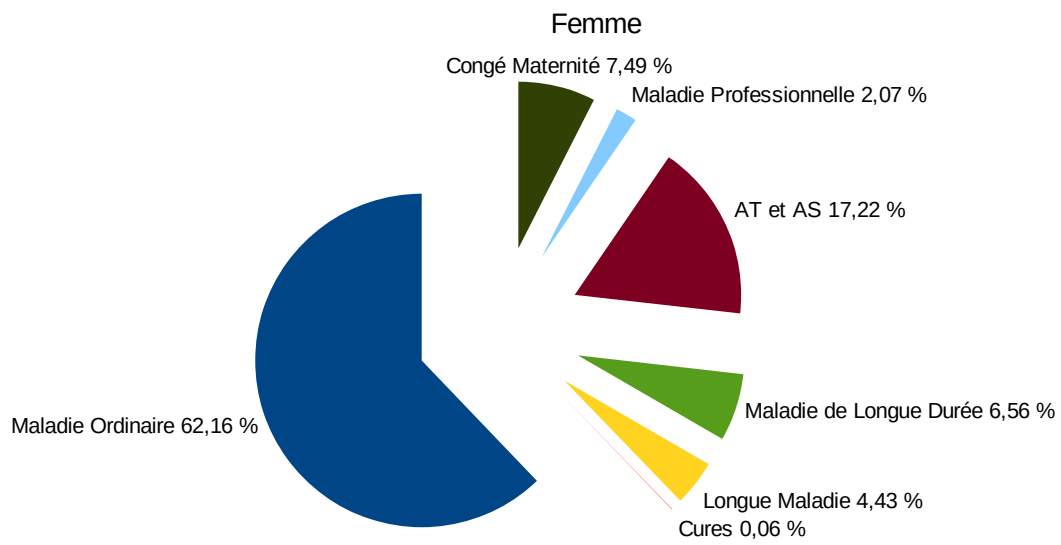
1.4.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme

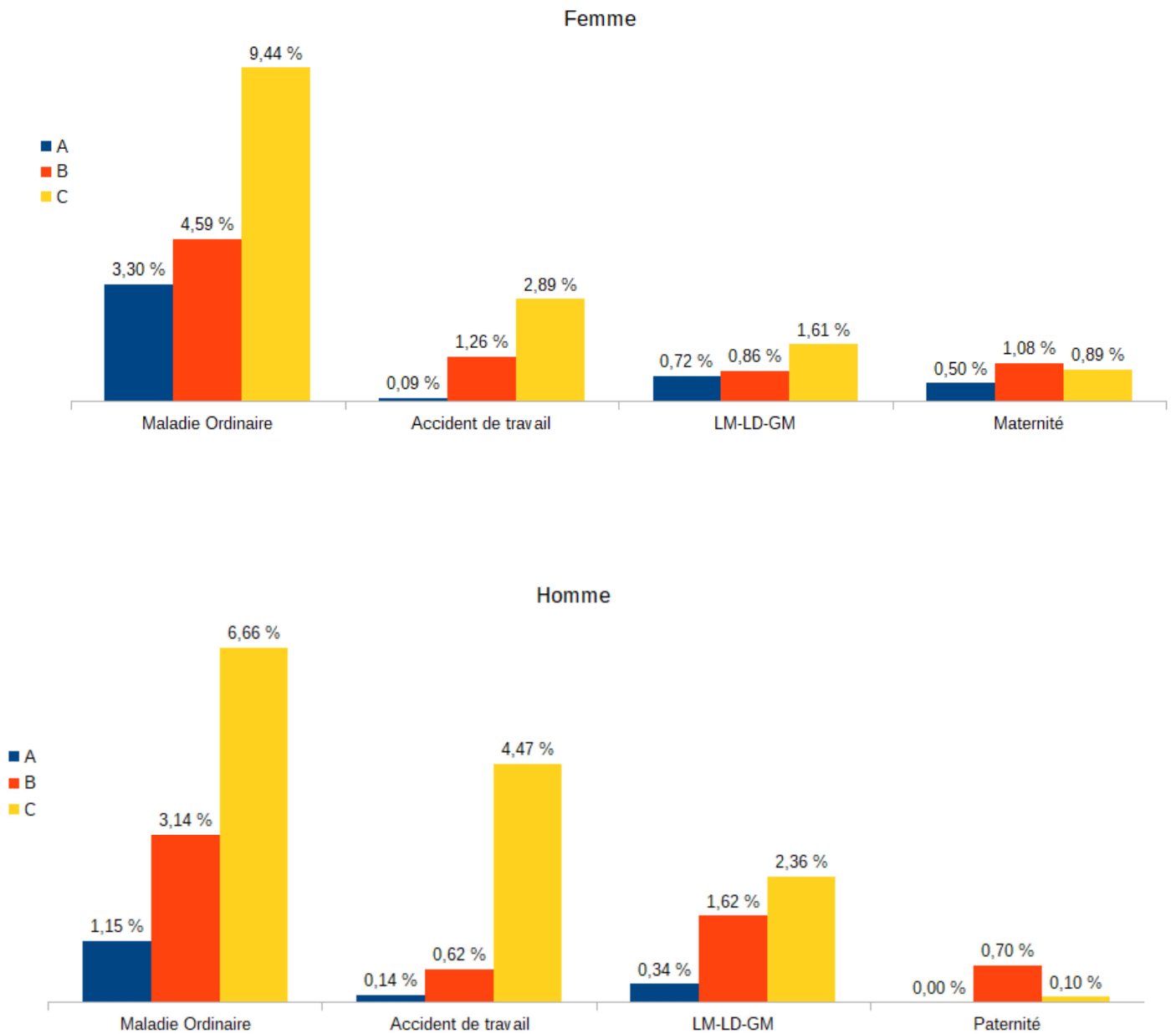
Type	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	38 775	7,17 %	24 277	5,50 %	63 052	6,42 %
Cures	40	0,01 %	60	0,01%	100	0,01 %
Longue maladie (LM)	2 763	0,51 %	3 630	0,82 %	6 393	0,65 %
Longue durée (LD)	4 092	0,76 %	5 293	1,20 %	9 385	0,96 %
Grave maladie (GM)						
Sous total (LM / LD / GM)	6 855	1,27 %	8 923	2,02 %	15 778	1,61 %
AS et AT	10 740	1,98 %	14 991	3,40 %	25 731	2,62 %
Maladie professionnelle (MP)	1 294	0,24 %	795	0,18 %	2 089	0,21 %
TOTAL	57 704	10,66 %	49 046	11,11 %	106 750	10,86 %
Maternité ou adoption	4 674	0,86 %			4 674	0,48 %
TOTAL + maternité ou adoption	62 378	11,53 %	49 046	11,11 %	111 424	11,34 %
Paternité			595	0,13 %	595	0,06 %
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	62 378	11,53 %	49 641	11,25 %	112 019	11,40 %
Effectif moyen *	1 483		1209		2692	

<i>Rappel Total 2021</i>	60 349	11,07 %	44 558	10,02 %	104 907	10,60 %
<i>Rappel Total 2020</i>	58 057	10,84 %	44 328	9,73 %	102 385	10,33 %

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

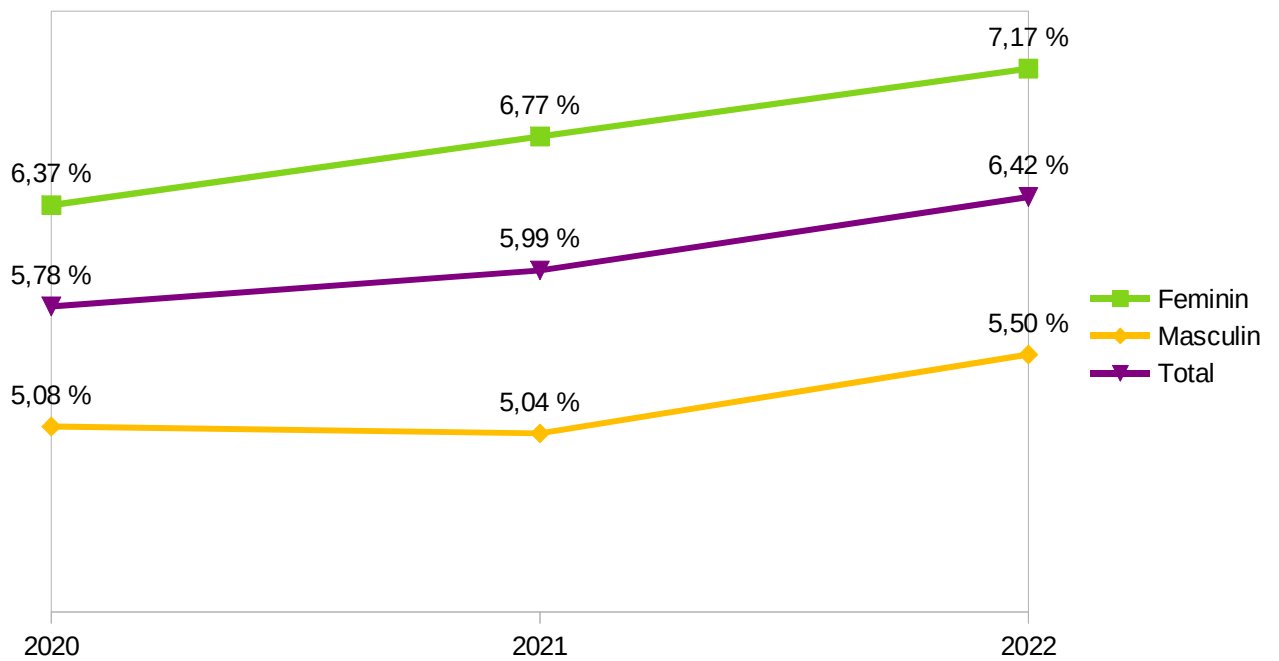
$$\begin{array}{c} \text{Taux d'absentéisme} \\ = \\ \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Effectif moyen} * 365} \end{array}$$



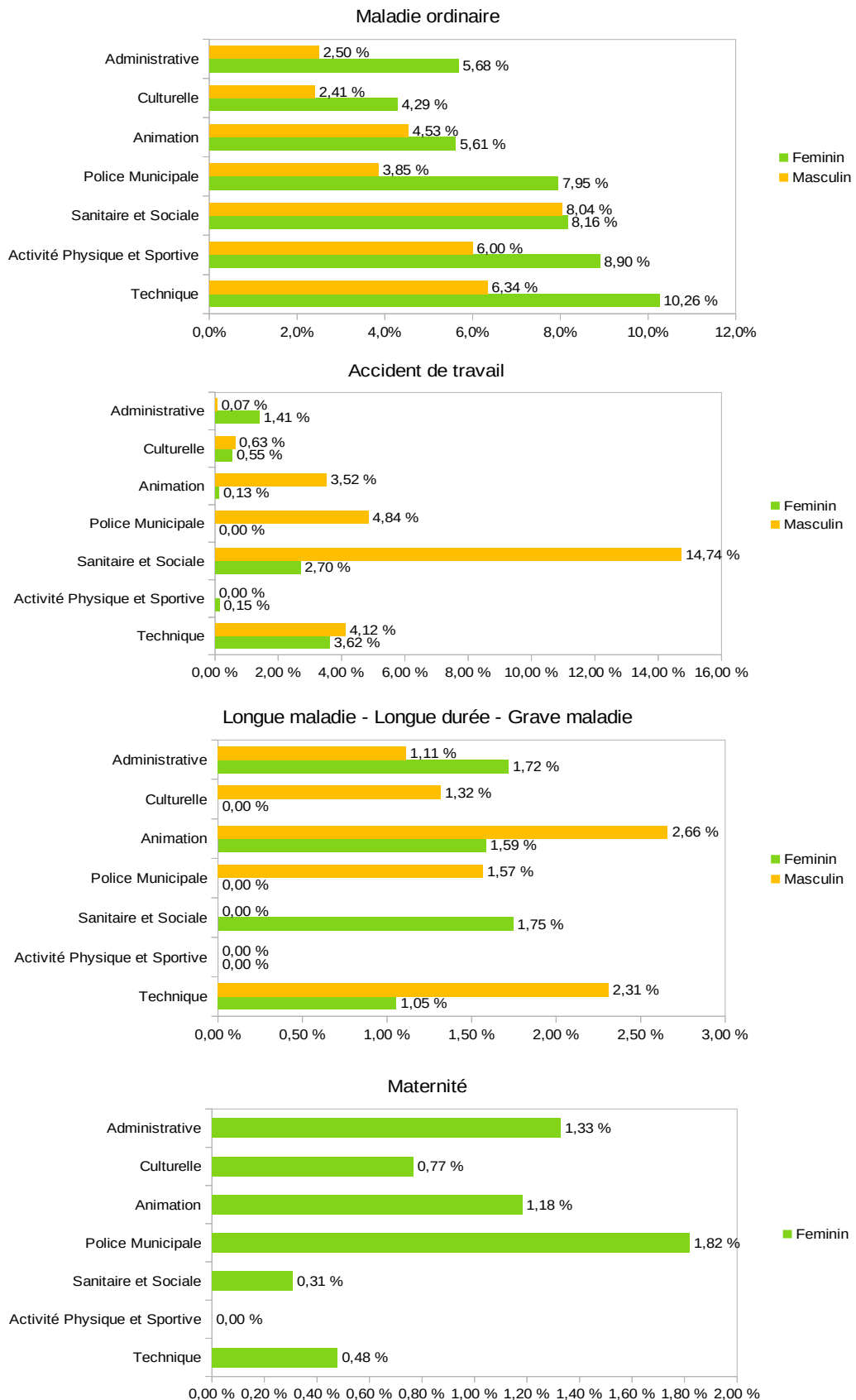


Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)

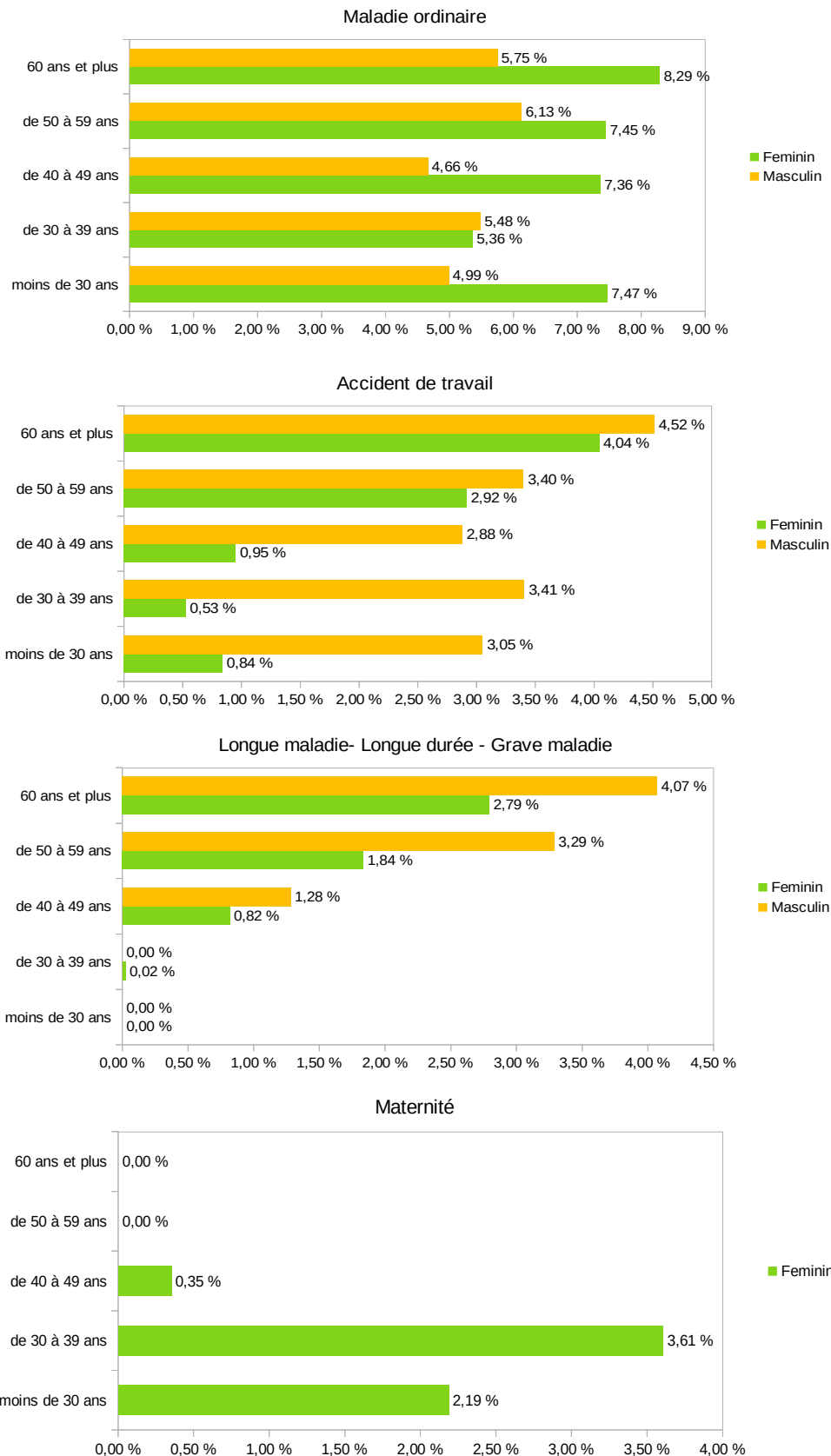
Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



Taux d'absentéisme par filière et motif d'absence



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

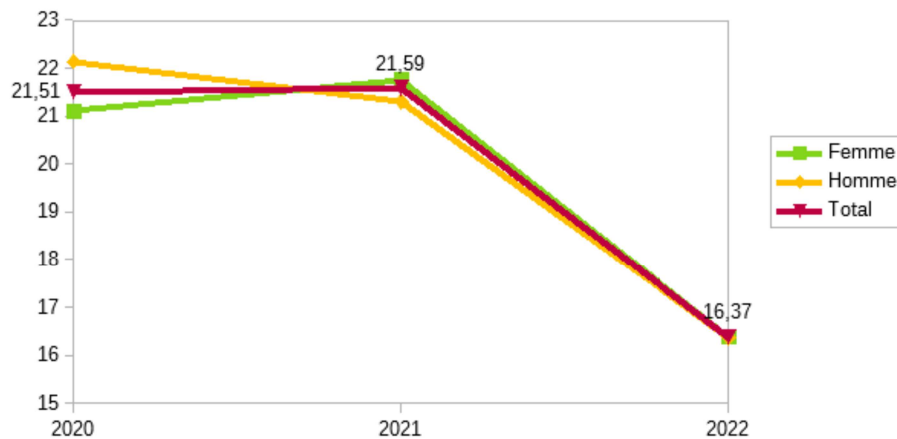


Arrêts de travail pour maladie ordinaire

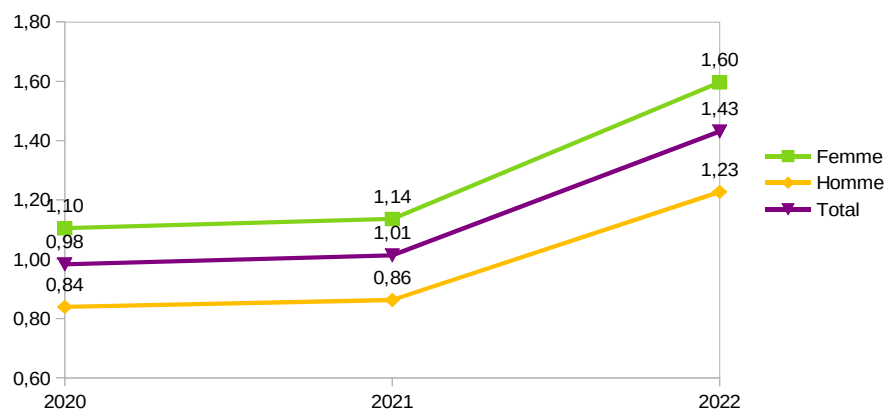
Genre	Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
Femme	38 775	2 367	1 483	16,38	1,60
Homme	24 277	1 484	1 209	16,36	1,23
TOTAL	63 052	3 851	2 692	16,37	1,43
Rappel 2021	59 305	2 747	2 712	21,59	1,01

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

Durée moyenne d'un arrêt



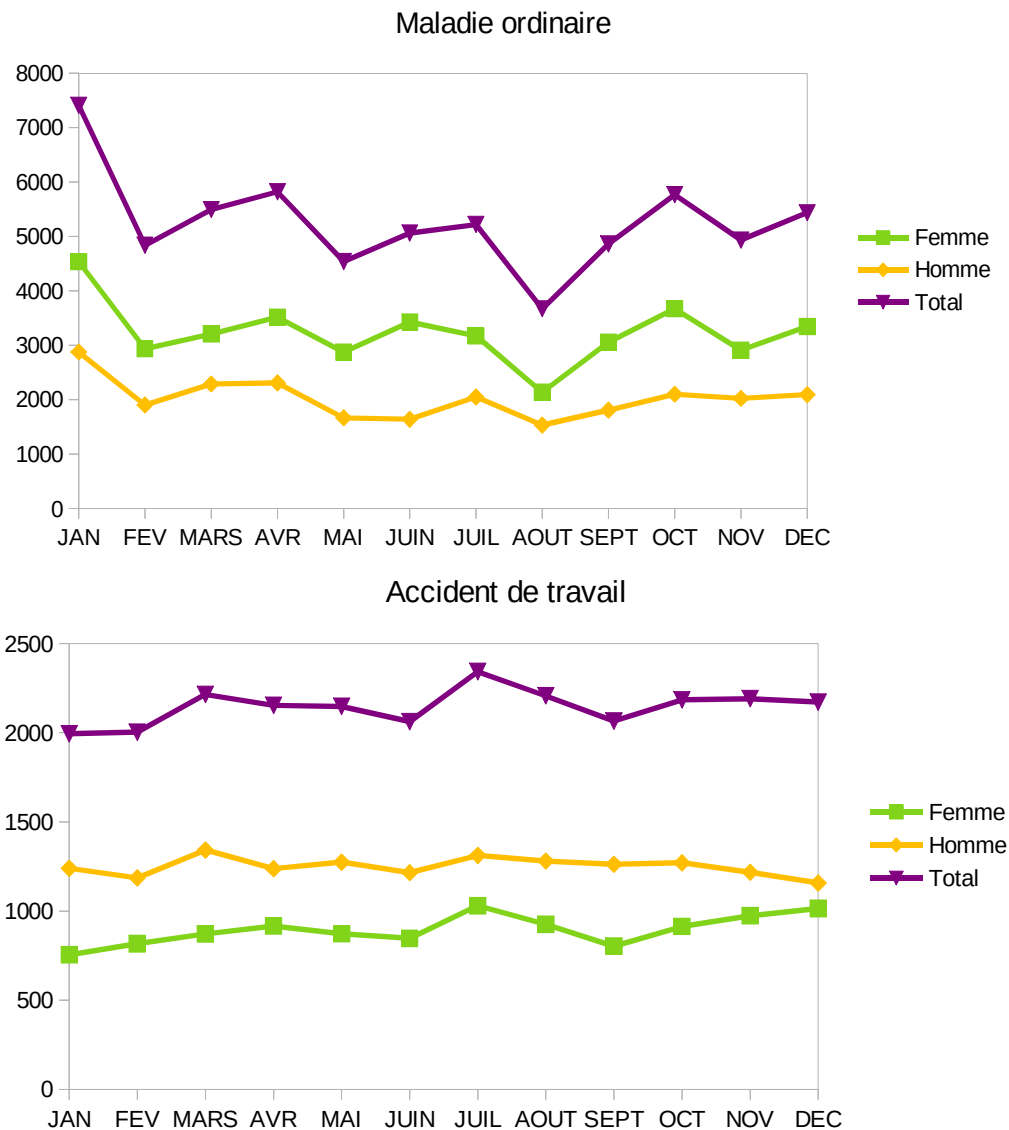
Fréquence des arrêts



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

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

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



L'année 2022 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 11,40 % et un taux de maladie ordinaire de 6,42 %, ces taux étant en légère hausse par rapport à 2021 (+ 7 %).

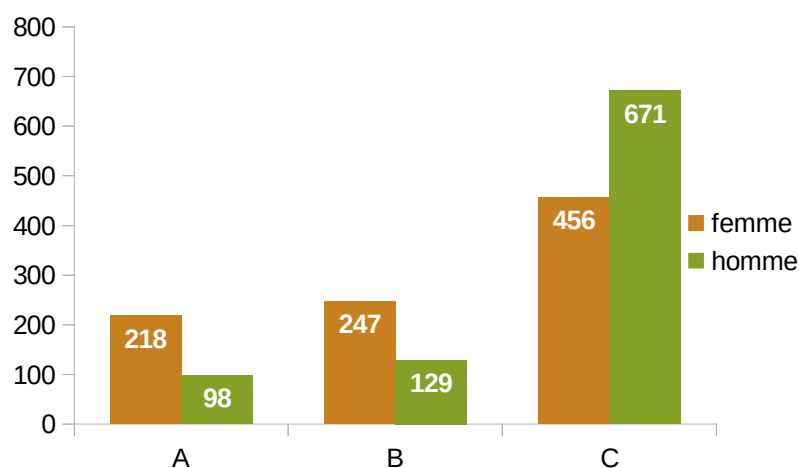
La durée moyenne d'un arrêt baisse (16,37 jours en 2022 contre 21,59 jours en 2021), à l'inverse de la fréquence des arrêts qui augmente (1,43 arrêt par agent en 2022 contre 1,01 en 2021).

1.5 CET

Nombre d'agents ayant des heures sur un CET

Catégorie	Femme	Homme	TOTAL
A	218	98	316
B	247	129	376
C	456	671	1 127
TOTAL	921	898	1 819

<i>Rappel Total 2021</i>	906	877	1 783
<i>Rappel Total 2020</i>	854	894	1 748



Catégorie hiérarchique	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés
A	4 417	503	2 461	312	6 878	815
B	4 349	325	2 547	307	6 896	633
C	7 356	868	12 861	1 511	20 217	2 379
TOTAL	16 122	1 697	17 869	2 131	33 991	3 827

<i>Rappel Total 2021</i>	15 447	1 490	17 704	1 835	33 151	3 325
<i>Rappel Total 2020</i>	14 006	1 015	9 339	1 853	23 345	2 867

1.6 TÉLÉTRAVAIL

Catégorie	Nombre d'agentes et agents ayant télétravaillé			Nombre de jours télétravaillés		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
A	259	97	356	7 226	2 934	10 160
B	231	93	324	9 144	2 556	3 276
C	224	50	274	9 321	1 803	11 125
TOTAL	714	240	954	25 692	7 293	32 985
Rappel 2021	784	76	1060	34 092	11 255	45 347
Rappel 2020	632	261	893	33 077	13 096	46 103

2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL	43
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
2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT·E·S - EMPLOI PERMANENT	45
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
2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES	50
2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	54
2.5. AVANTAGES SOCIAUX	55
2.5.1. Participation versée au COS :	55
2.5.2. Participation au titre de la Prévoyance.....	55
2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé.....	56

ETP
Congé parental
Temps plein
ETP
Filière
Arrêts
Nombres de jours
Filière
Trajets
Nombres de jours
Analyse
Adoption
Répartition
Carrière
Trajets
Carrière
Répartition
Paternité

Nombres de jours
Carrière
ETP
Nombres de jours
Maternité
ETP
Avantages
Agent-es
Temps partiel
Maternité
Adoption
Nombres de jours
Temps plein
Développement

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

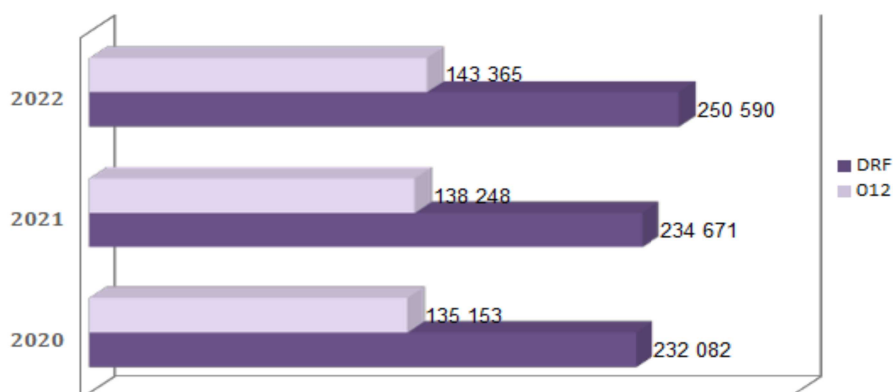
Dépenses
Fonctionnement
Primes
Arrêts
Parcours
Paternité
Maternité
Nombres de jours
ETP
Paternité
Temps partiel
Nombres de jours
Adoption
Trajets
Parcours
Filière
Congé parental
GIPA
professionnels
Trajets
Nombres de jours
Temps partiel
Adoption
Filière
Parcours
Développement
DRF
Répartition
professionnels
ETP
Métiers
Temps plein
Arrêts
Type de congés
Paternité
Paternité
Conditions
Temps partiel
Paternité
Temps partiel
Parcours
Nombres de jours
Santé
Trajets
Cure
Répartition
Parcours
ETP
Maternité
Nombres de jours
Travail
Trajets
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
Santé
Congé parental
Trajets
Prévoyance
Moyen
Primes
Parcours
Carrière
Paternité
Maternité
Nombres de jours
Paternité
ETP
Répartition
Temps partiel

2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL

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

<i>Budget Principal (K€)</i>			
	2020	2021	2022
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	232 082	234 671	250 590
Chapitre 012	135 153	138 248	143 365
DP / DRF	58,04 %	58,80 %	60,87 %
<i>Budgets annexes</i>			
Cuisine centrale	2 084	2 050	2 259
Self Clémenceau	596	580	774

Evolution des dépenses de fonctionnement et de personnel
- Compte administratif

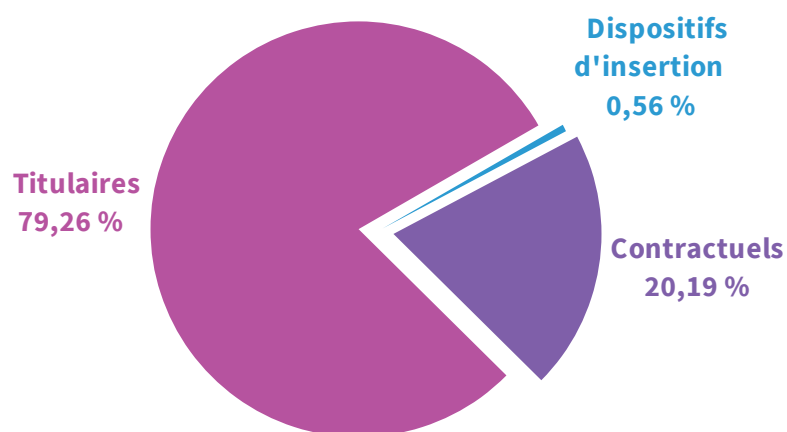


Les dépenses de personnel ont augmenté en 2022 par rapport à 2021 passant de 138,25 M€ à 143,37 M€ pour le budget principal.

Cette augmentation très importante s'explique par les effets de mesures réglementaires et structurelles prises au niveau national en 2022. En effet, l'année 2022 a été marquée par l'augmentation de l'indice minimum de traitement de la fonction publique, de la revalorisation du SMIC ainsi que de la révision de la valeur du point d'indice.

Par ailleurs, dans la continuité de 2021, l'exercice 2022 a enregistré la hausse du coût de l'indemnité de précarité en s'appliquant à l'ensemble des agents contractuels dès le début du contrat. Par ailleurs, la poursuite du protocole visant à diminuer la précarité et à améliorer les conditions d'emploi des agents de la Direction Éducation Jeunesse a eu un impact sur la masse salariale.

2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges



2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT·E·S - 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	2 926 €	3 236 €	3 033 €
B	2 118 €	2 298 €	2 189 €
C	1 853 €	2 041 €	2 964 €
TOTAL	2 141 €	2 202 €	2 172 €
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>2 100 €</i>	<i>2 145 €</i>	<i>2 123 €</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>2 070 €</i>	<i>2 126 €</i>	<i>2 100 €</i>

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	2 161 €	2 194 €	2 178 €
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	<i>3 095 €</i>	<i>3 925 €</i>	<i>3 383 €</i>
<i>dont Stagiaire</i>	<i>1 675 €</i>	<i>1 805 €</i>	<i>1 741 €</i>
<i>dont Titulaire</i>	<i>2 178 €</i>	<i>2 204 €</i>	<i>2 192 €</i>
Contractuel	1 962 €	2 400 €	2 094 €
TOTAL	2 141 €	2 202 €	2 172 €
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>2 100 €</i>	<i>2 145 €</i>	<i>2 123 €</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>2 070 €</i>	<i>2 126 €</i>	<i>2 100 €</i>

Agent·e·s présent·e·s toute l'année :

Présence 31/12/2021 et 31/12/2022	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
Femme	2 116 €	2 176 €	+ 2,86%
Homme	2 155 €	2 221 €	+ 3,06%
Total	2 137 €	2 200 €	+ 2,95%

Pour les agent·e·s sur emploi permanent à temps plein présent·e·s au 31/12/2021 et au 31/12/2022, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

- 2 137 € en 2021 et 2 200€ en 2022 soit une hausse de 2,95 %.

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

	Femme	Homme	Nombre d'agent-es	Total
Cheffes et Chefs de service	3 171 €	3 408 €	58	3 259 €
Directrices et Directeurs	4 324 €	4 215 €	18	4 291 €
DGA	6 745 €	6 652 €	5	6 710 €

Cheffes et Chefs de service	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	3 171 €	3 408 €	3 259 €
Nombre d'agent-es	37	21	58
Rappel Total 2021	3 141 €	3 354 €	3 211 €
Rappel Total 2020	3 222 €	3 559 €	3 332 €

Directrices et Directeurs	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	4 324 €	4 215 €	4 291 €
Nombre d'agent-es	12	6	18
Rappel Total 2021	4 653 €	4 068 €	4 363 €
Rappel Total 2020	4 503 €	4 697 €	4 576 €

DGA	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	6 745 €	6 652 €	6 710 €
Nombre d'agent-es	3	2	5
Rappel Total 2021	6 447 €	7 322 €	6 585 €
Rappel Total 2020	6 479 €	7 534 €	6 743 €

2. Rémunérations et avantages sociaux

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

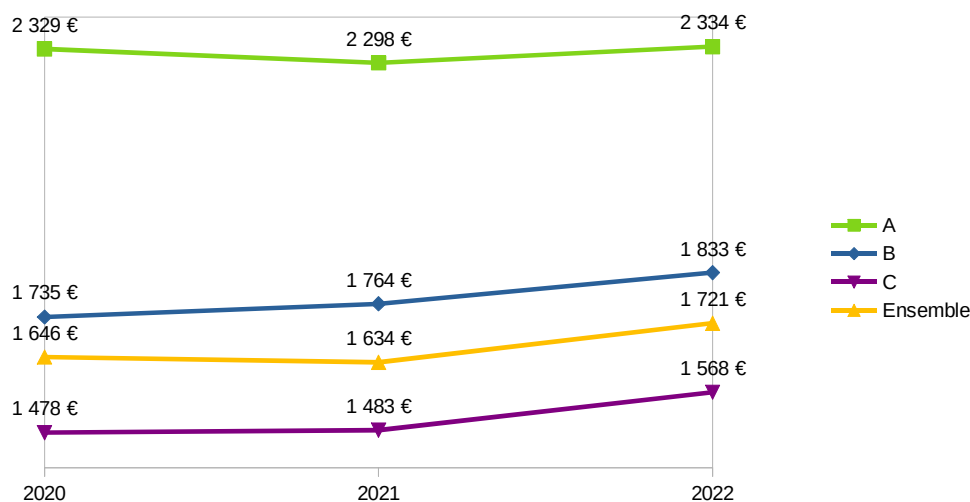
Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	3 361 €	3 176 €	3 223 €	2 150 €	2 410 €	2 298 €		1 870 €	1 870 €	2 338 €
Administrative	2 925 €	3 143 €	2 995 €	2 141 €	2 200 €	2 151 €	1 856 €	1 867 €	1 858 €	2 294 €
Animation				1 791 €	2 127 €	1 946 €	1 617 €	1 705 €	1 651 €	1 754 €
Culturelle	2 835 €	3 269 €	3 018 €	2 149 €	2 150 €	2 149 €	1 793 €	1 749 €	1 781 €	2 389 €
Police Municipale		3 484 €	3 484 €	3 264 €	3 064 €	3 089 €	2 447 €	2 590 €	2 549 €	2 626 €
Sanitaire et Sociale	2 469 €		2 469 €				1 826 €	1 903 €	1 828 €	1 938 €
Technique	3 317 €	3 399 €	3 352 €	2 085 €	2 309 €	2 259 €	1 867 €	2 034 €	2 000 €	2 101 €
TOTAL	2 926 €	3 236 €	3 033 €	2 118 €	2 298 €	2 189 €	1 853 €	2 041 €	1 964 €	2 172 €

*Rappel Total 2021	2 938 €	3 197 €	3 033 €	2 097 €	2 210 €	2 142 €	1 772 €	1 976 €	1 895 €	2 123 €
*Rappel Total 2020	2 908 €	3 223 €	3 025 €	2 081 €	2 229 €	2 141 €	1 775 €	1 953 €	1 882 €	2 100 €

**Erratum : Suite au constat d'une erreur de méthode de calcul sur les années 2020 et 2021, il a été décidé de corriger les données selon la méthode de calcul corrigée de 2022 afin de conserver un périmètre de comparaison identique.*

Valable également pour le point 2.2.4.

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



	A	B	C	TOTAL
Femme	2 368 €	1 884 €	1 542 €	1 712 €
Homme	2 221 €	1 547 €	1 729 €	1 772 €
Année 2022	2 334 €	1 833 €	1 568 €	1 721 €
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>2 298 €</i>	<i>1 764 €</i>	<i>1 483 €</i>	<i>1 634 €</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>2 329 €</i>	<i>1 735 €</i>	<i>1 478 €</i>	<i>1 646 €</i>

	Temps partiel	Tps non complet
Revenu net à payer moyen	1 875 €	1 397 €
Rappel Total 2021	1 811 €	1 352 €
Rappel Total 2020	1 812 €	1 351 €

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

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
A	2 659 €	2 843 €	459 €	420 €	2 522 €	2 748 €
B	1 995 €	2 092 €	310 €	362 €	1 921 €	2 034 €
C	1 735 €	1 880 €	235 €	270 €	1 743 €	1 873 €
TOTAL	1 963 €	2 016 €	293 €	300 €	1 931 €	1 994 €
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>1 904 €</i>	<i>1 962 €</i>	<i>292 €</i>	<i>299 €</i>	<i>1 878 €</i>	<i>1 930 €</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>1 890 €</i>	<i>1 943 €</i>	<i>305 €</i>	<i>314 €</i>	<i>1 857 €</i>	<i>1 921 €</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 susceptibles 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·e·s
A		249	349			597	27
B	3 045	416	83	1 064	167	4 774	110
C	15 614	16 364		44 427	2 275	78 680	1 035
TOTAL	18 656	17 028	431	45 491	2 442	84 051	1 172

Rappel 2021							
A		64	283			346	20
B	2 150	644	62	770	90	3 716	105
C	15 333	12 313		40 122	801	68 569	915
TOTAL	17 482	13 021	345	40 892	890	72 630	1 040
Ecart 2022/ 2021	1 177	4 007	86	4 599	1 552	11 421	132

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	
A	121	12	10	477	15	32	597
B	1 935	55	35	2 839	55	52	4 774
C	18 980	398	48	59 700	637	94	78 680
TOTAL	21 035	465	45	63 016	707	89	84 051

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 manifestations publiques	TOTAL	nombre d'agent.e.s	moyenne par agent.e et par an
A		4 137 €	29 845 €			33 983 €	27	1 259 €
B	53 426 €	5 400 €	7 374 €	33 624 €	4 670 €	104 495 €	110	950 €
C	245 604 €	189 654 €		1 178 097 €	60 068 €	1 673 423 €	1 035	1 617 €
TOTAL	299 030 €	199 192 €	37 219 €	1 211 721 €	64 738 €	1 811 901 €	1 172	1 546 €

Rappel 2021								
A		1 683 €	26 586 €			28 269 €	20	1 413 €
B	37 118 €	7 967 €	6 364 €	22 534 €	2 364 €	76 347 €	105	727 €
C	231 170 €	135 545 €		1 019 314 €	20 148 €	1 406 177 €	915	1 537 €
TOTAL	268 288 €	145 195 €	32 950 €	1 041 848 €	22 512 €	1 510 793 €	1040	1 453 €
Ecart 2022/2021	30 742 €	53 997 €	4 269 €	169 873 €	42 226 €	301 108 €	132 €	93 €

Catégorie professionnelle	Femmes			Hommes			Total
	TOTAL (€)	Nbre d'agentes	Moyenne d'heures par agente et par an	TOTAL (€)	Nbre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	
A	6 544	12	545	27 438	15	1 829	36 384
B	39 379	55	716	65 116	55	1 184	106 505
C	274 106	398	689	1 399 318	637	2 197	1 677 343
TOTAL	320 029	465	688	1 491 872	707	2 110	1 815 871

En 2022, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté de 11 421 heures (+ 15,73 %), soit 301 108€ (+ 19,93%) par rapport à 2021. Cette hausse est due à la reprise de l'activité en année complète par rapport à 2021 qui fut une année de reprise des événements.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE DÉNEIGEMENT

Catégorie professionnelle	Nombre d'heures supplémentaires	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agents par an	Moyenne montant par agent par an	TOTAL	Féminin	Masculin
A							
B							
C	97	14	7	204 €	2 861 €		2 861 €
TOTAL	97	14	7	204 €	2 861 €		2 861 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION HORS FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection hors forfait (en nombre d'heures)	Heures supp. d'élection hors forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A					
B	370	9 884 €	14	26	706 €
C	3540	81 954 €	167	21	491 €
TOTAL	3910	91 838 €	181	22	507 €

Rappel 2021					
A					
B	316	7 644 €	14	23	546 €
C	2 239	49 053 €	152	15	323 €
TOTAL	2 555	56 697 €	166	15	242 €

Catégorie professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
A			
B	1 534 €	8 351 €	9 884 €
C	17 693 €	64 261 €	81 954 €
TOTAL	19 227 €	72 612 €	91 838,00 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A	37 178 €	48	775 €
B	36 135 €	46	786 €
C	82 161 €	136	604 €
TOTAL	155 474 €	230	676 €

Rappel 2021			
A	69 610 €	137	508 €
B	25 309 €	47	538 €
C	68 147 €	134	509 €
TOTAL	163 066 €	318	513 €

Catégorie professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
A	26 430 €	10 748 €	37 178 €
B	23 893 €	12 242 €	36 135 €
C	49 668 €	32 493 €	82 161 €
TOTAL	99 991 €	55 483 €	155 474 €

Le coût des heures supplémentaires d'élection forfait est en baisse en 2022 par rapport à 2021. Cette réduction de coût se compense par l'augmentation des heures hors forfait constatée sur 2022. Ainsi, les dépenses de masse salariale liées aux élections en 2022 sont en hausse comparées à 2021.

Le coût total des heures supplémentaires d'élection, forfait et hors forfait, s'élève à :

- 247 312 € en 2022,
- 219 763 € en 2021.

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

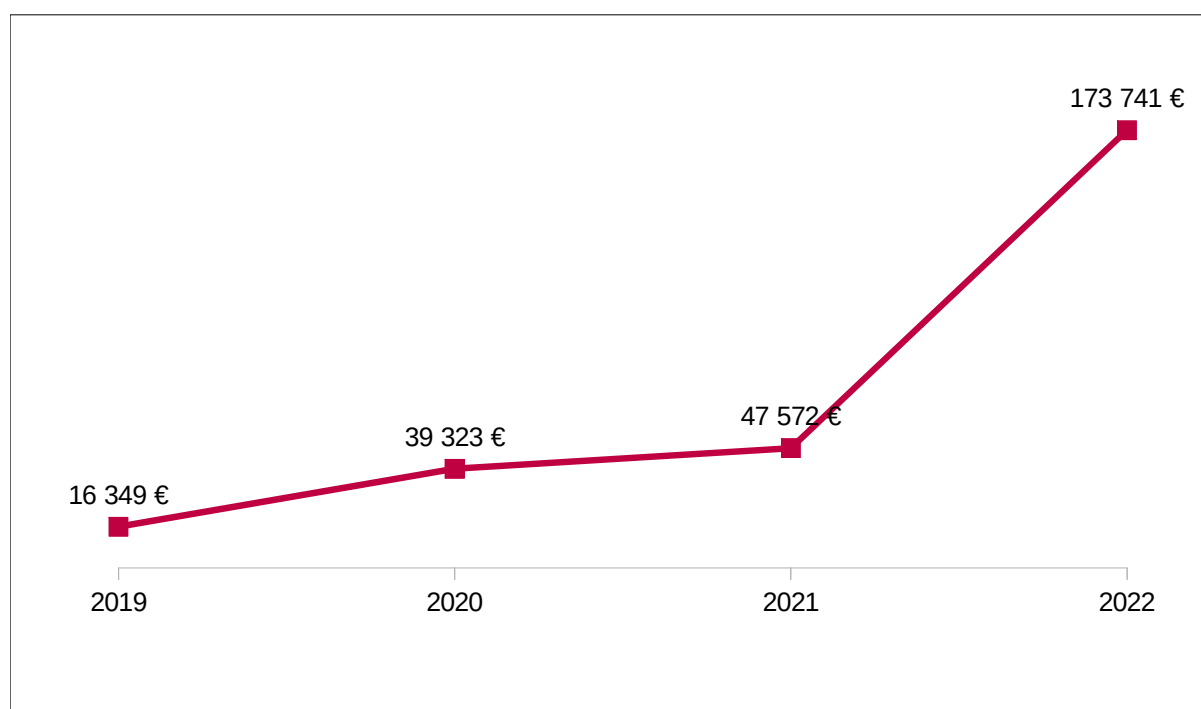
Définition : Un agent-e public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Les bénéficiaires sont des agentes et agents fonctionnaires ou contractuel-les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

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

Le taux d'inflation entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021 à prendre en compte est de + 3,78 % contre + 3,77 % l'année précédente. Le nombre d'agents bénéficiaires : 455 agents titulaires et 30 agents non titulaires contre 146 titulaires et 1 non titulaire en 2021.

Catégorie professionnelle	Titulaire				Non Titulaire			
	Nb d'agent-es		Montant		Nb d'agent-es		Montant	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	12	13	12 400 €	9 781 €	3	6	2 383 €	6 217 €
B	43	27	17 676 €	15 805 €	6	2	3 131 €	1 177 €
C	175	185	47 456 €	53 032 €	2	11	519 €	4 163 €
TOTAL	230	225	77 532 €	78 619 €	11	19	6 033 €	11 558 €

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·e·s stagiaires et titulaires ainsi que les agentes et agents 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·e·s 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	
2022	203 449 €	177 120 €	380 569 €
2021	208 870 €	180 507 €	389 377 €
2020	209 418 €	192 880 €	402 298 €

Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	114	38	152
B	185	97	282
C	558	561	1 119
TOTAL	857	696	1 553
Total 2021	865	719	1 584
Total 2020	862	755	1 617

Nombre de bénéficiaires par Catégorie d'âge

	18- 29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans+	Total
Femme	14	99	226	352	166	857
Homme	22	99	155	293	127	696
TOTAL	36	198	381	645	293	1 553

2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)		Total
	Femme	Homme	
2022	76 846 €	75 608 €	152 454 €
2021	81 650 €	79 660 €	161 310 €
2020	77 789 €	81 803 €	159 592 €

Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

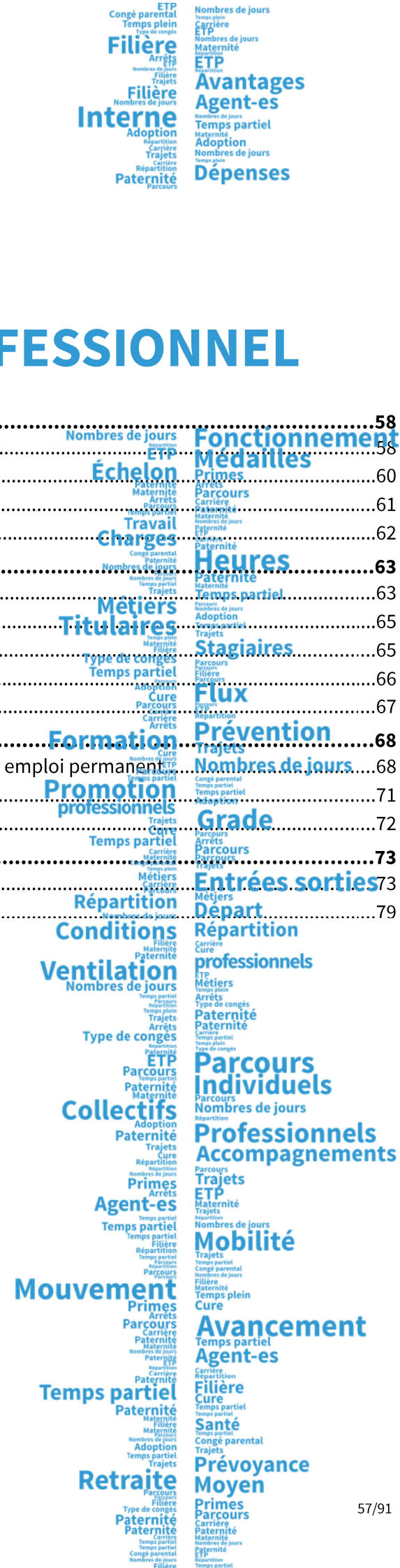
	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	130	40	170
B	152	90	242
C	447	528	975
TOTAL	729	658	1 387
Total 2021	727	684	1 411
Total 2020	698	701	1 399

Nombre de bénéficiaires par Catégorie d'âge

	18- 29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans+	Total
Femme	34	118	161	278	138	729
Homme	32	111	163	241	111	658
TOTAL	66	229	324	519	249	1 387

3. CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....	58
3.1.1. Avancement de grade et promotion interne.....	58
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	60
3.1.3. Médailles.....	61
3.1.4. Sanctions.....	62
3.2. FORMATION.....	63
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	63
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	65
3.2.3. Formations personnelles.....	65
3.2.4. Formations de prévention.....	66
3.2.5. Répartition de l'effort de formation (dépende en €).....	67
3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	68
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent·e·s sur emploi permanent.....	68
3.3.2. Flux des agent·e·s sur emploi permanent.....	71
3.3.3. Départ à la retraite des agent·e·s sur emploi permanent.....	72
3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....	73
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	73
3.4.2. Mobilité interne des agent·e·s sur emploi permanent.....	79

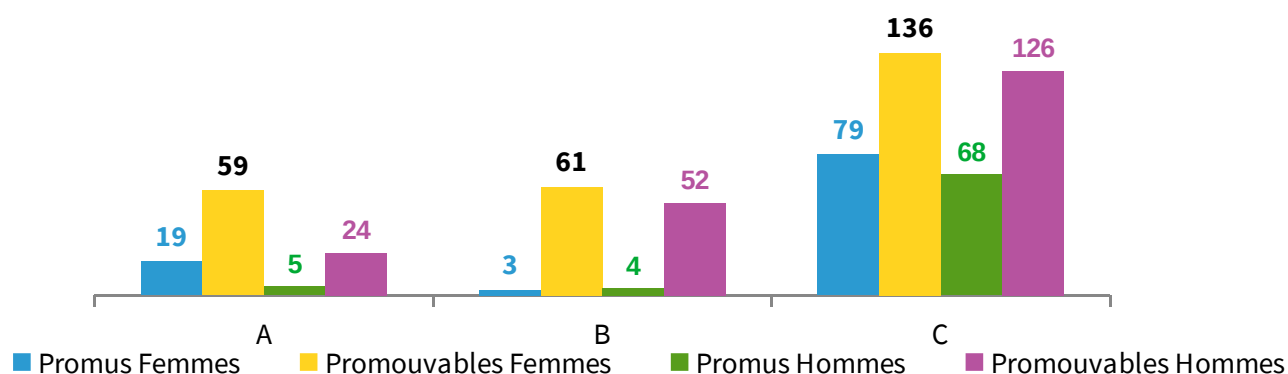


3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

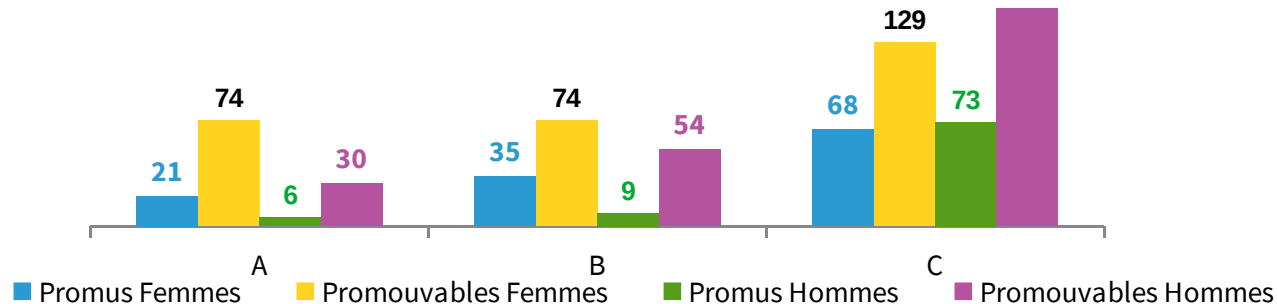
3.1.1. Avancement de grade et promotion interne

Promotion interne – agents promus	2020	2021			2022			Effectif moyen titulaires et stagiaires 2022
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Cat. A	5	3	3	6	1	3	4	321
Cat. B	6	6	2	8	4	4	8	454
Cat. C	11	6	13	19		4	4	1 734
Total	22	15	18	33	5	11	16	2 509

Avancement de Grade 2022



Avancement de Grade 2021



Concernant l'avancement de grade en 2022 :

- 28,92 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 6,19 % des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 56,11 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

3.

Carrières et développement professionnel

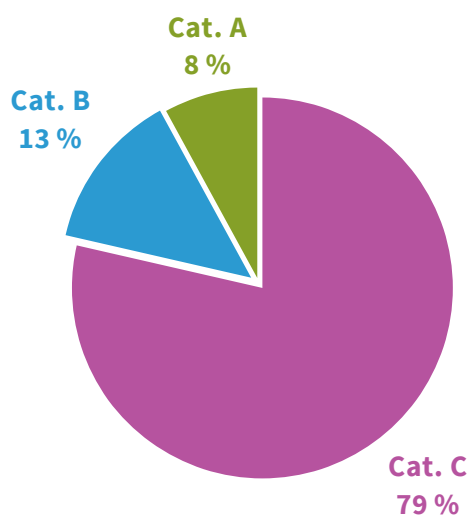
Grade d'accès	Promouvables			Promus		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Total avancement de grade	257	202	459	101	77	178
Adjoint administratif principal de 1ère classe	28	2	30	18	1	19
Adjoint administratif principal de 2ème classe	16	3	19	12	1	13
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	1		1			
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	7	4	11	3	3	6
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	2	1	3	1	1	2
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	1	1	2		1	1
Adjoint technique principal 1ère classe	28	42	70	16	17	33
Adjoint technique principal de 2ème classe	20	44	64	11	28	39
Agent de maîtrise principal	7	20	27	4	11	15
Agent social principal de 1ère classe	1		1			
Animateur principal de 1ère classe	3	1	4	1		1
Animateur principal de 2ème classe	2	1	3			
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	2	1	3			
Assistant de conservation principal de 1ère classe	11	3	14			
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2	4	6			
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	4		4	2		2
ATSEM principal de 1ère classe	23	1	24	13		13
Attaché hors classe au titre du I	9		9			
Attaché principal	22	5	27	9	1	10
Bibliothécaire principal	3		3			
Brigadier-chef principal de police municipale	3	6	9	1	3	4
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	1	1	2	1		1
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe		2	2			
Conservateur de Bibliothèques chef	2		2			
Conservateur du Patrimoine en Chef	2	1	3			
Echelon spécial de brigadier-chef de police municipale		1	1		1	1
Educateur territorial des APS principal de 1ère classe	1	3	4	1		1
Ingénieur hors classe au titre du I		2	2			
Ingénieur principal	7	8	15	5	2	7
Médecin de 1ère Classe	1		1	1		1
Médecin Hors Classe	3		3			
Opérateur territorial des activités physiques et sportives principal		1	1		1	1
Professeur d'enseignement artistique hors classe	5	8	13	1	2	3
Psychologue hors classe	1		1	1		1
Rédacteur principal de 1ère classe	29	4	33			
Rédacteur principal de 2ème classe (Lauréat)	8	3	11			
Technicien principal de 1ère classe	2	11	13			
Technicien principal de 2ème classe (Lauréat)		18	18		4	4
Total promotion interne	670	862	1 532	5	11	16
Agent de maîtrise	153	344	497		4	4
Animateur	6	3	9			
Assistant de conservation	5	2	7	1		1
Attaché	105	21	126	1	1	2
Attaché de conservation du patrimoine	57	13	70			
Bibliothécaire	57	13	70			
Chef de service de Police Municipale	10	24	34			
Conseiller des activités physiques et sportives	15	16	31			
Conseiller Socio-éducatif	10		10			
Conservateur des bibliothèques	6	1	7			
Conservateur du Patrimoine	1	1	2			
Ingénieur	6	13	19		2	2
Rédacteur	120	12	132	3	1	4
Rédacteur principal de 2ème classe	1		1			
Technicien	117	399	516		3	3
Technicien principal de 2ème classe	1		1			
Total avancement de grade + promotion interne	927	1064	1991	106	88	194
Rappel Total 2021 – Avancement de grade	277	237	514	124	88	212
Rappel Total 2021 – Promotion interne	685	875	1559	15	18	33
Rappel Total 2020 – Avancement de grade	269	251	520	97	83	180
Rappel Total 2020 – Promotion interne	678	896	1574	4	18	22

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		
2022	63	25	88	104	45	149	440	430	870	1 107	48,34 %
2021	97	39	136	140	66	206	346	320	666	1 008	42,80 %
2020	62	27	89	121	56	177	429	423	852	1 118	46,56 %

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2021 et au 31/12/2022.

Répartition des avancements par catégorie

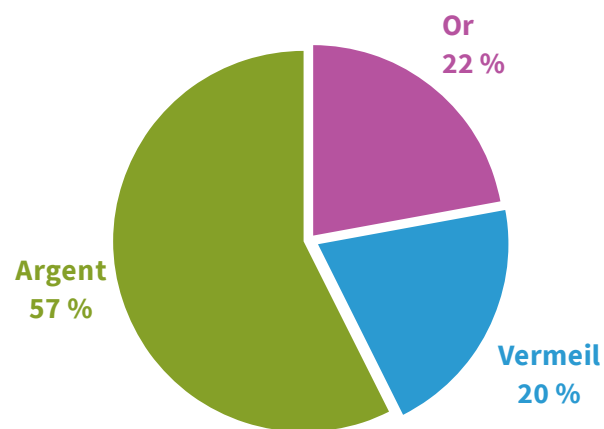


3.1.3. Médailles

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

	Femme	Homme	Total
Médaille Travail Argent	37	33	70
Médaille Travail Vermeil	15	10	25
Médaille Travail Or	12	15	27
Total	64	58	122

Répartition des médailles par type



3.1.4. Sanctions

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

NATURE DES SANCTIONS	2020	2021			2022		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<i>1er groupe *</i>							
- Avertissement	2	1	3	4		6	6
- Blâme	1		1	1	1		1
- Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	3		6	6		5	5
<i>2ème groupe</i>							
- Abaissement d'échelon	0			0			0
- Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours	3			0	1		1
<i>3ème groupe</i>							
- Rétrogradation	0			0			0
- Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans	0			0		2	2
<i>4ème groupe</i>							
- Mise à la retraite d'office	0			0			0
- Révocation	1			0	1		1
TOTAL	10	1	10	11	3	13	16

Catégorie	2020	2021			2022		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agent de catégorie C	10	1	10	11	2	12	14
Agent de catégorie B	0			0	1	1	2
Agent de catégorie A	0			0			0
Total	10	1	10	11	3	13	16

3.2. FORMATION

3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie

En 2022, le service formation a connu un renouvellement de près de la moitié de son effectif puisqu'une assistante, une gestionnaire et une chargée de formation sont parties et ont été remplacées.

Le plan de formation est structuré autour des 4 transitions du plan d'administration :

Management, développement durable, numérique et santé/social.

Dans la perspective de développer une culture et des pratiques professionnelles communes, le service met l'accent sur le déploiement de formation intra en masse (une centaine d'actions et environ 200 sessions par an), pour certaines très expertes. Ainsi en formant la majorité des agents d'un service ou d'une direction, la formation intra constitue un levier d'action stratégique et plus efficient que lors de départs individuels en formation. Ces derniers sont cependant toujours mobilisés en vue de développer des compétences individuelles en lien avec les orientations de gestion des services.

Nombre d'agents et agentes formé·e·s

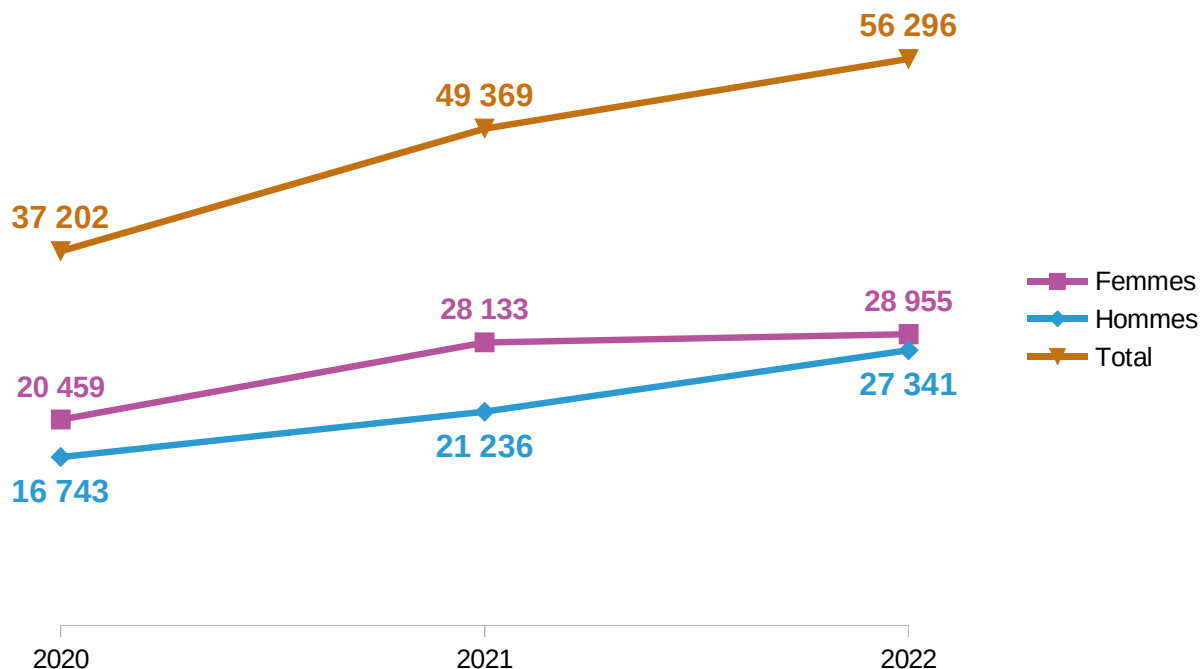
Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	219	73	292
B	262	125	387
C	585	554	1 139
Non renseigné	6	3	9
TOTAL	1 072	755	1 827
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>1 111</i>	<i>770</i>	<i>1 881</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>766</i>	<i>593</i>	<i>1 359</i>

Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5 313	1 801	7 095
B	6 886	5 208	12 965
C	16 691	20 294	37 118
Non renseigné	65	38	103
TOTAL 2022	28 955	27 341	56 296
Evolution en % entre 2021 et 2022	+ 2,90%	+ 28,70%	+ 14,00%

<i>Rappel total 2021</i>	<i>28 133</i>	<i>21 236</i>	<i>49 369</i>
<i>Evolution en % entre 2020 et 2021</i>	<i>+37,50%</i>	<i>+26,80%</i>	<i>32,70 %</i>
<i>Rappel total 2020</i>	<i>20 459</i>	<i>16 743</i>	<i>37202</i>
<i>Evolution en % entre 2019 et 2020</i>	<i>-8,30 %</i>	<i>- 48,00%</i>	<i>- 43,10%</i>

Evolution du nombre d'heures de formation

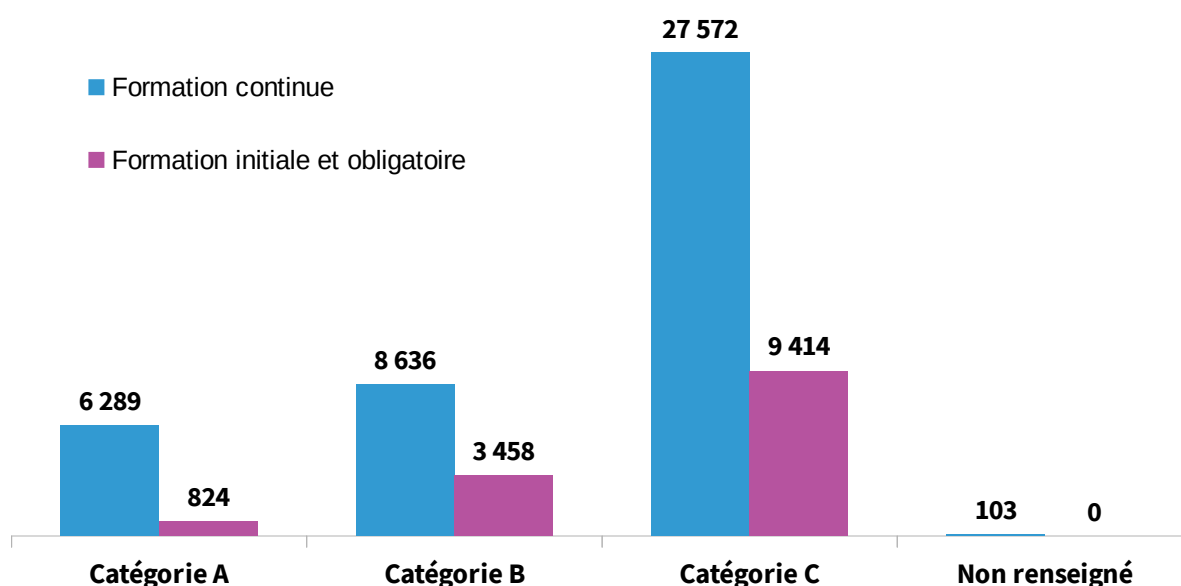


Le nombre d'heures de formation est en augmentation de 14 % entre 2021 et 2022.

3.2.2. Répartition par organisme de formation

Année	2020		2021		2022	
	Nb d'heures	Nb d'agent·e·s	Nb d'heures	Nb d'agent·e·s	Nb d'heures	Nb d'agent·e·s
CNFPT	14 263	489	17 014	735	22 839	449
Ville de Grenoble	3 311	135	3 474	444	3 123	201
Autres organismes	19 628	735	28 881	1 443	30 334	1 177
Total	37 202	1 359	49 369	2 622	56 296	1 827

Part des formations initiales obligatoires en nombre d'heures



3.2.3. Formations personnelles

En 2022, il y a eu 6 formations personnelles dont :

- 3 départs en CPF (dont 2 départs concernant des femmes et 1 départ concernant des hommes) ;
- 1 départ en CFP (départ concernant une femme) ;
- 2 départs en VAE.

Pour rappel : en 2021, il y a eu 14 formations personnelles.

3.2.4. Formations de prévention

Domaines de formation	Départs en formation			Nb agent-e-s formés			Nombre d'heures effectuées / formation		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Sauvetage Secourisme	86	160	246	72	117	189	458	1 308	1 766
Activités physiques	24	38	62	22	21	43	350	294	644
Incendie	29	99	128	25	72	97	72	181	253
Risque électrique	10	95	105	7	70	77	109	1 023	1 132
Travail en hauteur	2	95	97	2	71	73	28	494	508
Sécurité routière et conduite d'engins	10	109	119	7	89	96	39	994	1 033
Manipulation de matériels ou produits	17	151	168	11	127	138	81	1 250	1 331
Évaluation des Risques	40	47	87	29	30	59	338	259	597
Santé		10	10		7	7		25	25
Représentants du personnel au CHSCT									
TOTAL	218	804	1 022	175	604	779	1 475	5 828	7 289
Rappel Total 2021	352	632	994	323	561	884	4 342	7 210	11 552
Rappel Total 2020	108	257	365	93	227	320	655	2 779	3 434

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

- Sauveteur secouriste du travail ;
- La gestion du risque électrique ;
- La formation incendie ;
- Gestes qui sauvent ;
- La prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP, gestes et postures) au sein même du service technique demandeur ;
- La sécurité routière et la conduite des engins ;
- Travail en hauteur ;
- Tronçonneuse ;
- Les formations spécifiques liés aux nouveaux engins et matériels dans les services techniques.

Au cours de l'année 2022, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

3. | Carrières et développement professionnel

- Des difficultés constantes au sein des services pour organiser les départs en formation de leurs agents du fait de très nombreuses modifications et un absentéisme persistant ;
- La poursuite du processus formations sécurités par rapport au référentiel métier CNFPT (Cégape) et la communication autour de ce processus;
- La poursuite des formations « Gestes qui sauvent » de 2h, à destination des agents administratifs (à la place des formations SST pour certains agents administratifs) ;
- La poursuite des formations Accueil Sécurité en direction des encadrants ;
- De nouvelles formations demandées par les services comme :
 - ➔ Les formations spécifiques en fonction des nouveaux engins dans les services techniques - (ex : l'extramat pour le service nature en ville) ;
 - ➔ Montage de podiums et tribunes (service pavoisement) ;
 - ➔ Sensibilisation aux bruits.

NB : Les dépenses de formation relatives à la Ville de Grenoble sont plus importantes que les années précédentes dues aux formations spécifiques et adaptées aux services.

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

	2020	2021	2022
Cotisation versée au CNFPT	601 603 €	793 605 €	750 741 €
Dont part reversée à la Ville sur les actions intra	28 000 €	Non connu	Non connu
Dépenses de formation Ville, hors charges de structures et coût des formations informatiques réalisés par la DSIT	494 533 €	515 091 €	667 256 €
Coût des formateurs internes à la Ville	71 933 €	86 644 €	71 892 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	2 900 €	8 418 €	11 090 €
Sous Total	1 170 969 €	1 403 758 €	1 500 979 €
Charges de structures	510 093 €	461 340 €	472 244 €
TOTAL	1 681 062 €	1 865 098 €	1 973 223 €
Total Rémunération brute (*)	91 124 919 €	95 349 760 €	97 228 532 €
% effort formation sur la masse salariale	1,84 %	1,96 %	2,03 %

3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL

3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent·e·s sur emploi permanent

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
Recrutements	152	103	255
<i>dont contractuel</i>	50	20	70
<i>dont contractuel (RQTH)</i>	4	2	6
<i>dont mise au stage</i>	65	61	126
<i>dont mutation</i>	23	12	35
<i>dont détachement</i>	10	8	18
Réintégrations	12	8	20
<i>dont réintégration dispo convenance personnelle</i>	3	6	9
<i>dont réintégration dispo d'office maladie</i>	2	2	4
<i>dont réintégration après congé parental</i>	4	-	4
<i>dont réintégration après détachement</i>	1	-	1
<i>dont réintégration après dispo pour élever un enfant</i>	1	-	1
<i>dont réintégration congé formation</i>	1	-	1
TOTAL	164	111	275

<i>Rappel Total 2021</i>	125	73	198
<i>Rappel Total 2020</i>	116	71	187

Statut

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	110	89	199
<i>dont détaché de l'extérieur</i>	10	8	18
<i>dont stagiaire</i>	66	60	126
<i>dont titulaire</i>	34	21	55
Contractuel	54	22	76
TOTAL	164	111	275

<i>Rappel Total 2021</i>	125	73	198
<i>Rappel Total 2020</i>	116	71	187

3.

Carrières et développement professionnel

Motif de départ	Femme	Homme	TOTAL
Définitives	116	86	202
<i>dont retraite</i>	48	46	94
<i>dont fin d'engagement</i>	13	7	20
<i>dont mutation</i>	39	18	57
<i>dont décès</i>	2	2	4
<i>dont fin de détachement</i>	5	-	5
<i>dont incarcération</i>	-	-	-
<i>dont démission</i>	7	8	15
<i>dont licenciement</i>	-	1	1
<i>dont non titularisation après stage</i>	-	-	-
<i>dont radiation</i>	1	2	3
<i>dont révocation</i>	1	-	1
<i>dont rupture conventionnelle fonctionnaire</i>		2	2
Provisoires	37	20	57
<i>dont congé parental</i>	4	-	4
<i>dont congé proche aidant</i>	1	-	1
<i>dont dispo d'office maladie avec traitement</i>	6	5	11
<i>dont dispo pour convenance personnelle</i>	15	11	26
<i>dont dispo pour suivre un conjoint</i>	2	-	2
<i>dont dispo pour élever un enfant</i>	2	-	2
<i>dont interruption de service</i>	-	2	2
<i>dont détachement</i>	6	2	8
<i>dont dispo pour création d'entreprise</i>	1	-	1
TOTAL	153	106	259

Rappel Total 2021	102	113	215
Rappel Total 2020	111	83	194

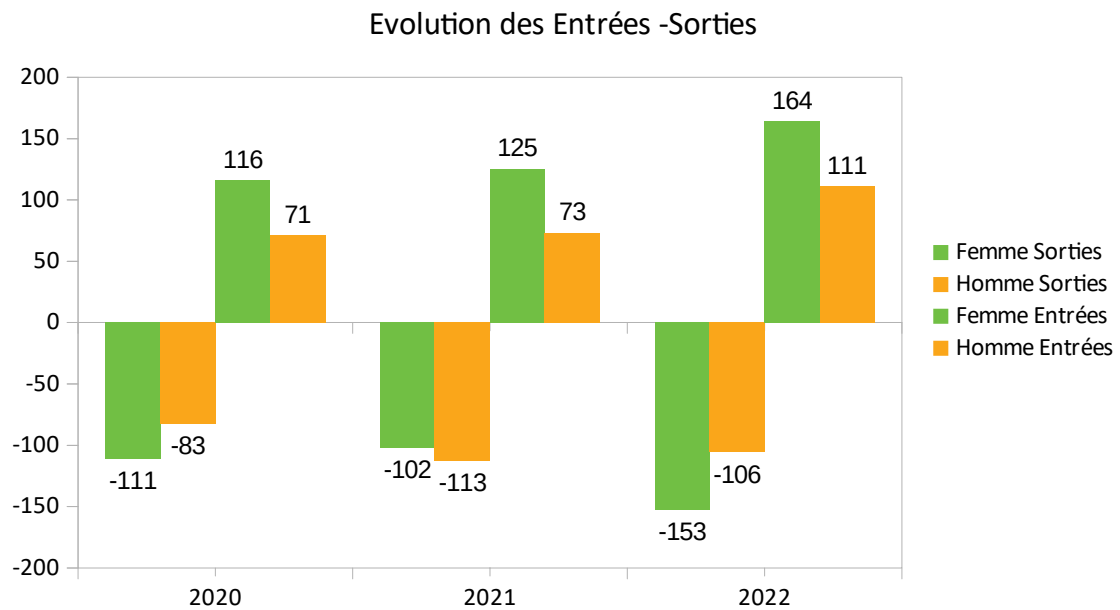
Statut

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	131	92	223
<i>dont détaché de l'extérieur</i>	5	-	5
<i>dont stagiaire</i>	5	5	10
<i>dont titulaire</i>	121	87	208
Contractuel	22	14	36
TOTAL	153	106	259

Rappel Total 2021	102	113	215
Rappel Total 2020	111	83	194

Les sorties concernent les agent-e-s 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-e-s recruté-e-s dans l'année étudiée et encore **en activité au 31 décembre** de l'année étudiée.

Evolution des Entrées – Sorties



3.3.2. Flux des agent·e·s 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	43	16	59	44	17	61	77	78	155	164	111	275
Total Sorties	42	21	63	41	23	64	70	62	132	153	106	259
Effectif 2022	281	135	416	355	181	536	865	896	1761	1501	1212	2713
Effectif 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1752	1490	1207	2697
TAUX DE ROTATION	15,29 %	13,65 %	14,75 %	12,07 %	10,93 %	11,68 %	8,49 %	7,86 %	8,17 %	10,60 %	8,97 %	9,87 %

Rappel 2021	11,42 %	12,69 %	11,84 %	8,96 %	7,98 %	8,61 %	5,98 %	6,74 %	6,37 %	7,67 %	7,58 %	7,63 %
Rappel 2020	11,39 %	8,21 %	10,31 %	8,01 %	10,21 %	8,79 %	6,52 %	5,02 %	5,74 %	7,74 %	6,15 %	7,01 %

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

Taux de remplacement

	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Total Entrées	43	16	59	44	17	61	77	78	155	164	111	275
Total Sorties	42	21	63	41	23	64	70	62	132	153	106	259
TAUX DE REMPLACEMENT	1,0%	0,8%	0,9%	1,1%	0,7%	1,0%	1,1%	1,3%	1,2%	1,1%	1,0%	1,1%

Rappel 2021	1,1	1,0	1,1	1,0	0,7	0,9	1,5	0,6	0,9	1,2	0,6	0,9
Rappel 2020	1,1	0,5	0,9	0,9	1,0	0,9	1,1	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0

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

3.3.3. Départ à la retraite des agent·e·s sur emploi permanent

Les agents partis l'année N-1 pour motif de disponibilité ou d'invalidité sont comptabilisés dans l'année du départ.

	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Contractuels	1	1	2	1		1			
Titulaires CNRACL	38	48	86	30	30	60	44	46	90
-dont retraites pour invalidité	6	11	17		1	1	1	4	5
Titulaires IRCANTEC	1		1				4		4
TOTAL	40	49	89*	31	30	61	48	46	94

Nombre de départs à la retraite par année

	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Contractuels	1	1	2	1	1	2		1	1
Titulaires CNRACL	41	56	97	43	35	78	54	54	108
-dont retraites pour invalidité	7	12	19	5	3	8	7	11	18
Titulaires IRCANTEC	1		1				4		4
TOTAL	43	57	100*	44	36	80	58	55	113

*Erratum : Correction des données de 2020.

À noter : les départs en retraite s'élèvent en réalité à 113 dont 18 **retraites pour invalidité**. Cela s'explique par le fait que certains agent·e·s étaient en disponibilité d'office pour maladie en 2021 et donc déjà comptabilisés en sorties en 2021.

L'âge moyen de départ à la retraite est de :

- 64 ans pour la catégorie A ;
- 62 ans pour la catégorie B ;
- 62 ans pour la catégorie C.

3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs

La pratique professionnelle d'accompagnement des agent.es et des services s'ancrent dans les actions proposées dans le cadre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). L'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé en 2021 vient confirmer la nécessité d'aborder la QVCT dans un large périmètre intégrant les professionnel.les et les organisations.

Il s'agit ainsi, d'inscrire la QVCT dans un cadre systémique portant sur les organisations en termes de sens du travail, de pratiques managériales, les opportunités de développement professionnel, le maintien dans l'emploi, la lutte contre la désinsertion professionnelle, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, la satisfaction des usagers, axes portés par le Service Mobilité – Vie au Travail.

Ainsi, la QVCT, c'est créer un équilibre entre le développement des agents (évolution des compétences, télétravail, développement professionnel...) et la qualité de service et sortir de l'approche défensive des RPS pour aller vers une approche globale anticipatrice (professionnels et organisations)

Quelques chiffres

226 agent.es ont été reçu.es dans le cadre de 1037 rendez-vous dont 103 auprès de prestataires externes.

Les accompagnements au titre du handicap ont concerné 88 agent.es dont 52 sur la thématique du maintien dans l'emploi, information. Pour 34 agent.es le suivi a pris la forme d'un accompagnement à l'évolution via un bilan professionnel interne.

140 agent.es ont été accompagné.es par les conseillères en mobilité et parcours professionnels parmi lesquels on trouve 10 professionnel.les en Période de Préparation au Reclassement et 130 agent.es en démarche de mobilité choisie ou anticipée. 14 agent.es ont été confié.es à des prestataires externes pendant la période de vacance de poste sur les fonctions de conseiller.ère en mobilité et parcours professionnels.

Nombre d'agent.e-s par type d'accompagnement individuel et par direction générale adjointe

Directions Générales	Nature accompagnement par genre						Total général
	Handicap			Mobilité			
	F	H	Total	F	H	Total	
Direction Générale des Services	5	0	5	4	1	5	10
Direction Générale Finances, Juridique	7	1	8	1	1	2	10
Direction Générale Ressources Humaines Numérique	2	1	3	9	4	13	16
Direction Générale Ville Emancipatrice	43	6	49	67	8	75	124
Direction Générale Ville Résiliente	6	10	16	10	21	31	47
Direction Générale Ville Solidaire	2	3	5	11	3	14	19
Total général	65	21	86	102	38	140	226

Le suivi des agent.e.s en situation de handicap

Une sensibilisation et veille pour maintenir le taux des agent.es BOE

Les sensibilisations, les mises à disposition dès le recrutement sur l'année 2022, ont permis de comptabiliser dans les effectifs de la collectivité 283 agent.es en situation de handicap contre 247 en 2021. Une veille est assurée par le service afin d'éviter une dégradation du taux d'agent.es B.O.E. Les départs à la retraite sont suivis donnant lieu à une communication régulière notamment au service recrutement pour une vigilance concernant les candidat.es lors des recrutements.

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

Age	Handicap		Total	Mobilité		Total	Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		
22 - 29 ans	7	1	8	5	3	8	16
30 - 34 ans	6	2	8	4	6	10	18
35 - 39 ans	2	3	5	13	2	15	20
40 - 44 ans	7	1	8	14	4	18	26
45 - 49 ans	5	3	8	18	6	24	32
50 - 54 ans	12	6	18	31	7	38	56
55 - 59 ans	17	2	19	14	8	22	41
60 - 64 ans	8	3	11	3	2	5	16
65 ans	1		1				1
Total général	65	21	86	102	38	140	226

Rappel 2021	45	12	57	107	34	141	198
Rappel 2020	49	20	69	110	54	164	233

3. | Carrières et développement professionnel

Nombre d'agent·e·s par type d'accompagnement, genre, catégorie et filières

Cat/filière	Handicap		Total	Mobilité		Total	Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		
A	6	1	7	9	3	12	19
Administrative	6	0	6	5	2	7	13
Culturelle	0	0	0	1	1	2	2
Medico sociale	0	0	0	1	0	1	1
Technique	0	1	1	2	0	2	3
B	14	3	17	24	8	32	49
Administrative	7	1	8	12	1	13	21
Animation	0	0	0	3	3	6	6
Culturelle	5	1	6	8	0	8	14
Police	0	0	0	0	1	1	1
Sportive	1	1	2	1	0	1	3
Technique	1	0	1	0	3	3	4
C	45	17	62	69	27	96	158
Administrative	14	2	16	26	3	29	45
Animation	1	1	2	5	0	5	7
Culturelle	3	0	3	0	0	0	3
Medico sociale	10	1	11	15	0	15	26
Sportive	0	0	0	0	2	2	2
Police	0	0	0	0	1	1	1
Technique	17	13	30	23	21	44	74
Total général	65	21	86	102	38	140	226

Le bilan professionnel interne pour préparer la mobilité

Cet accompagnement pour préparer une mobilité choisie ou contrainte en raison de problèmes de santé rendant impossible le maintien sur un poste est un dispositif s'inscrivant dans la QVCT dans sa dimension individuelle. Une phase d'analyse de la situation permet de valider les besoins et les attentes des agent.es.

L'entrée en bilan professionnel est marquée par la signature d'une convention validant l'engagement de l'agent.e et de son service. Les étapes du bilan sont les mêmes quel que soit le motif d'entrée dans le dispositif. En revanche, les outils mobilisés vont tenir compte de chaque situation.

Deux grandes étapes émaillent la construction du projet professionnel :

1 - avant la formalisation du projet, différentes phases :

- mobilisation des Evaluations des Potentiels Professionnels (EPP) permet de connaître les capacités de l'agent.e, transition professionnelle ;
- phase de bilan du parcours professionnel permet d'élaborer la carte des compétences ;
- phase de connaissance de soi ;
- phase de travail sur les centres d'intérêts professionnels ;
- phase de recherches documentaire sur les fiches métiers ;
- phase d'enquêtes et de stages métiers ;
- rédaction du projet professionnel et plan d'actions.

2 – après la formalisation u projet professionnel, 2 options

- l'agent.e est prêt.e à candidater : la Technique de Recherche d'Emploi (TRE) va lui permettre de préparer un courrier de motivation, CV et entretien de face à face ;
- l'agent.e a besoin de se former : recours aux dispositifs de professionnalisation pour développer, consolider des compétences par une formation au cœur des services. Un.e référent.e au sein du service d'accueil contribue à l'intégration, l'évolution des compétences.

Motif de fin d'accompagnement	Femme	Homme	Total
Disponibilité	2	2	4
Mobilité interne	24	10	34
Mobilité mutation	7	3	10
Total	33	15	48

- 44 mobilités internes ou par voie de mutation ont abouti ;
- 4 agent.s ont demandé une disponibilité pour convenances personnelles ;
- 28 personnes ont bénéficié d'un dispositif de professionnalisation leur permettant de se former, de se qualifier à partir d'une pratique professionnelle sur le terrain avec l'appui d'un.e référent.e ;
- 10 agent.es ont démarré une Période de Préparation au Reclassement (PPR) pour lesquels des parcours de formation spécifiques ont été construits leur permettant d'acquérir des compétences de base dans les métiers administratifs notamment ;
- 14 agent.es ont été accompagné.es par des prestataires externes ;
- 28 professionnel-les ont bénéficié d'une Evaluation des Potentiels Professionnels, permettant de vérifier le potentiel d'évolution professionnelle et les pistes d'orientation.

L'accompagnement individuel par la psychologue du travail

Espace individuel d'écoute et de parole interne

En 2022, 335 entretiens ont été conduits pour 153 agent.es en interne soit une moyenne de 2,2 entretiens par agent.e. Les chiffres ont doublé par rapport à 2021.

Répartition des agent·e·s par tranches d'âge

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 30 ans	7	1	8
30 à 39 ans	24	8	32
40 à 49 ans	40	13	53
50 à 59 ans	30	17	47
60 et plus	9	4	13
Total	110	43	153
<i>Rappel 2021</i>	<i>56</i>	<i>24</i>	<i>80</i>

Nombre d'agent·e·s par typologie des accompagnements

Typologie du suivi	Total 2022	Rappel 2021
Relation de travail (hiérarchie, collègues)	38	24
Organisation du travail (charge, intensité, aménagement du poste, du temps de travail)	31	14
Gestion du changement (deuil professionnel, acceptation, accompagnement du changement, accompagnement au retour d'activité, à la retraite)	23	7
Gestion du traumatisme psychique	23	6
Evolution professionnelle (mobilité, reclassement, préparation à un jury)	12	2
Problématiques personnelles ayant une influence sur le travail	11	6
Gestion des émotions/stress/confiance/concentration/adaptation	9	12
Posture managériale	3	5
Handicap	3	1
Relation avec l'utilisateur	0	3
Total	153	80

Le principal motif de consultation concerne les problématiques liées aux relations interpersonnelles. Lors des entretiens individuels, l'accent est mis sur les outils à disposition de chacun pour pouvoir prendre du recul sur une situation problème et envisager les solutions possibles pour sortir du conflit. Dans un contexte de réinterrogation du sens au travail et de sens du travail, l'organisation du travail ainsi que la gestion du changement sont également des problématiques largement abordées. De plus, la gestion du traumatisme psychique prend une part importante des suivis déclenchés suite à une agression, accident ou décès survenu dans l'environnement de travail.

Nombre d'agent·e-s par catégorie et filière

Catégorie	Filière	Total 2022	Rappel 2021
A	Administrative	29	7
	Culturelle	8	4
	Technique	4	1
	Sanitaire et sociale	4	0
	Sous total Cat. A	45	12
B	Activité Physique et Sportive	4	7
	Administrative	14	8
	Animation	3	4
	Culturelle	8	0
	Technique	2	3
	Sous-total Cat. B	31	22
C	Activité Physique et Sportive	3	19
	Administrative	13	14
	Animation	13	3
	Culturelle	5	2
	Police	4	1
	Sanitaire et Sociale	5	5
	Technique	33	2
	Sous-total Cat. C	76	46
Autre	Non défini	1	0
Total		153	80

Mise à disposition pour les agent·e-s en arrêt maladie ordinaire de plus de deux mois

Dans l'objectif de limiter la rupture avec l'employeur, la psychologue du travail se met automatiquement à disposition des agent.es en arrêt maladie ordinaire depuis plus de deux mois.

Ces mises à disposition ont déclenché 11 rendez-vous, dont 4 agent.es BOE.

Les actions transversales dans le cadre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

La QVT est devenue QVCT, Qualité de Vie et des Conditions de Travail après le nouvel Accord National Interprofessionnel (ANI) voté en 2021. Cet accord inscrit la culture de prévention dans un cadre systémique et développemental. Il permet de dépasser une approche jusque-là centrée sur les individus et essentiellement défensive des RPS pour prendre en compte la dimension collective liée aux organisations et créer ainsi un équilibre entre développement des agent.es et la qualité de service : sens du travail, les pratiques managériales, les opportunités de développement professionnel, le maintien dans l'emploi, la lutte contre la désinsertion professionnelle, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, la satisfaction des usagers...

Diagnostic RPS

4 diagnostics RPS et 2 suites ont été engagés sur différents services. Ces diagnostics visent à analyser, comprendre ce qui fait difficulté dans les relations des collectifs de travail et génère des difficultés de fonctionnement.

Conférences QVCT

Chaque année un cycle de conférences, webinaires propose aux agent.es de la collectivité un espace temps court leur permettant de se mobiliser sur des thématiques les sensibilisant notamment aux Risques Psycho Sociaux.

Espace médiation

7 médiations ont été conduites en 2022. L'Espace Médiation, est un dispositif permettant de répondre aux Risques Psycho Sociaux. La médiation propose à côté des techniques de l'ingénierie relationnelle, des pistes opérationnelles sans complexifier et ne se substituent pas aux pratiques managériales.

3.4.2. Mobilité interne des agent.e-s sur emploi permanent

Mobilité interne :

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	13	4	17
B	20	15	35
C	63	36	99
TOTAL	96	55	151
Effectif moyen 2022	1 483	1 209	2 692
TAUX DE MOBILITE	6,48 %	4,55 %	5,61 %
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>69</i>	<i>49</i>	<i>118</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>82</i>	<i>42</i>	<i>124</i>

151 agent.e-s ont changé de service ou de direction en 2022 suite à des candidatures sur des postes permanents vacants.

4. PRÉVENTION ET

RELATIONS SOCIALES

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....81

4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....82

4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....84

 4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....84

 4.3.2. Comité Technique.....85

 4.3.3. Comité d’Hygiène et de Conditions de Travail.....86

4.4. DROIT SYNDICAL.....88



4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE

Demandes du médecin du travail
64 (31F et 33H)

Demandes de l'agent-e
526 (355F et 171H)

Entretiens périodiques
infirmiers
46 (23F et 23H)

VISITES MÉDICALES ET
ENTRETIENS INFIRMIERS
1 604
(869 FEMMES ET 735
HOMMES)

Demandes de
l'employeur
55 (28F et 27H)

Visites de reprise
42 (26F et 16H)

Visites périodiques médecin
504 (191F et 313H)

Embauches (médecins +
infirmières)
367 (215F et 152H)

4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Département d'origine des agent·e·s rencontrés

Direction Générale	Nombre d'agentes et agents		
	Femme	Homme	Total
Ressources humaines numérique	8	-	8
Finances, juridique	6	-	6
Ville émancipatrice	110	38	148
Ville solidaire	12	5	17
Ville résiliente	18	43	61
Anciens agents Ville	30	21	51
Direction générale des services et cabinet du Maire	7	5	12
TOTAL	191	112	303
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>158</i>	<i>82</i>	<i>240</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>105</i>	<i>77</i>	<i>227</i>

Agent·e·s reçus par les Assistantes Sociales	Pourcentage		
	Femme	Homme	Total
Accompagnement ponctuel (entre 1 et 3 rdv)	52,15%	30,69%	82,84%
Accompagnement soutenu (entre 4 et 9 rdv)	9,57%	5,94%	15,51%
Accompagnement renforcé (10 rdv et plus)	1,32%	0,33%	1,65%
TOTAL	63,04%	36,96%	100,00%
Nombre de rendez-vous total 2022	424	237	661
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>380</i>	<i>150</i>	<i>530</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>308</i>	<i>230</i>	<i>538</i>

Constitution de dossiers

Type	Nombre		
	Femme	Homme	Total
Aides financières	47	9	56
Soutien aux personnes handicapées	24	12	36
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	1	1	2
Suspension de crédit	1	1	2
Surendettement	6	2	8
Remises gracieuses de dette Ville de Grenoble	2		2
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	0		0
Retraites	12	20	32
Mesures de protection			
TOTAL DOSSIER	93	45	138
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>73</i>	<i>27</i>	<i>100</i>
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>40</i>	<i>39</i>	<i>79</i>

Le Service social du travail est un service commun Grenoble-Alpes Métropole – Ville de Grenoble intégré à la Direction Santé Prévention et Sécurité au Travail.

La mission du service se centre sur la question de la santé au travail et des conditions de maintien dans l'emploi de l'agent·e. Son intervention est axée sur les facteurs d'équilibre de la vie professionnelle et personnelle de l'agent·e.

En 2022, le Service social du Travail a accompagné 415 personnes dont 303 agent·e-s de la Ville de Grenoble. 988 entretiens ont été réalisés, dont 660 avec des agent·e-s de la Ville de Grenoble.

En 2022 le service a développé des nouvelles actions :

- Le service social du travail propose au personnel de la Ville de Grenoble les Lundis du social, visioconférences accessibles à toutes et à tous. Les thèmes abordés sont variés : succession, droit des consommateurs, cycle juridique sur la famille ; parentalité et écrans ,...
- Pour répondre au besoin des agent·e-s éloigné·e-s du numérique des permanences connectées sont ouvertes une demi-journée par semaine depuis le mois d'octobre 2022. Les agentes et agents sont reçu·e-s par l'assistante administrative du service social qui les soutient dans la réalisation de leurs démarches en ligne.

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, liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. Elle est constituée de représentants de la collectivité et des représentants du personnel. Il existe une CAP par catégorie d'emploi (A, B, C). À la Ville de Grenoble, une réunion est organisée pour les 3 catégories. Les représentants du personnel et de la collectivité ne votent que pour leur catégorie.

La CAP rend des avis en matière de :

- Sanctions : la CAP siège en conseil de discipline pour examen, des propositions de décisions portant sanctions disciplinaires des 2^e, 3^e et 4^e groupes et des licenciements pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires titulaires ; refus de titularisation, ou fin de stage pour insuffisance professionnelle ;
- Renouvellement ou non-renouvellement de contrat pour les travailleurs handicapés ;
- Licenciement : après une période de disponibilité ou à l'issue des droits à congé de maladie en cas de refus de poste ;
- Formation : 2^e refus d'action de formation, 3^e rejet de mobilisation du CPF ;
- Saisine à la demande des fonctionnaires : refus d'une demande de formation, disponibilité, de temps partiel, de télétravail, de congés au titre du CET et de démission ; contestation de l'entretien professionnel.

Composition :

		Représentants de la Ville								
		Cat. A			Cat. B			Cat. C		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires		2	3	5	2	3	5	4	4	8
	Suppléants	3	2	5	2	3	5	4	4	8

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

Séances :

Nombre de réunions 2022	
Prévues par le règlement intérieur	3
Tenues	4

Evolution du nombre de réunions		
2020	2021	2022
4	4	4

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·e·s (titulaires, stagiaires et non-titulaires).

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 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 ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 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 afférentes ;
- 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·e·s de la Ville		Représentant·e·s du personnel	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	6	6	6	6
Suppléant·e·s	6	6	6	6

Séances :

Nombre de séances et réunions	2022
Séances prévues par le règlement intérieur	6
Séances tenues	11
Réunions préparatoires	6
Réunions préalables	36

Évolution du nombre de séances		
2020	2021	2022
10	14	11

4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail

Rôles et Compétences :

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

Composition :

	Représentant·e·s de la Ville		Représentant·e·s du personnel	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	5	5	3	7
Suppléant·e·s	7	3	5	5

Séances :

Nombre de réunions	2022
prévues par le règlement intérieur	5
tenues	5

Evolution du nombre de réunions		
2020	2021	2022
4	5	5

Principales actions et analyses réalisées sur 2022 :

- ❖ Réactualisation du règlement alcool et stupéifiant
- ❖ Plan d'action – les animaux au bureau
- ❖ Nouvelle méthode de nettoyage dans les MDH
- ❖ Projet prévenir et réduire l'exposition aux risques professionnels des ATSEM
- ❖ CST / Formation spécialisée – mise en place à compter de janvier 2023
- ❖ Modification du fonctionnement des piscines été 2022

4. | Prévention et relations sociales

- ❖ Plan canicule 2022
- ❖ Plan de sobriété énergétique
- ❖ Organisation des sauveteurs secouristes du travail dans les écoles
- ❖ Présentation de la procédure d'équipement des véhicules en période hivernale
- ❖ Exercice d'évacuation incendie du bâtiment CLAUDEL

Présentation d'actions annuelles :

- ❖ DUERP sur les élagueurs Espaces Verts/Nature en Ville
- ❖ DUERP de la Direction Education Jeunesse
- ❖ DUERP de la Direction Systèmes information
- ❖ Présentation de 3 actions prioritaires du service Propreté Urbaine

Présentation des bilans :

- ❖ Bilan 2021 du service Social du travail
- ❖ Bilan 2021 sur l'évaluation des risques professionnels
- ❖ Bilan des actions de déplacements
- ❖ Bilan des travaux en hauteur sur la Bastille
- ❖ Bilan de la saison estivale des piscines

Visites du CHS-CT effectuées sur le terrain :

- ❖ Continuité des visites de site :
 - Service Intervention de Proximité – Équipe Menuiserie
 - Locaux du service Propreté Urbaine
 - Locaux du service Reprographie
 - Maison des habitants les Baladins
 - Le Patio

Présentation des avant-projets et réceptions des travaux :

- ❖ État d'avancement du projet Jacquard
- ❖ Équipe Service Nature en Ville – Secteur 1
- ❖ Restructuration du pôle enfance des Trembles
- ❖ Projet de réfection de la salle du Conseil Municipal

4.4. DROIT SYNDICAL

En 2022	Heures attribuées	Heures utilisées	Pourcentage
CGT	3 096	724	23,40 %
CFDT	1 908	582	30,50 %
CFTC	624	26	4,20 %
FO	1 380	224	16,20 %
SUD	636	47	7,40 %
CNT	156	17	10,90 %
Organisations syndicales	7 800	1 620	20,80 %
Rappel Total 2021*	7 800	1 381	17,71 %
Rappel Total 2020*	7 800	1207	15,47 %

*une erreur s'était glissée dans les chiffres des années précédentes qui a été corrigée.

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

Outre le nombre de postes de permanents syndicaux (8,5 ETP) et des autorisations d'absences prévues par la réglementation, les représentant·e·s 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·e·s mandaté·e·s 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.

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

Mois	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nombre	2	2	4	2	2	1	2	0	5	3	4	1	28

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

Lexique

A

Absentéisme :

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

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

Agent·e·s formé·e·s :

Agent·e·s 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·e·s 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·e·s à temps complet + Agent·e·s travaillant à temps non complet ou à temps partiel convertis en un nombre théorique d'agent·e·s 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·e·s, 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·e·s 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·e·s 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.

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 :
 - Avertissement.

- Blâme.
- 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
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

3) Troisième groupe :

- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur à un échelon égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4) Quatrième groupe :

- Mise à la retraite d'office.
- Révocation.

Les sanctions du 2^e, 3^e, 4^e 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).

Temps partiel thérapeutique :

Les fonctionnaires et contractuels peuvent être autorisés pour une période de 1 à 3 mois, sur présentation d'un certificat médical et demande auprès de la collectivité, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique avec une quotité variant de 50 à 90 %. Les agent-e-s autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.