



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 leurs 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 2021.

La crise sanitaire COVID ayant fortement ralenti la mise en œuvre des politiques publiques en début de mandat, il est apparu nécessaire en 2023 de doter les services des moyens humains plus adaptés aux politiques menées en procédant à la création de 79 postes dans le cadre d'un « bouclier social et climatique » afin d'accélérer les transitions, renforcer les solidarités et améliorer les conditions de travail.

Ces créations et les recrutements intervenus durant l'année se reflètent sur le bilan social qui affiche un nombre d'agent·e·s en activité sur emploi permanent en augmentation par rapport à 2022.

La politique de déprécarisation se poursuit afin de proposer aux agents horaires des recrutements sur des contrats leur garantissant une rémunération mensuelle fixe, un accès à la formation, etc....

En 2023 la Ville a également renforcé son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en doublant les capacités d'accueil d'apprentis dans les services, pour leur permettre l'obtention d'un diplôme et faire connaître les métiers de la collectivité.

Par ailleurs, au vu de l'évolution de la pyramide des âges et du recul constaté de l'âge de départ à la retraite, la Ville a poursuivi ses actions visant à anticiper l'impact du vieillissement au travail en veillant à améliorer les conditions de travail et en développant les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle.

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 qui reste plus que jamais nécessaire.

Pierre MERIAUX

Adjoint au personnel

# Sommaire

<b>1. EMPLOI .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. REPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS .....</b>	<b>6</b>
1.1.1. Présentation générale .....	6
1.1.2. Structure de l'effectif.....	12
1.1.3. Répartition des dispositifs .....	13
1.1.4. Approche démographique .....	14
<b>1.2. INSERTION ET SOLIDARITE.....</b>	<b>18</b>
1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap.....	18
1.2.2. Durée du temps de travail .....	19
1.2.3. Temps partiel et temps non complet .....	21
<b>1.3. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTEISME .....</b>	<b>23</b>
1.3.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt.....	23
1.3.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme .....	29
<b>1.4. COMPTE ÉPARGNE TEMPS.....</b>	<b>36</b>
<b>1.5. TELETRAVAIL.....</b>	<b>37</b>
<b>2. REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>38</b>
<b>2.1. DEPENSES DU PERSONNEL .....</b>	<b>39</b>
2.1.1. Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF) .....	39
2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges .....	40
<b>2.2. REMUNERATION DES AGENT·E·S SUR EMPLOI PERMANENT .....</b>	<b>41</b>
2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent·e·s à temps plein .....	41
2.2.2. Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein .....	42
2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent·e·s à temps plein .....	43
2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent·e·s à temps non complet et partiel .....	44
2.2.5. Prime et indemnités dans la rémunération globale.....	45
<b>2.3. HEURES SUPPLEMENTAIRES .....</b>	<b>46</b>
<b>2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) .....</b>	<b>50</b>
<b>2.5. AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>51</b>
2.5.1. Participation versée au COS.....	51
2.5.2. Participation au titre de la Prévoyance .....	51
2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé .....	52

### **3. CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ..... 53**

#### **3.1. DEROULEMENT DE CARRIERE.....54**

- 3.1.1. Promotion interne et avancement de grade ..... 54
- 3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires ..... 56
- 3.1.3. Médailles ..... 57
- 3.1.4. Sanctions ..... 58

#### **3.2. FORMATION .....59**

- 3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie ..... 59
- 3.2.2. Répartition par organisme de formation..... 61
- 3.2.3. Formations personnelles ..... 61
- 3.2.4. Formations de prévention..... 62
- 3.2.5. Répartition de l'effort de formation (dépense en €) ..... 63

#### **3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....64**

- 3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-e-s sur emploi permanent ..... 64
- 3.3.2. Flux des agent-e-s sur emploi permanent ..... 67
- 3.3.3. Départ à la retraite des agent-e-s sur emploi permanent ..... 68

#### **3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITE .....69**

- 3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs..... 69
- 3.4.2. Mobilité interne des agent-e-s sur emploi permanent ..... 75

### **4. PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES ..... 76**

#### **4.1. MEDECINE PROFESSIONNELLE .....77**

#### **4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL .....78**

#### **4.3. ORGANISMES PARITAIRES .....80**

- 4.3.1. Commission Administrative Paritaire..... 80
- 4.3.2. Comité Social Territorial ..... 81
- 4.3.3. Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) du CST ..... 82

#### **4.4. DROIT SYNDICAL .....84**



## 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	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Agent·e·s en activité sur emploi permanent</b>	1 490	1 207	<b>2 697</b>	1 501	1 212	<b>2 713</b>	1 547	1 210	<b>2 757</b>
<b>Agent·e·s sur mission temporaire et/ou partielle (détail p. 9)</b>	723	319	<b>1 042</b>	722	276	<b>998</b>	720	306	<b>1 026</b>
<b>Collaborateurs/Collaboratrices de cabinet</b>	3	2	<b>5</b>	4	1	<b>5</b>	4	1	<b>5</b>
<b>Dispositifs (détail p. 13)</b>	19	23	<b>42</b>	37	24	<b>61</b>	49	21	<b>70</b>
<b>Agent·e·s hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)</b>	83	88	<b>171</b>	91	80	<b>171</b>	95	84	<b>179</b>
<b>TOTAL MAIRIE</b>	2 318	1 639	<b>3 957</b>	2 355	1 593	<b>3 948</b>	2 415	1 622	<b>4 037</b>
<b>Allocataires pour perte d'emploi</b>	14	13	<b>27</b>	11	14	<b>25</b>	10	15	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 332</b>	<b>1 652</b>	<b>3 984</b>	<b>2 366</b>	<b>1 607</b>	<b>3 973</b>	<b>2 425</b>	<b>1 637</b>	<b>4 062</b>

\*La répartition entre les agents sur mission temporaire et dispositifs a été revue : les agents en contrat de projet (catégorie OA) sont désormais comptabilisés dans les dispositifs.

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

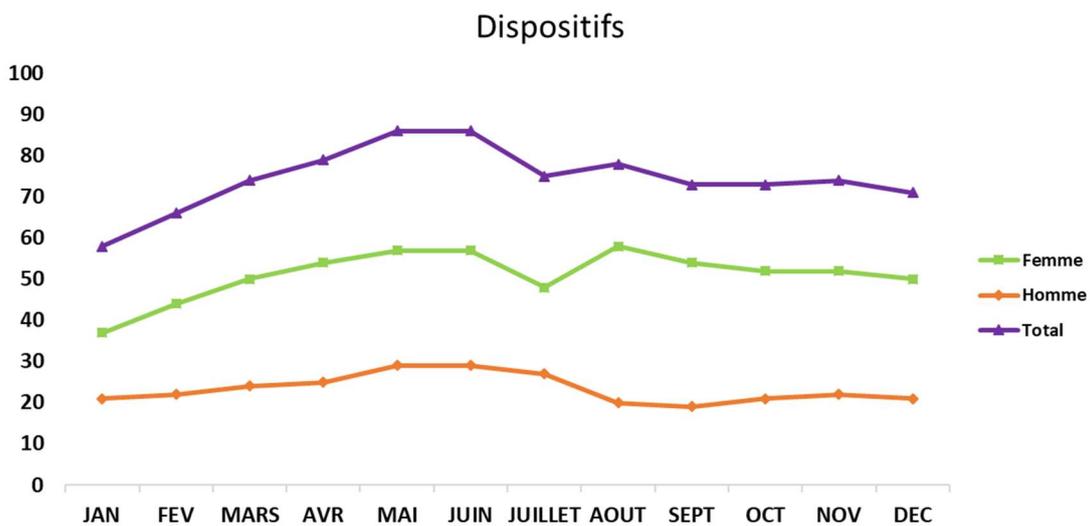
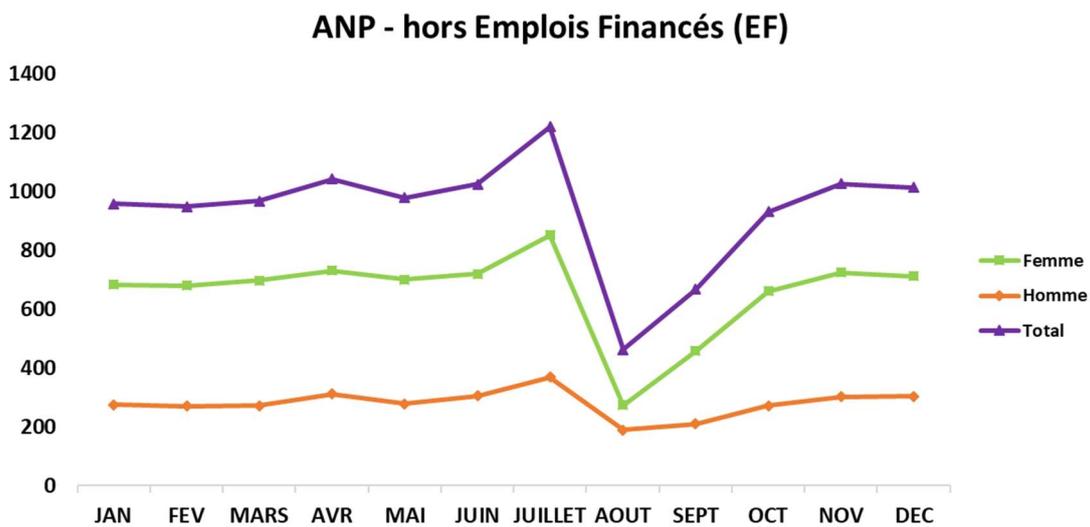
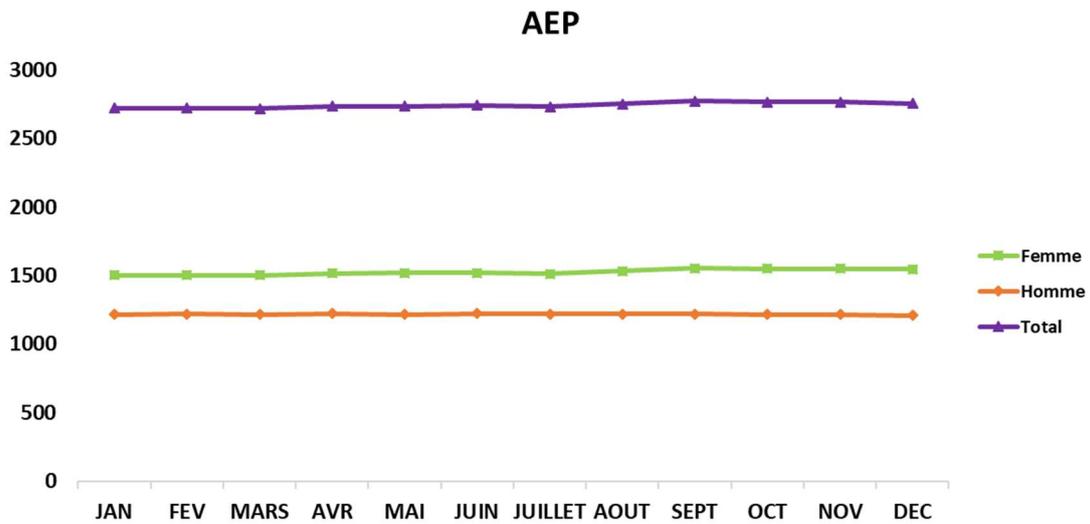
Nombre d'agent·e·s

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
<b>Titulaires</b>	224	99	<b>323</b>	290	158	<b>448</b>	868	882	<b>1 750</b>	<b>2 521</b>
<b>Contractuels</b>	72	34	<b>106</b>	73	31	<b>104</b>	20	6	<b>26</b>	<b>236</b>
<i>Dont CDD</i>	63	22	<b>85</b>	65	24	<b>89</b>	6	6	<b>12</b>	<b>186</b>
<i>Dont CDI</i>	9	12	<b>21</b>	5	5	<b>10</b>	12		<b>12</b>	<b>43</b>
<i>Dont RQTH</i>				3	2	<b>5</b>	2		<b>2</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>	<b>133</b>	<b>429</b>	<b>363</b>	<b>189</b>	<b>552</b>	<b>888</b>	<b>888</b>	<b>1 776</b>	<b>2 757</b>
<b>Effectif moyen 2023</b>	<b>292</b>	<b>135</b>	<b>427</b>	<b>359</b>	<b>190</b>	<b>549</b>	<b>875</b>	<b>893</b>	<b>1 768</b>	<b>2 743</b>
<b>Rappel Total 2022</b>	<b>281</b>	<b>135</b>	<b>416</b>	<b>355</b>	<b>181</b>	<b>536</b>	<b>865</b>	<b>896</b>	<b>1 761</b>	<b>2 713</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>275</b>	<b>136</b>	<b>411</b>	<b>349</b>	<b>185</b>	<b>534</b>	<b>866</b>	<b>886</b>	<b>1 752</b>	<b>2 697</b>

ETP

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
<b>Titulaires</b>	213,90	97,95	<b>311,85</b>	267,96	153,90	<b>421,86</b>	799,70	865,59	<b>1 665,29</b>	<b>2 399,00</b>
<b>Contractuels</b>	66,68	30,76	<b>97,44</b>	70,20	27,88	<b>98,08</b>	19,65	6,00	<b>25,65</b>	<b>221,17</b>
<i>Dont CDD</i>	58,28	19,51	<b>77,79</b>	63,40	22,25	<b>85,65</b>	5,85	6,00	<b>11,85</b>	<b>175,29</b>
<i>Dont CDI</i>	8,40	11,25	<b>19,65</b>	4,00	3,63	<b>7,63</b>	12,00		<b>12,00</b>	<b>39,28</b>
<i>Dont RQTH</i>				2,80	2,00	<b>4,80</b>	1,80		<b>1,80</b>	<b>6,60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>280,58</b>	<b>128,71</b>	<b>409,29</b>	<b>338,16</b>	<b>181,78</b>	<b>519,94</b>	<b>819,35</b>	<b>871,59</b>	<b>1 690,94</b>	<b>2 620,17</b>
<b>ETP moyen 2023</b>	<b>278,61</b>	<b>130,95</b>	<b>409,56</b>	<b>335,91</b>	<b>182,91</b>	<b>518,82</b>	<b>805,41</b>	<b>874,97</b>	<b>1 680,38</b>	<b>2 608,76</b>
<b>Rappel Total 2022</b>	<b>270,29</b>	<b>129,70</b>	<b>399,99</b>	<b>330,65</b>	<b>174,53</b>	<b>505,18</b>	<b>792,85</b>	<b>880,39</b>	<b>1 673,24</b>	<b>2 578,41</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>262,29</b>	<b>133,10</b>	<b>395,39</b>	<b>324,39</b>	<b>178,01</b>	<b>502,40</b>	<b>783,87</b>	<b>869,46</b>	<b>1 653,33</b>	<b>2 551,12</b>

## Evolution mensuelle des effectifs gérés



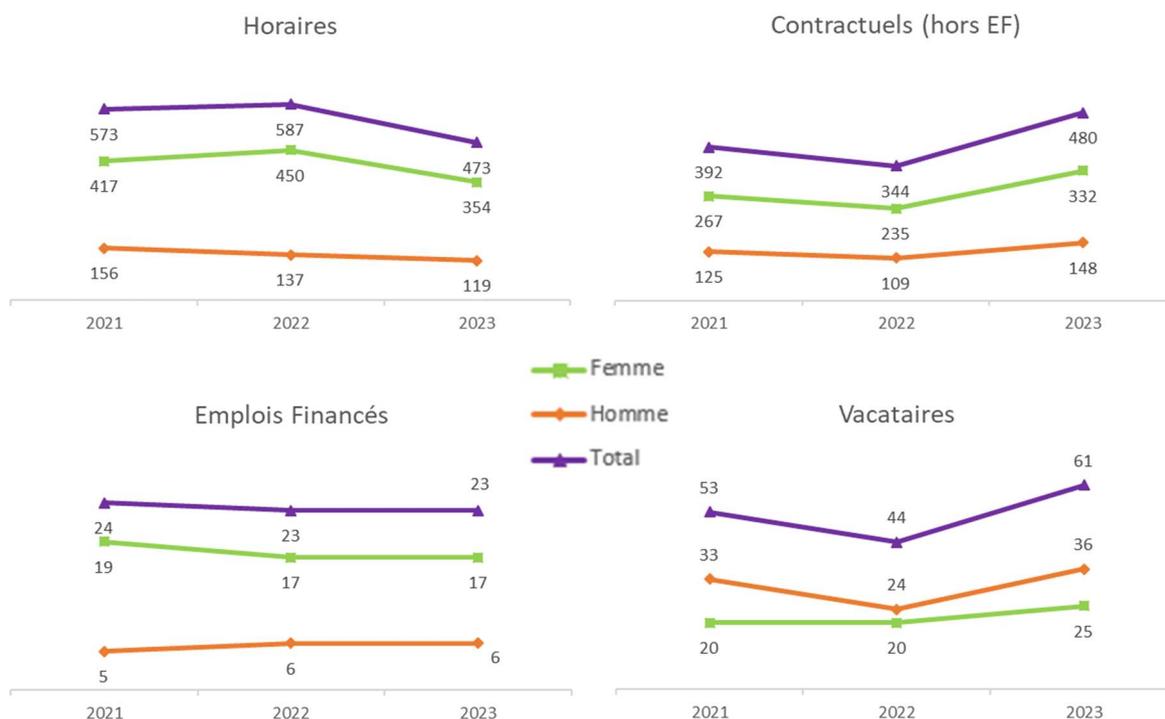
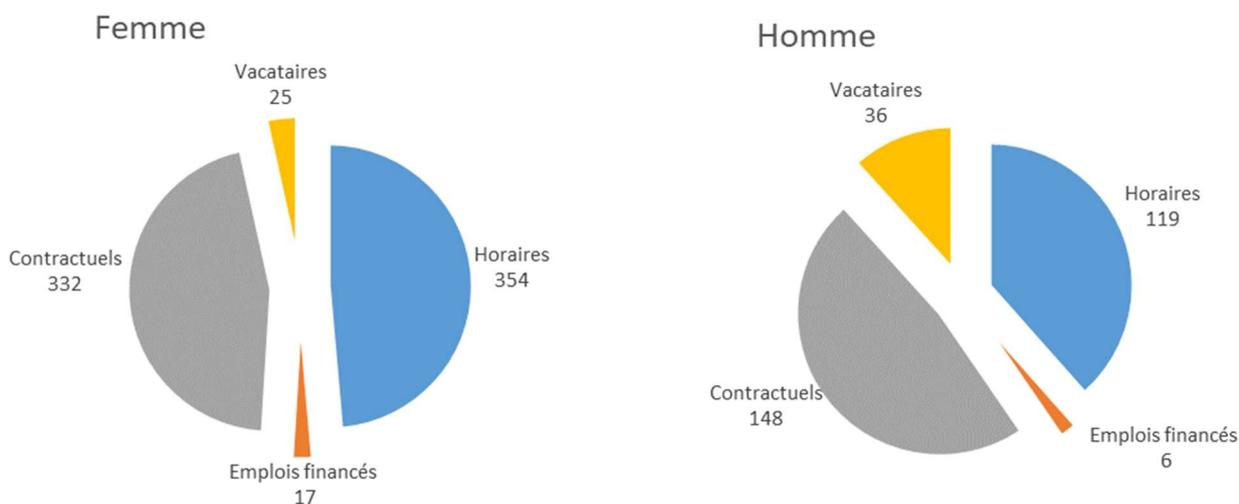
## Répartition des agent·e·s sur mission temporaire et / ou partielle

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

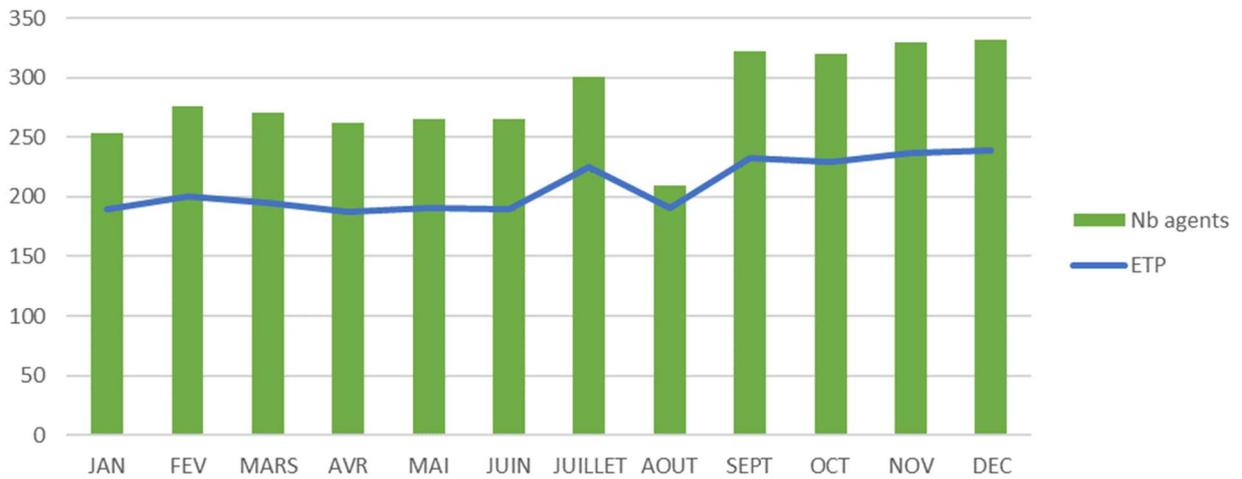
**Agent·e·s vacataires** : Agent·e·s recruté·es pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et rémunéré à la vacation.

**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.

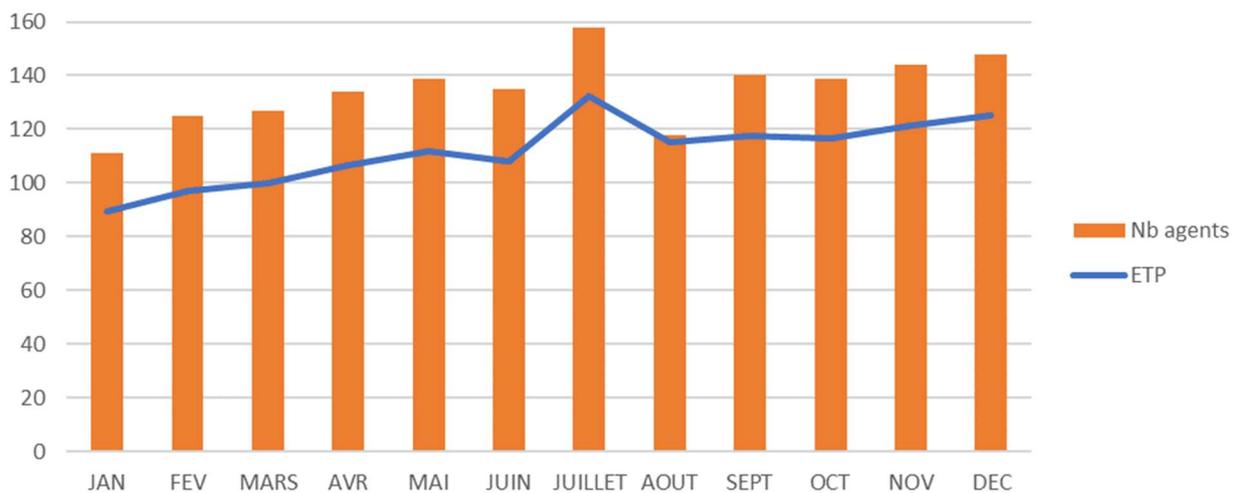
**Agent·e·s horaires** : Agent·e·s travaillant selon les besoins du service et rémunérés sur production d'un état des heures effectuées dans le mois écoulé.



Contractuelles  
(Femme, hors EF)



Contractuels  
(Homme, hors EF)



## Répartition des agent·e·s Hors Activité

**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.

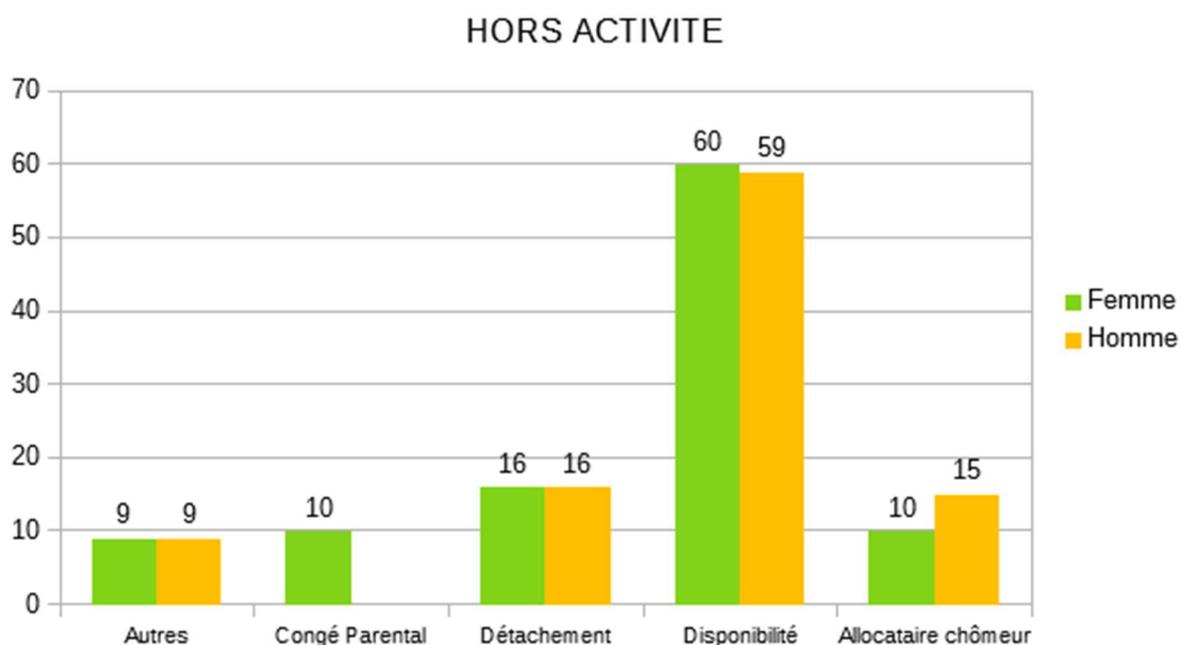
**Détachement :** Position du / de la fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le/ La fonctionnaire peut être détaché auprès de l'État, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes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

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
DIR GENERALE DES SERVICES	38	17	55	21	17	38	71	93	164	257
DIR G RESSOURCES	40	16	56	38	3	41	77	14	91	188
DIR G VILLE EMANCIPATRICE	93	61	154	229	98	327	568	232	800	1 281
DIR G VILLE RESILIENTE	86	29	115	45	58	103	128	529	657	875
DIR G VILLE SOLIDAIRE	39	10	49	30	13	43	44	20	64	156
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>	<b>133</b>	<b>429</b>	<b>363</b>	<b>189</b>	<b>552</b>	<b>888</b>	<b>888</b>	<b>1 776</b>	<b>2 757</b>

Rappel Total 2022	281	135	416	355	181	536	865	896	1 761	2 713
Rappel Total 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1 752	2 697

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

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Activité Physique et Sportive	1	3	4	21	25	46		3	3	53
Administrative	172	68	240	153	30	183	276	32	308	731
Animation				35	19	54	50	23	73	127
Culturelle	45	31	76	127	35	162	28	11	39	277
Police Municipale		1	1	2	10	12	19	47	66	79
Sanitaire et Sociale	38		38				177	5	182	220
Technique	40	30	70	25	70	95	338	767	1 105	1 270
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>	<b>133</b>	<b>429</b>	<b>363</b>	<b>189</b>	<b>552</b>	<b>888</b>	<b>888</b>	<b>1 776</b>	<b>2 757</b>

Rappel Total 2022	281	135	416	355	181	536	865	896	1 761	2 713
Rappel Total 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1 752	2 697

## Emplois fonctionnels, directrices et directeurs, chef·fes de service

Emploi	Femme	Homme	Total
DGS		1	1
DGA	2	1	3
Directrice/Directeur	14	6	20
Directrice adjointe / Directeur adjoint	1	1	2
Chef-fe de service et Directeur·trice adjoint·e	1		1
Chef-fe de service	34	25	59
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>34</b>	<b>86</b>

Rappel Total 2022	53	31	84
Rappel Total 2021	55	29	84

### 1.1.3. Répartition des dispositifs

Dispositifs	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Contrat de droit privé</b>									
Apprenti-e (MA)	11	11	22	18	12	30	32	11	43
Contrat Adultes-Relais (AR)	4		4	4		4	6		6
<b>Statut particulier</b>									
Stagiaire gratifié-e (DF)	1	2	3	1		1	2	2	4
Service civique	3	5	8	10	6	16	6	3	9
Contractuel-le en CIFRE (IG)		3	3		4	4		3	3
Contrat de projet (OA)		2	2	3	2	5	3	2	5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>21</b>	<b>70</b>

\*La répartition entre les agents sur mission temporaire et dispositifs a été revue : les agents en contrat de projet (catégorie OA) sont désormais comptabilisés dans les dispositifs.

**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 :

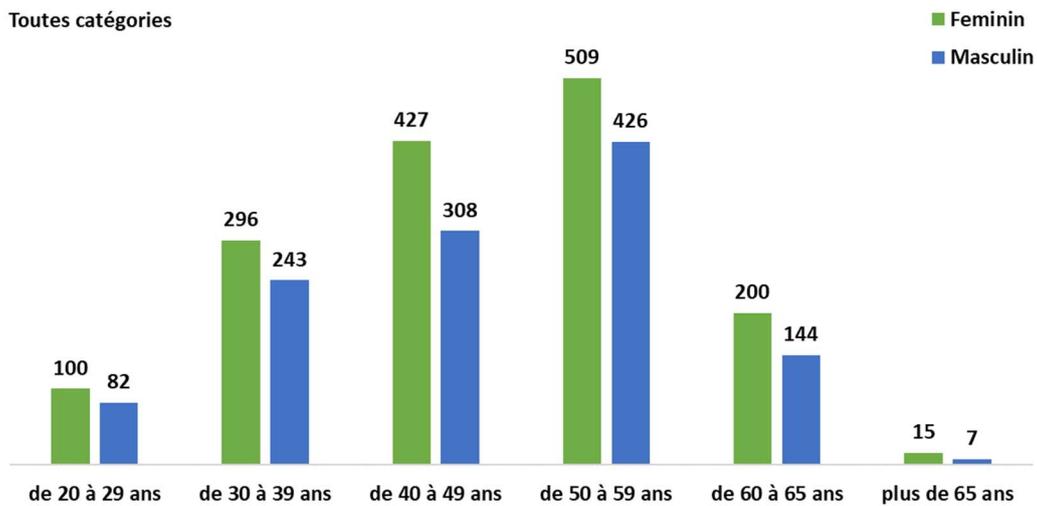
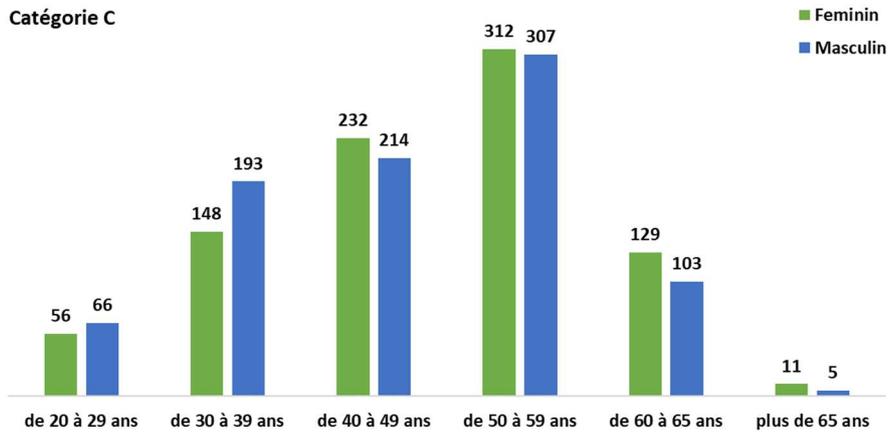
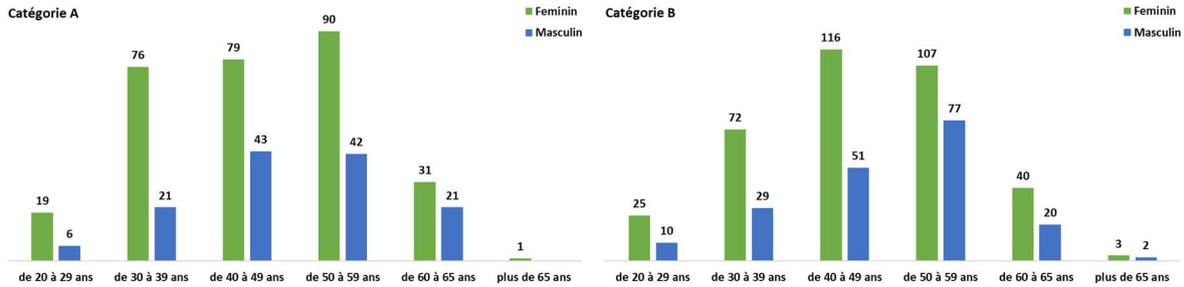
**Contrat adultes-relais** : Contrat de travail de droit privé qui permet à certaines personnes éloignées de l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. Durée : 36 mois maximum.

**Contrat en CIFRE** : Convention industrielle à la formation par la recherche qui est un dispositif de financement de thèse qui aide les entreprises pour le recrutement des jeunes chercheurs doctorants. Durée : 36 mois

**356 stagiaires ont été accueillis en 2023 (stagiaires gratifiés compris et hors stagiaires école de la Direction Education Jeunesse).**

### 1.1.4. Approche démographique

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



### Age moyen par catégorie des agent·e·s sur emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	46 ans et 2 mois	48 ans et 9 mois	<b>46 ans et 11 mois</b>
<b>B</b>	47 ans et 2 mois	48 ans et 6 mois	<b>47 ans et 7 mois</b>
<b>C</b>	48 ans et 7 mois	47 ans et 1 mois	<b>47 ans et 10 mois</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 6 mois</b>	<b>47 ans et 8 mois</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>	<b>47 ans et 7 mois</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>48 ans et 1 mois</b>	<b>47 ans et 7 mois</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	48 ans et 10 mois	47 ans et 11 mois	<b>48 ans et 5 mois</b>
<i>dont stagiaire</i>	37 ans et 9 mois	39 ans et 3 mois	<b>38 ans et 4 mois</b>
<i>dont titulaire</i>	49 ans et 7 mois	48 ans et 5 mois	<b>49 ans et 1 mois</b>
<b>Contractuel</b>	39 ans et 1 mois	40 ans et 11 mois	<b>39 ans et 8 mois</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 6 mois</b>	<b>47 ans et 8 mois</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>	<b>47 ans et 7 mois</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>48 ans et 1 mois</b>	<b>47 ans et 7 mois</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>

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

Par catégorie hiérarchique et situation géographique

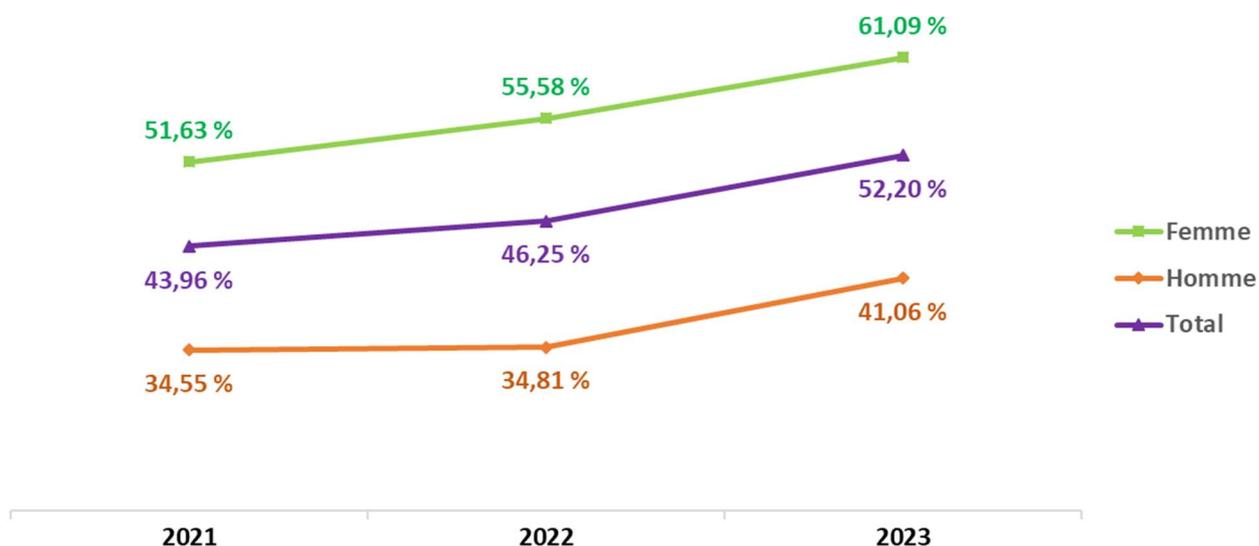
Catégorie hiérarchique	Grenoble	Métropole	Autres communes en Isère	Autres départements	Total général
<b>A</b>	200	121	77	31	<b>429</b>
<b>B</b>	205	223	106	18	<b>552</b>
<b>C</b>	737	695	323	21	<b>1 776</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 142</b>	<b>1 039</b>	<b>506</b>	<b>70</b>	<b>2 757</b>

Par année et par zone géographique

Lieu de résidence	2021		2022		2023	
	Nb agents	%	Nb agents	%	Nb agents	%
<b>Grenoble</b>	1 112	42,01%	1 099	40,51%	1 142	41,42%
<b>Hors Grenoble</b>	1 535	57,99%	1 614	59,49%	1 615	58,58%
<b>TOTAL</b>	<b>2 647</b>	<b>100%</b>	<b>2 713</b>	<b>100%</b>	<b>2 757</b>	<b>100%</b>

## Dispositif Plan de Déplacement de mobilité et Forfait mobilité durable

## Taux de bénéficiaires



$$\text{Taux de bénéficiaires} = \frac{\text{Nombre de bénéficiaires}}{\text{Effectif moyen AEP}}$$

Les bénéficiaires femmes de la collectivité représentent 61,09% de l'effectif féminin de la collectivité et les bénéficiaires hommes représentent 41,06% de l'effectif masculin de la collectivité.

## Le nombre de bénéficiaires uniques était de :

- **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 ;
- **1 432 agents en 2023** pour un effectif moyen de 2 743 agents.

## Nombre d'abonnements

(un·e agent·e peut avoir plusieurs abonnements)

Type d'abonnement	Grenoble			Métropole			Autre Isère			Autres départements			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>3X30 trajets TAG</b>	9	1	<b>10</b>	3		<b>3</b>	2		<b>2</b>				14	1	<b>15</b>
<b>Abonnement mensuel TAG</b>	87	8	<b>95</b>	57	9	<b>66</b>	14	3	<b>17</b>	7		<b>7</b>	165	20	<b>185</b>
<b>Abonnement annuel TAG</b>	150	28	<b>178</b>	156	35	<b>191</b>	22	5	<b>27</b>	6	1	<b>7</b>	334	69	<b>403</b>
<b>9X10 trajets TAG</b>	31	5	<b>36</b>	23	4	<b>27</b>	8	1	<b>9</b>	3	1	<b>4</b>	65	11	<b>76</b>
<b>Abonnement hebdomadaire TER</b>							22	10	<b>32</b>	5	7	<b>12</b>	27	17	<b>44</b>
<b>Abonnement mensuel TER</b>	7		<b>7</b>	5		<b>5</b>	48	34	<b>82</b>	12	10	<b>22</b>	72	44	<b>116</b>
<b>Abonnement annuel TER</b>							15	9	<b>24</b>	4	4	<b>8</b>	19	13	<b>32</b>
<b>Abonnement mensuel Trans'isère</b>				3		<b>3</b>	23	11	<b>34</b>	3		<b>3</b>	29	11	<b>40</b>
<b>Abonnement annuel Trans'isère</b>	1		<b>1</b>		1	<b>1</b>	30	4	<b>34</b>				31	5	<b>36</b>
<b>Abonnement mensuel Métrovélo</b>	2	1	<b>3</b>	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>				4	1	<b>5</b>
<b>Abonnement trimestr. Métrovélo</b>								1	<b>1</b>	1	1	<b>2</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Abonnement annuel Métrovélo</b>	31	10	<b>41</b>	6	1	<b>7</b>	3	1	<b>4</b>	1	2	<b>3</b>	41	14	<b>55</b>
<b>Abonnement hebdo Métrovélo</b>		1	<b>1</b>										0	1	<b>1</b>
<b>Abonnement mensuel combiné</b>				2		<b>2</b>	30	5	<b>35</b>	5	2	<b>7</b>	37	7	<b>44</b>
<b>Forfait Mobilité Durable</b>	195	161	<b>356</b>	105	141	<b>246</b>	32	50	<b>82</b>	4	7	<b>11</b>	336	359	<b>695</b>
<b>TOTAL</b>	<b>513</b>	<b>215</b>	<b>728</b>	<b>361</b>	<b>191</b>	<b>552</b>	<b>250</b>	<b>134</b>	<b>384</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>1 175</b>	<b>575</b>	<b>1 750</b>

<i>Rappel Total 2022</i>	<b>439</b>	<b>163</b>	<b>602</b>	<b>273</b>	<b>171</b>	<b>444</b>	<b>225</b>	<b>83</b>	<b>308</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>76</b>	<b>973</b>	<b>457</b>	<b>1 430</b>
<i>Rappel Total 2021</i>	<b>409</b>	<b>191</b>	<b>600</b>	<b>264</b>	<b>153</b>	<b>417</b>	<b>185</b>	<b>80</b>	<b>265</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>887</b>	<b>453</b>	<b>1 340</b>

## 1.2. Insertion et solidarité

### 1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap

#### Sur emploi permanent

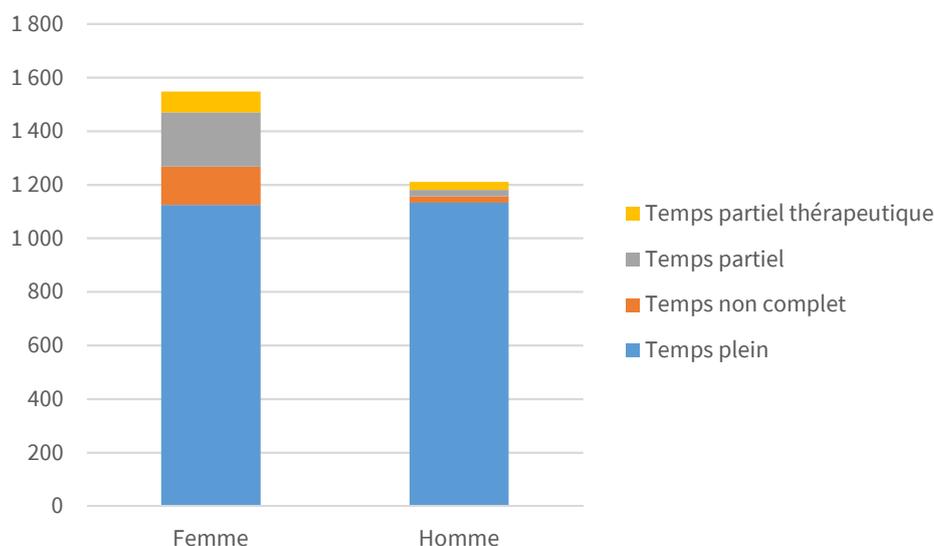
Type d'handicap / Genre	Titulaires			Contractuel-les			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité	7	14	21				7	14	21
Agent public reclassé (3ème alinéa de l'article L.3235 du Code du travail)	3	1	4				3	1	4
Ayant droit prestation compensation handicap		1	1				0	1	1
Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés							0	0	0
Titulaire pension d'invalidité avec réduction minimum 2/3 capacité de travail	1	3	4				1	3	4
Travailleur reconnu handicapé par commis. droits et autonomie person.handic (RQTH)	164	87	251	8	3	11	172	90	262
Agent bénéficiant de la PPR	7	2	9				7	2	9
Victime AT ou maladie pro. avec incapacité permanente >= 10% et titulaire d'une rente	2	1	3				2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>109</b>	<b>293</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>192</b>	<b>112</b>	<b>304</b>
<b>Nombre d'agent-e-s (sous totaux)</b>	<b>1 382</b>	<b>1 139</b>	<b>2 521</b>	<b>165</b>	<b>71</b>	<b>236</b>	<b>1 547</b>	<b>1 210</b>	<b>2 757</b>
<b>% des travailleurs handicapés et inaptes</b>	<b>13,31 %</b>	<b>9,57 %</b>	<b>11,62 %</b>	<b>4,85 %</b>	<b>4,23 %</b>	<b>4,66 %</b>	<b>12,41 %</b>	<b>9,26 %</b>	<b>11,03 %</b>
<b>Nombre d'agent-e-s (total sur emploi permanent)</b>	<b>2 757</b>								
<b>% des travailleurs handicapés et inaptes en 2023</b>	<b>11,03 %</b>								

\* **Mode de calcul spécifique au bilan social** : le pourcentage des travailleurs handicapé-es 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 20 agents en situation de handicap en 2023 sur emploi non permanent soit 13 renforts ou remplacements et 7 apprentis.

## 1.2.2. Durée du temps de travail



Durée du travail	Femme	Homme	Total
<b>Temps plein</b>	1 124	1 133	<b>2 257</b>
<b>Temps non complet</b>	143	24	<b>167</b>
<b>Temps partiel</b>	203	24	<b>227</b>
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	77	29	<b>106</b>
<b>Total</b>	<b>1 547</b>	<b>1 210</b>	<b>2 757</b>

### 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 avec « 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.

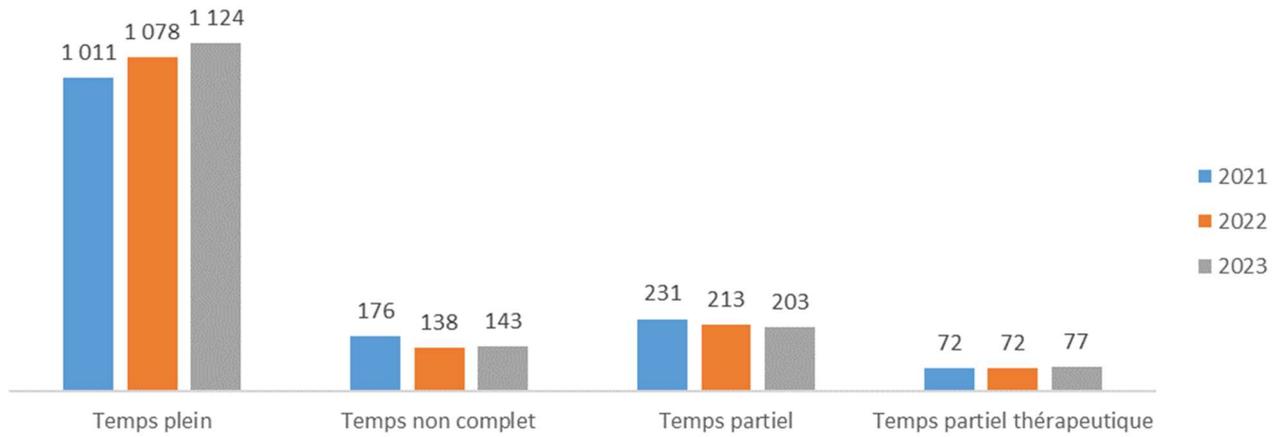
Les fonctionnaires dont la durée de service atteint 28 heures par semaine relèvent du régime spécial de sécurité sociale et de la Caisse Nationale de Retraite des Agents et Agentes des Collectivités Locales (CNRACL).

### Temps partiel thérapeutique :

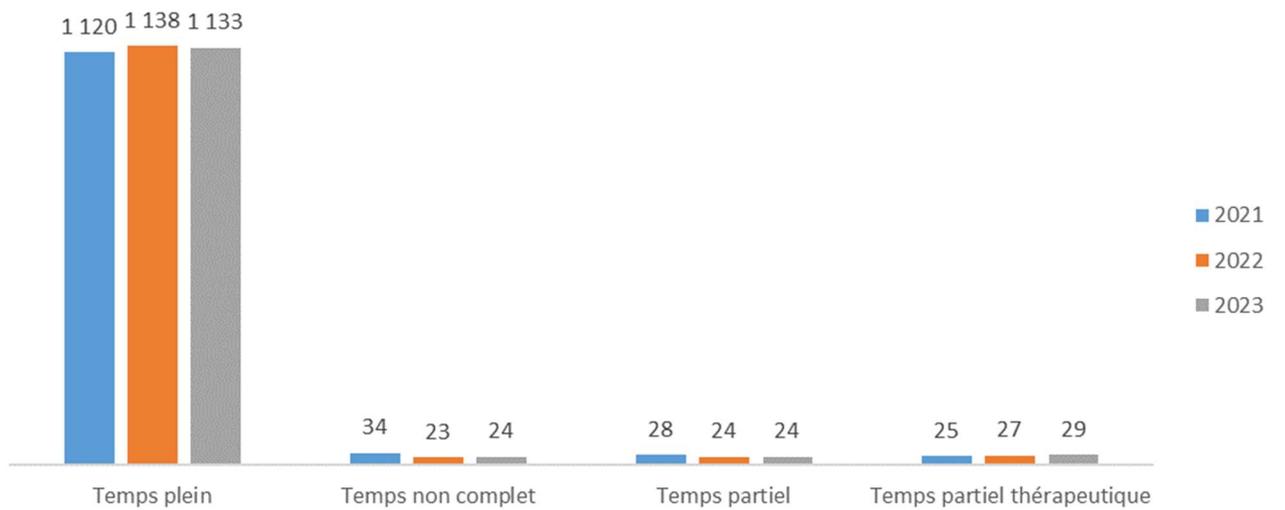
Les fonctionnaires et contractuels peuvent être autorisés pour une période de 1 à 3 mois, sur présentation d'un certificat médical et demande auprès de la collectivité, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique avec une quotité variant de 50 à 90 %.

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

### Durée du temps du travail des femmes



### Durée du temps de travail des hommes



### 1.2.3. Temps partiel et temps non complet

#### Nombre d'agent·e·s à temps partiel

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	38	3	<b>41</b>
<b>B</b>	73	8	<b>81</b>
<b>C</b>	92	13	<b>105</b>
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>24</b>	<b>227</b>

Temps de travail	Femme	Homme	Total
<b>50 %</b>	7		<b>7</b>
<b>60 %</b>	4	2	<b>6</b>
<b>70 %</b>	4		<b>4</b>
<b>80 %</b>	112	15	<b>127</b>
<b>90 %</b>	76	7	<b>83</b>
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>24</b>	<b>227</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>213</b>	<b>24</b>	<b>237</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>231</b>	<b>28</b>	<b>259</b>

#### Nombre d'agent·e·s à temps partiel ayant repris à temps plein

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	5	-	<b>5</b>
<b>B</b>	7	1	<b>8</b>
<b>C</b>	15	3	<b>18</b>
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>37</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

## Nombre d'agent·e·s à temps non complet

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	12	6	<b>18</b>
<b>B</b>	11	9	<b>20</b>
<b>C</b>	120	9	<b>129</b>
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>24</b>	<b>167</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>138</b>	<b>23</b>	<b>161</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>176</b>	<b>34</b>	<b>210</b>

Temps de travail	Femme	Homme	Total
<b>&gt;= 20 % et &lt; 30 %</b>	5	3	<b>8</b>
<b>&gt;= 30 % et &lt; 40 %</b>	2	-	<b>2</b>
<b>&gt;= 40 % et &lt; 50 %</b>	-	1	<b>1</b>
<b>&gt;= 50 % et &lt; 60 %</b>	16	8	<b>24</b>
<b>&gt;= 60 % et &lt; 70 %</b>	4	-	<b>4</b>
<b>&gt;= 70 % et &lt; 80 %</b>	10	3	<b>13</b>
<b>&gt;= 80 % et &lt; 90 %</b>	80	8	<b>88</b>
<b>&gt;= 90 % et &lt; 100 %</b>	26	1	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>24</b>	<b>167</b>

## 1.3. Accident du travail et Absentéisme

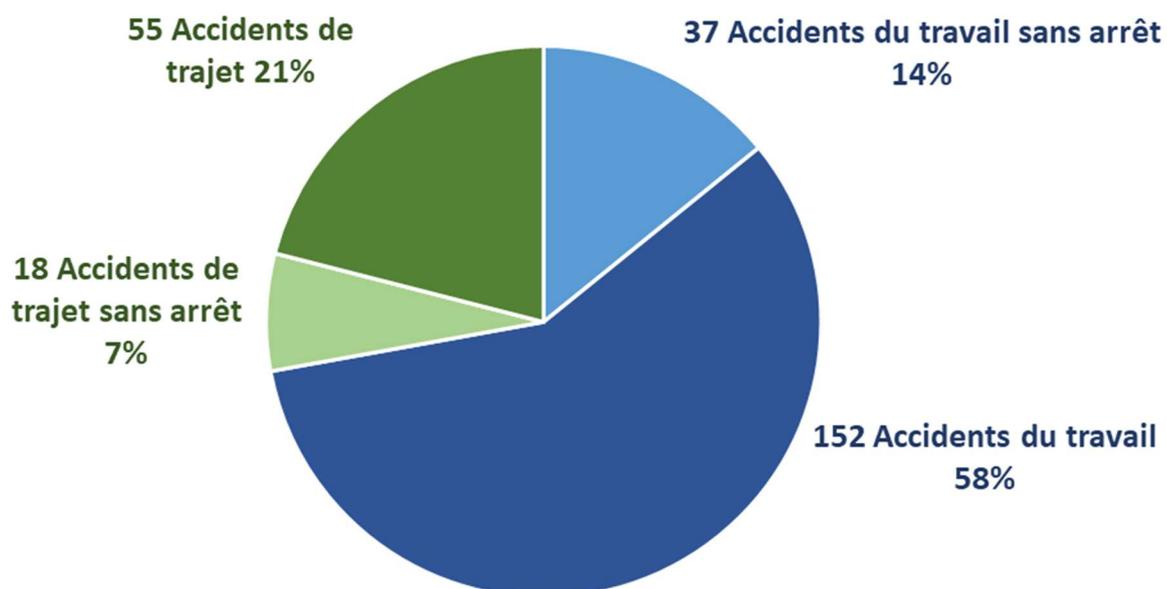
### 1.3.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt

Cet indicateur concerne tous les agent-e-s sur postes permanents, non permanents ainsi que les dispositifs (CAE et apprentis).

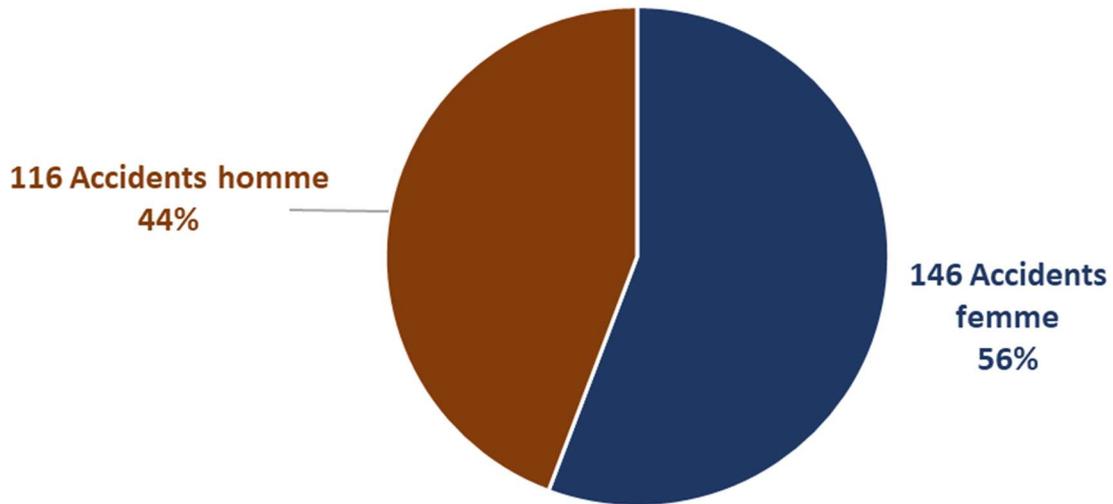
#### Déclaration d'accidents

Type d'accident	Nombre d'accidents		
	Femme	Homme	Total
Accident du travail sans arrêt	22	15	<b>37</b>
Accident du Travail	77	75	<b>152</b>
<b>Total accident du travail</b>	<b>99</b>	<b>90</b>	<b>189</b>
Accident de trajet sans arrêt	9	9	<b>18</b>
Accident de trajet	38	17	<b>55</b>
<b>Total accident de trajet</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>73</b>
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>116</b>	<b>262</b>
<i>Rappel total 2022</i>	<i>155</i>	<i>115</i>	<i>270</i>
<i>Rappel total 2021</i>	<i>157</i>	<i>114</i>	<i>271</i>

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



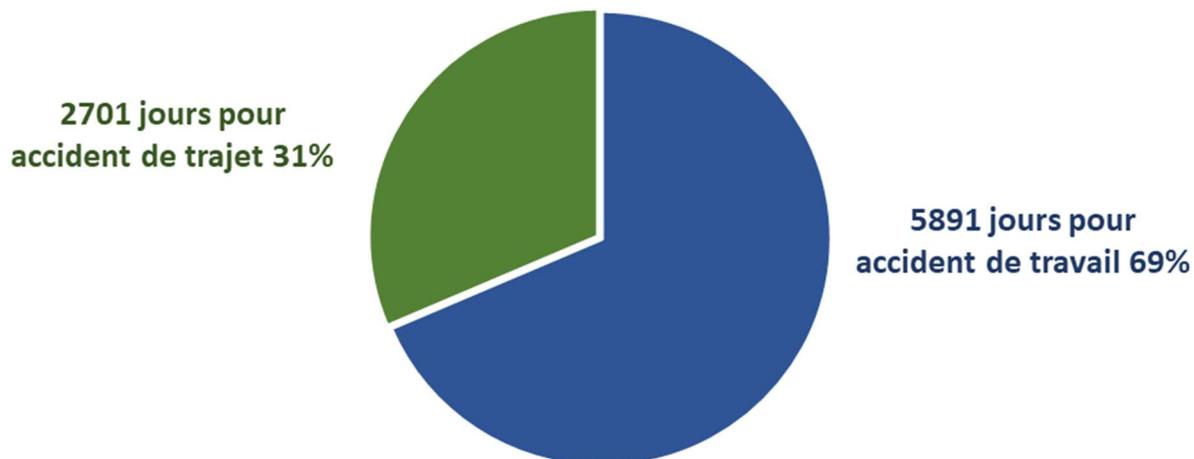
### Répartition des déclarations femme/homme tous accidents confondus



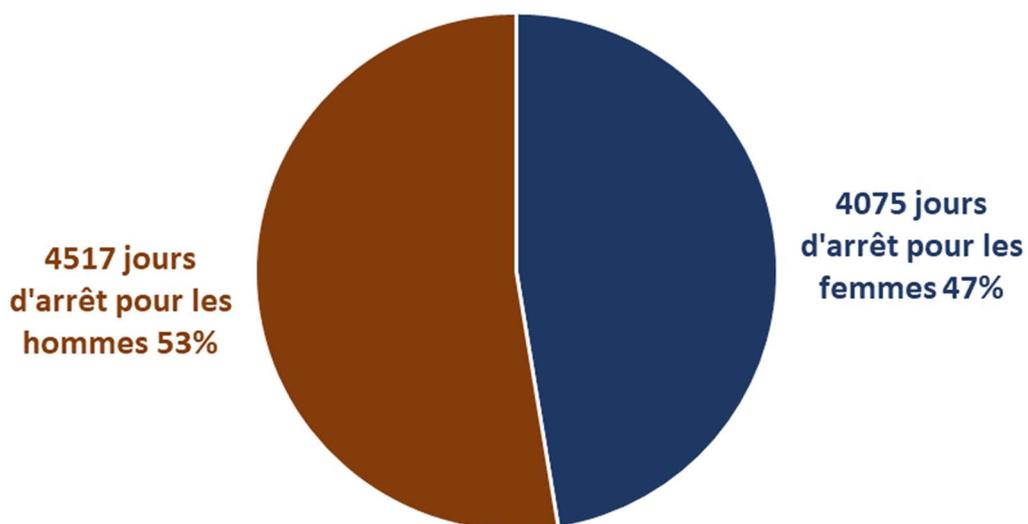
### Nombre de jours d'arrêt

Type d'accident	Nombre de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	Total
Accident du travail sans arrêt	0	0	0
Accident du Travail	2 740	3 151	5 891
<b>Total accident du travail</b>	<b>2 740</b>	<b>3 151</b>	<b>5 891</b>
Accident de trajet sans arrêt	0	0	0
Accident de trajet	1 335	1 366	2 701
<b>Total accident de trajet</b>	<b>1 335</b>	<b>1 366</b>	<b>2 701</b>
<b>Total</b>	<b>4 075</b>	<b>4 517</b>	<b>8 592</b>
<i>Rappel total 2022</i>	<i>6 866</i>	<i>4 386</i>	<i>11 252</i>
<i>Rappel total 2021</i>	<i>5 873</i>	<i>5 421</i>	<i>11 294</i>

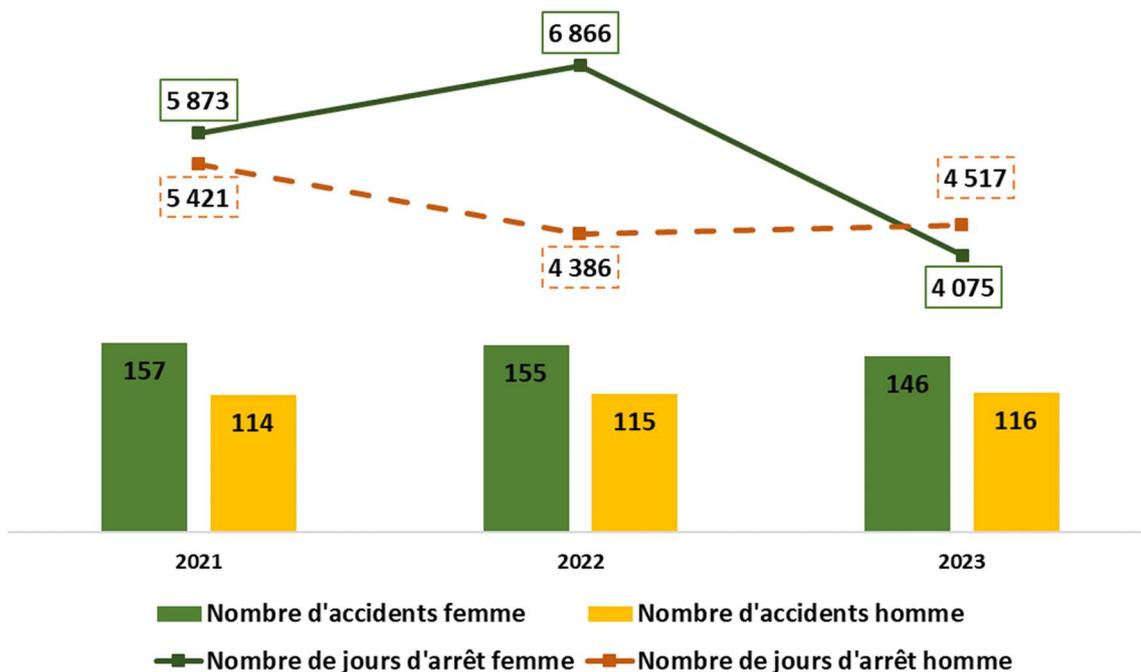
### Répartition du nombre de jours d'arrêt par type d'accident



### Répartition du nombre de jours d'arrêt femme/homme tous accidents confondus



## Nombre d'accidents et jours d'arrêt femme/homme



## Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents			%		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>0 jours</b>	31	24	55	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>21%</b>
<b>1 à 5 jours</b>	33	31	64	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>24%</b>
<b>6 à 10 jours</b>	34	21	55	<b>13%</b>	<b>8%</b>	<b>21%</b>
<b>11 à 15 jours</b>	20	14	34	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>13%</b>
<b>16 à 20 jours</b>	12	8	20	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>
<b>21 à 25 jours</b>	5	6	11	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>
<b>26 à 30 jours</b>	3	5	8	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>
<b>31 à 59 jours</b>	6	6	12	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>
<b>60 à 89 jours</b>	1	1	2	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>
<b>&gt; 90 jours</b>	1		1	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>116</b>	<b>262</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

Année	Taux de fréquence	% d'évolution sur année précédente	Taux de gravité	% d'évolution sur année précédente
2023	29,3	- 21,15%	1,1	- 40,17%
2022	37,2	- 7,69%	1,9	- 5,00%
2021	40,3	+ 49,26%	2,0	+ 42,86%

**Taux de fréquence : Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées**

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

**Taux de gravité : Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées**

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

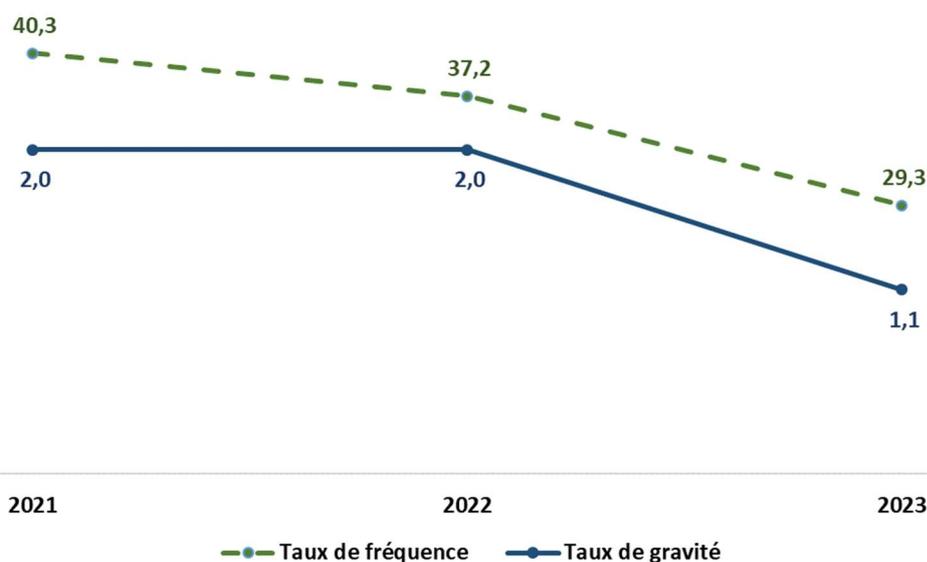
**Important :**

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.



En 2023, nous constatons un total de **262 accidents de travail et de trajet** contre 270 en 2022.

Nous dénombrons **189 accidents de travail (contre 208 en 2022)**, dont 152 avec arrêt ayant entraîné 5 891 jours d'arrêt de travail.

Le nombre de jours d'arrêt est en baisse d'environ 24% par rapport à 2022, passant de 11 252 jours en 2022 à 8 592 en 2023.

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

- 38,8 jours en 2023 ;
- 50,4 jours en 2022 ;
- 49,4 jours en 2021.

### **Les principales causes d'accident restent globalement les mêmes en 2023 :**

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

### **Leurs conséquences :**

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

### **Les directions générales les plus accidentogènes sont :**

- Direction Générale Ville Emancipatrice ;
- Direction Générale 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. Cela permet un calcul plus exact.*

La baisse des taux de gravité et de fréquence est à noter en 2023. Les taux regagnent des valeurs connues dans les années 2020 et antérieures.

En ce qui concerne **les accidents de trajet**, ils ont augmenté de 18% par rapport à 2022 (73 accidents de trajet et 2 701 jours d'arrêt associés, contre 62 arrêts et 2 579 jours d'arrêt en 2022).

Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. Les mois de mars, de mai à juillet et le mois de décembre sont les mois ayant connus le plus d'accidents de trajet en 2023.

Les modes de déplacement piéton et vélo sont les plus accidentogènes pour l'ensemble des accidents de trajet et de travail.

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

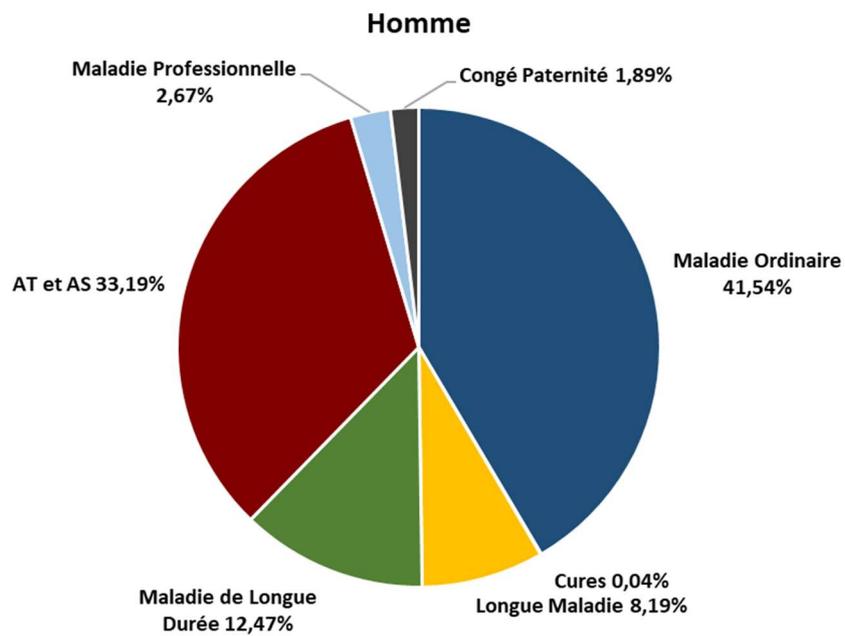
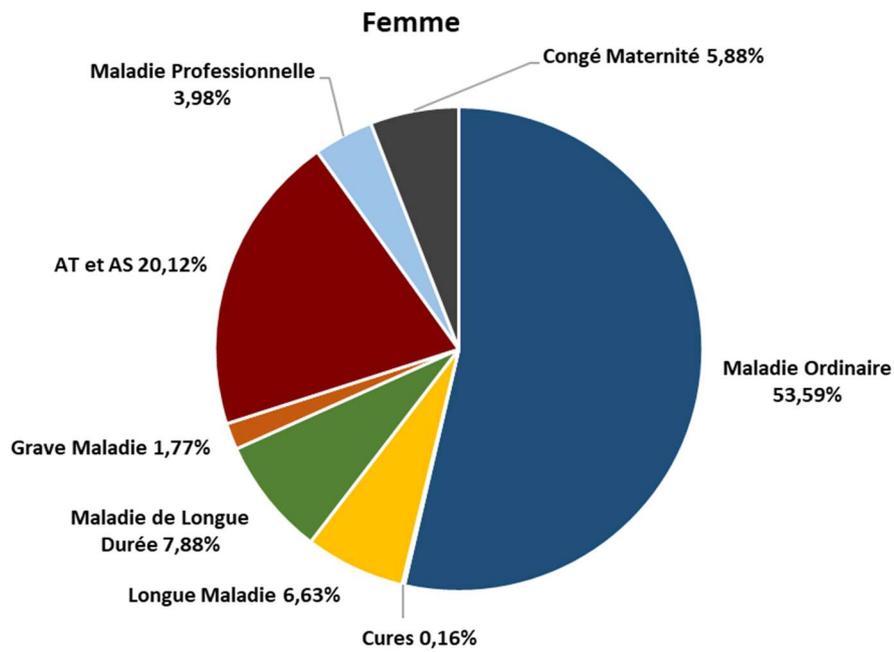
Le périmètre de calcul du nombre de jour d'absence et taux d'absentéisme a évolué. Les années précédentes les calculs étaient fait sur l'absentéisme des agents sur emploi permanent titulaires, cette année les agents non titulaires ont été inclus (CDI et CDD). Les années 2021 et 2022 ont également été recalculées.

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	32 867	5,90%	18 516	4,16%	51 383	5,13%
Cures	98	0,02%	20	0,00%	118	0,01%
<i>Longue Maladie</i>	4 068	0,73%	3 651	0,82%	7 719	0,77%
<i>Maladie de Longue Durée</i>	4 831	0,87%	5 559	1,25%	10 390	1,04%
<i>Grave Maladie</i>	1 086	0,19%		0,00%	1 086	0,11%
Sous-total (LM / LD / GM)	9 985	1,79%	9 210	2,07%	19 195	1,92%
AT et AS	12 340	2,22%	14 792	3,33%	27 132	2,71%
Maladie Professionnelle	2 439	0,44%	1 192	0,27%	3 631	0,36%
<b>TOTAL</b>	<b>57 729</b>	<b>10,36%</b>	<b>43 730</b>	<b>9,84%</b>	<b>101 459</b>	<b>10,13%</b>
Maternité, paternité ou adoption	3 604	0,65%	841	0,19%	4 445	0,44%
<b>TOTAL</b>	<b>61 333</b>	<b>11,01%</b>	<b>44 571</b>	<b>10,03%</b>	<b>105 904</b>	<b>10,58%</b>
<b>Effectif moyen 2023</b>	<b>1 526</b>		<b>1 218</b>		<b>2 743</b>	
<i>Rappel total 2022</i>	64 364	11,89%	50 080	11,35%	114 444	11,65%
<i>Rappel total 2021</i>	61 372	11,26%	44 778	10,06%	106 150	10,72%

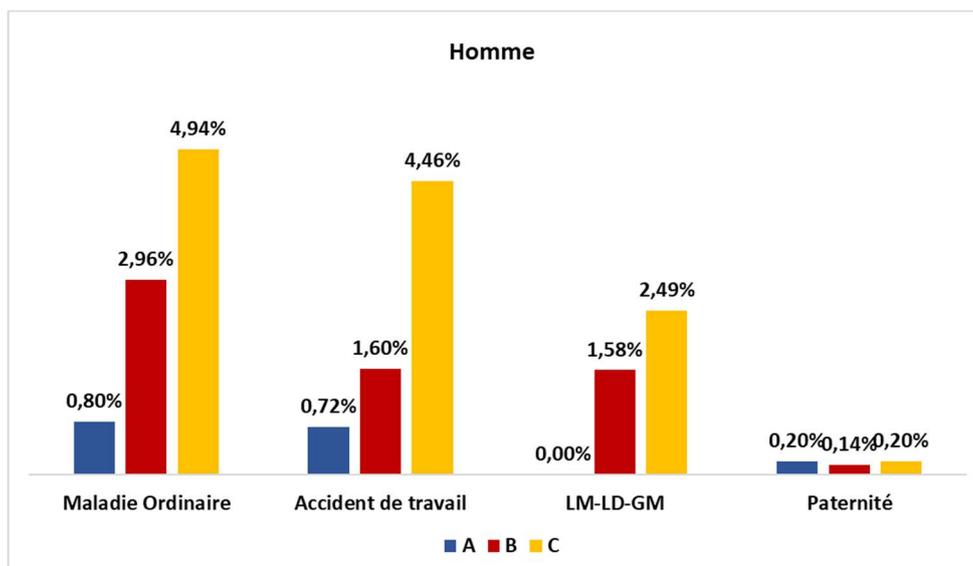
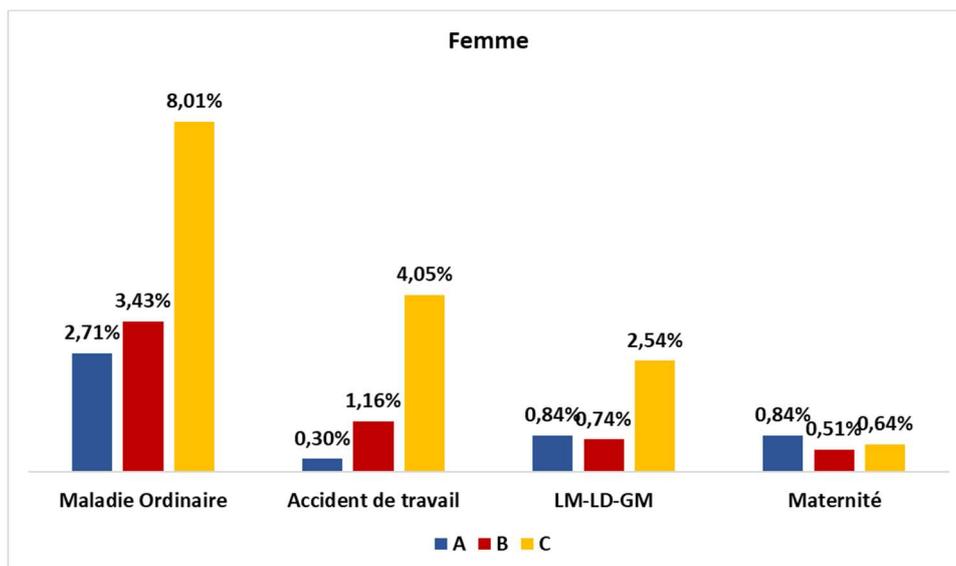
$$\text{Effectif moyen} = \frac{\text{Somme des AEP mensuels en nombre d'agents}}{12}$$

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

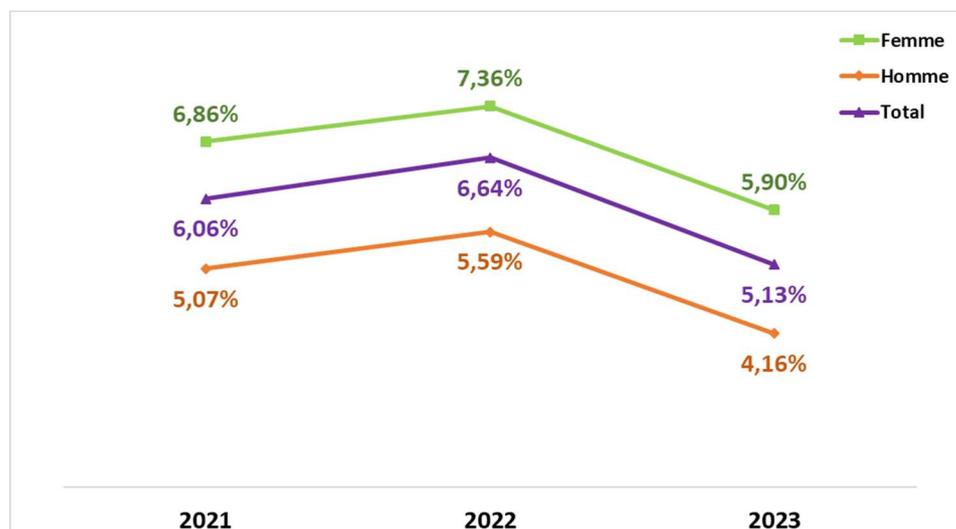
## Répartition par types d'absences par services et par genre



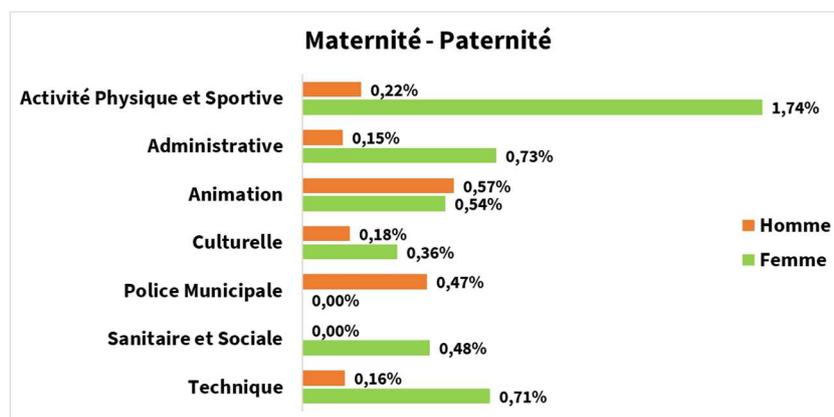
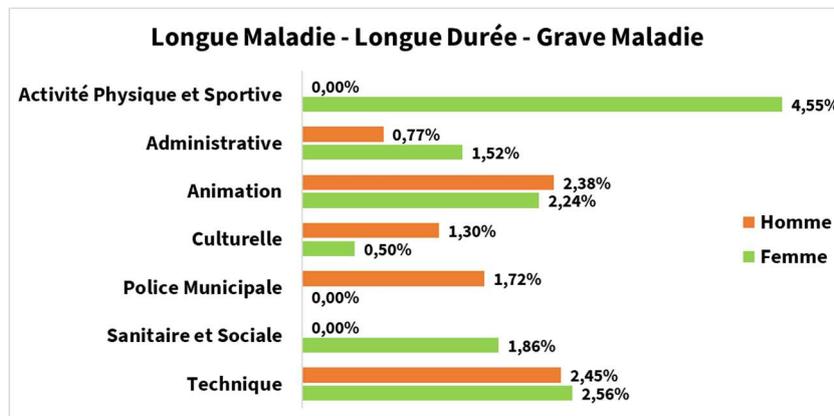
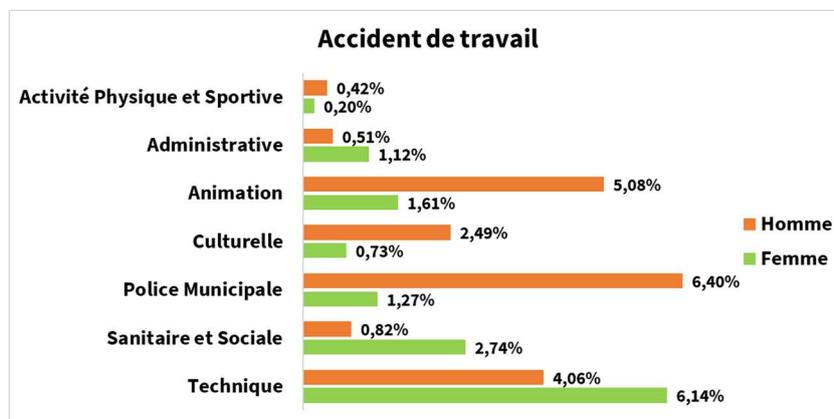
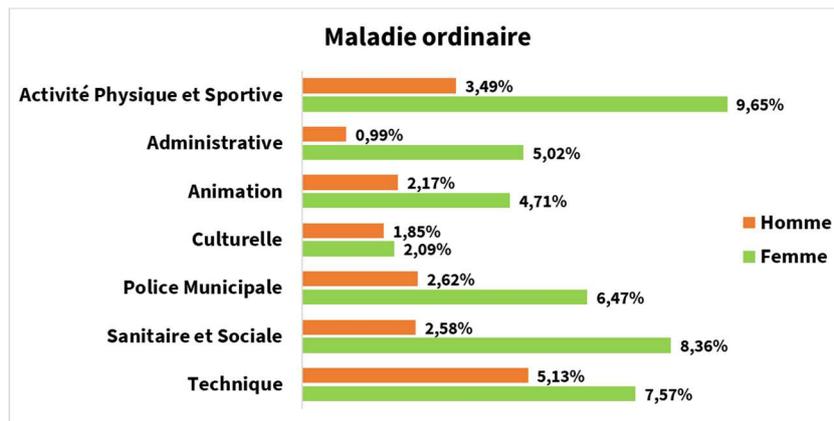
### Taux d'absentéisme par catégorie hiérarchique et par genre



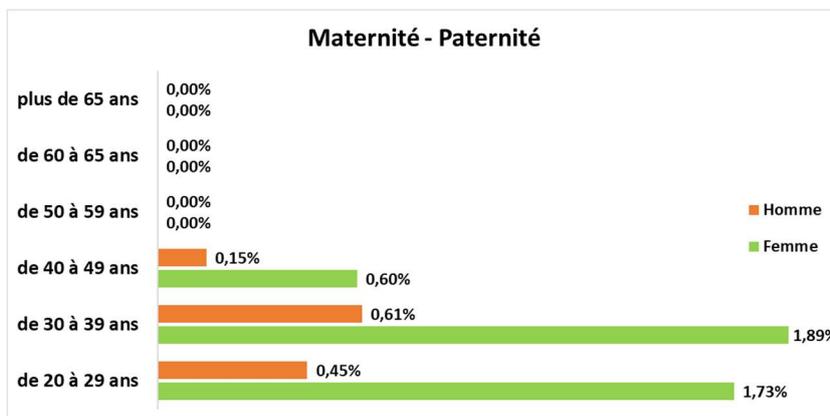
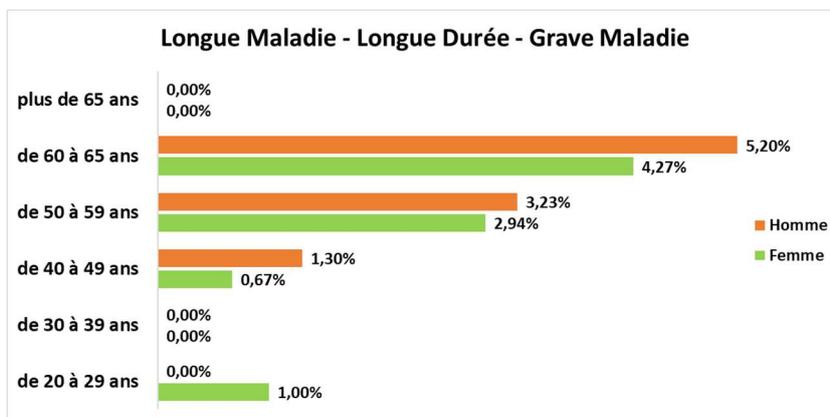
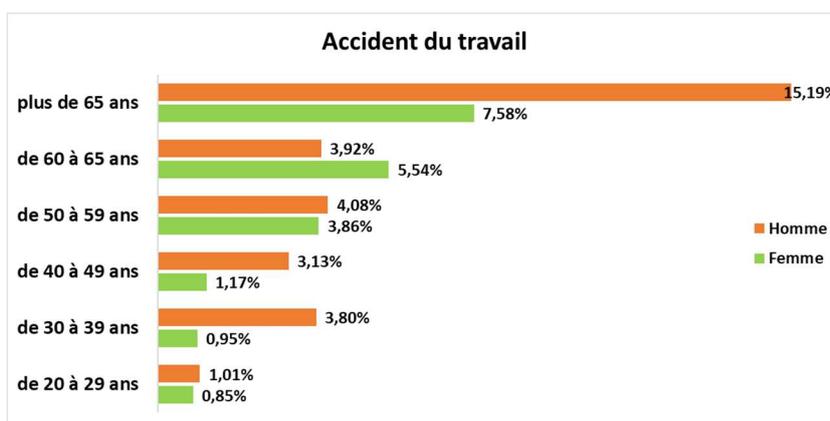
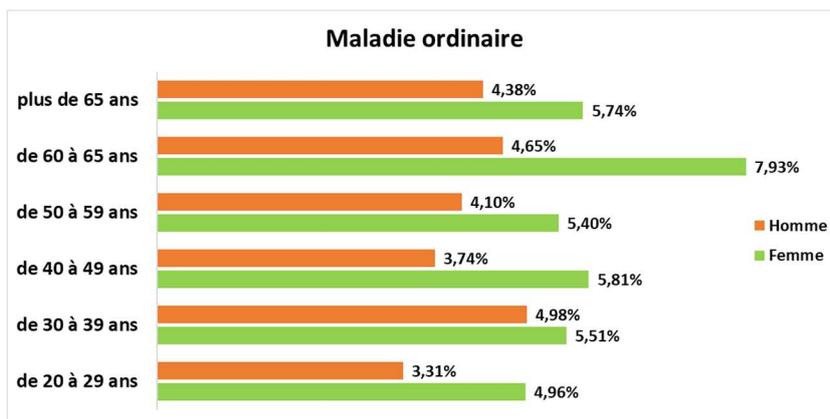
### Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



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



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

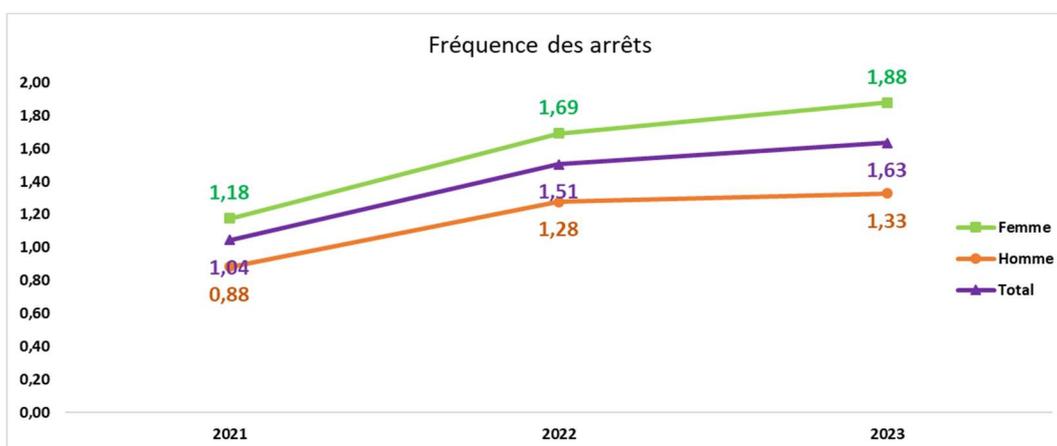
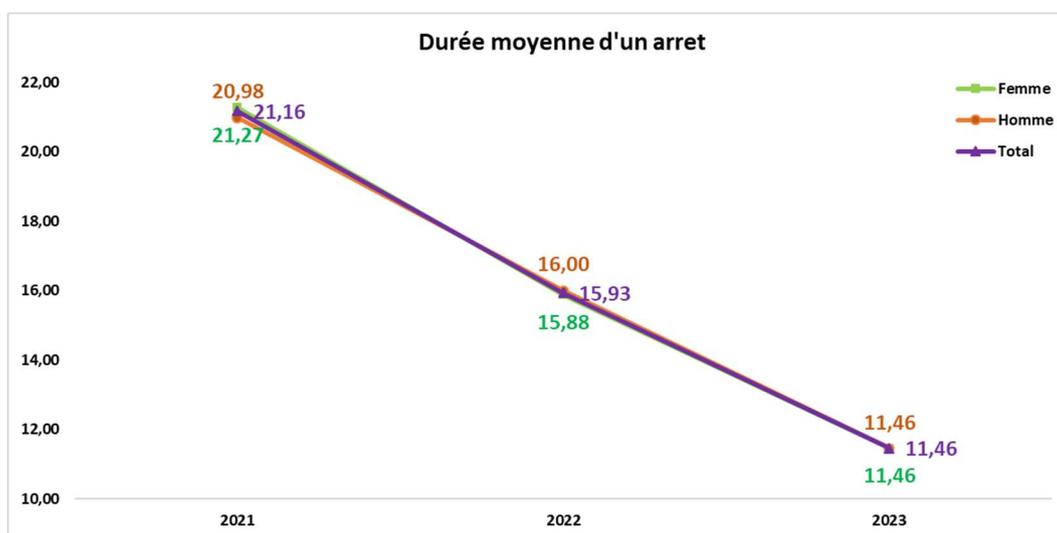


## Arrêt de travail pour maladie ordinaire

Le périmètre de calcul du nombre de jour d'absence et taux d'absentéisme a évolué. Les années précédentes les calculs étaient fait sur l'absentéisme des agents sur emploi permanent titulaires, cette année les agents non titulaires ont été inclus (CDI et CDD). Les années 2021 et 2022 ont également été recalculées.

Genre	Nombre de jours d'absence	Nombre d'arrêts	Effectif moyen	Durée moyenne d'un arrêt en jours	Fréquence des arrêts
Femme	32 867	2 868	1 526	11,46	1,88
Homme	18 516	1 616	1 218	11,46	1,33
Total	51 383	4 484	2 743	11,46	1,63
<b>Rappel 2022</b>	<b>64 537</b>	<b>4 052</b>	<b>2 692</b>	<b>15,93</b>	<b>1,51</b>
<b>Rappel 2021</b>	<b>59 976</b>	<b>2 834</b>	<b>2712</b>	<b>21,16</b>	<b>1,04</b>

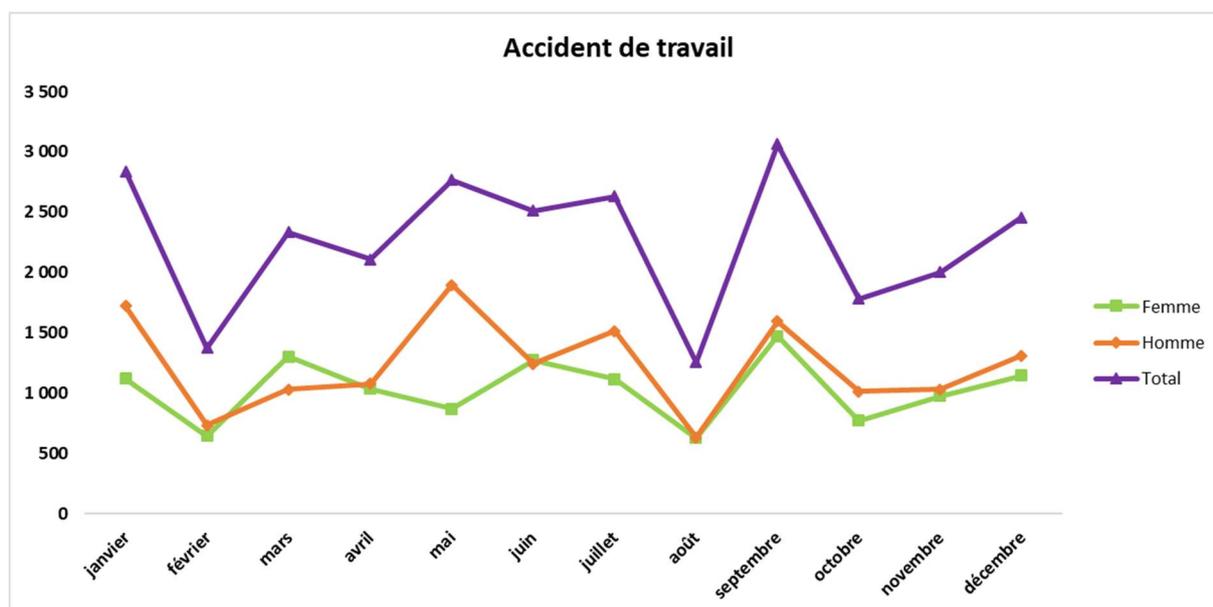
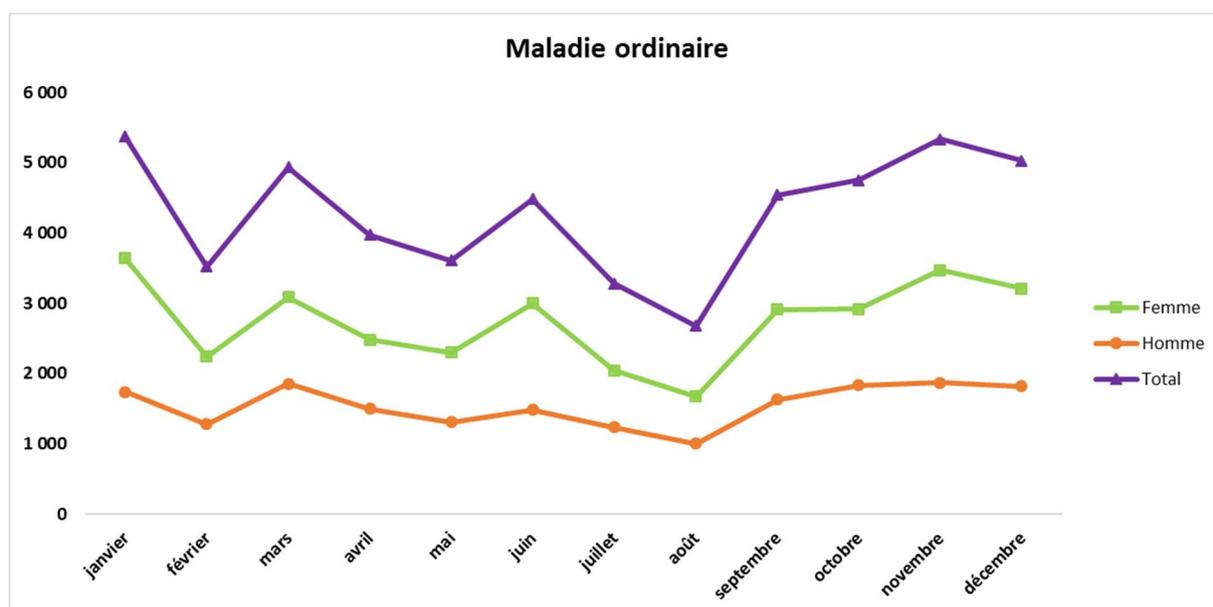
$$\text{Effectif moyen} = \frac{\text{Somme des effectifs mensuels en nombre d'agents}}{12}$$



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

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

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



L'année 2023 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 10,58 % et un taux de maladie ordinaire de 5,13%, ces taux étant en baisse par rapport à 2022.

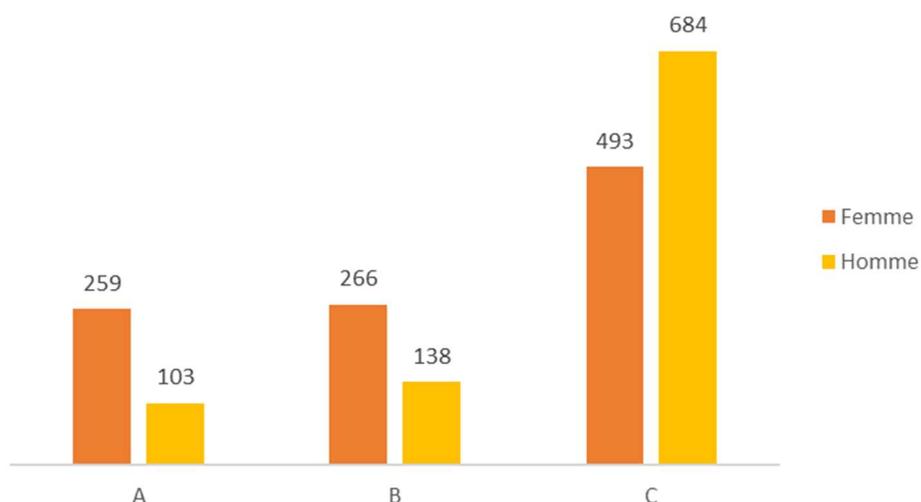
La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire baisse (11,46 jours contre 15,93 jours en 2022), à l'inverse de la fréquence de ces arrêts qui augmente (1,63 arrêt par agent contre 1,51 arrêt par agent en 2022).

## 1.4. Compte Épargne Temps

### Nombre d'agent·e·s ayant des heures sur un CET

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	259	103	362
B	266	138	404
C	493	684	1 177
<b>TOTAL</b>	<b>1 018</b>	<b>925</b>	<b>1 943</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>921</b>	<b>898</b>	<b>1 819</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>906</b>	<b>877</b>	<b>1 783</b>



Catégorie	Femme		Homme		Total	
	Nb de jours accumulés	Nb de jours utilisés	Nb de jours accumulés	Nb de jours utilisés	Nb de jours accumulés	Nb de jours utilisés
A	5 406	387	2 756	148	8 162	536
B	4 328	589	2 772	266	7 100	855
C	7 812	795	13 232	1 571	21 044	2 366
<b>TOTAL</b>	<b>17 546</b>	<b>1 771</b>	<b>18 760</b>	<b>1 985</b>	<b>36 306</b>	<b>3 756</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>16 122</b>	<b>1 697</b>	<b>17 869</b>	<b>2 131</b>	<b>33 991</b>	<b>3 827</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>15 447</b>	<b>1 490</b>	<b>17 704</b>	<b>1 835</b>	<b>33 151</b>	<b>3 325</b>

## 1.5. Télétravail

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agent·e·s ayant télétravaillés			Nombre de jours télétravaillés		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	252	86	<b>338</b>	7 029	2 576	<b>9 605</b>
<b>B</b>	187	72	<b>259</b>	8 376	2 092	<b>10 468</b>
<b>C</b>	188	44	<b>232</b>	8 917	1 841	<b>10 758</b>
<b>TOTAL</b>	<b>627</b>	<b>202</b>	<b>829</b>	<b>24 322</b>	<b>6 508</b>	<b>30 830</b>

<b>Rappel Total 2022</b>	<b>714</b>	<b>240</b>	<b>954</b>	<b>25 692</b>	<b>7 293</b>	<b>32 985</b>
<b>Rappel Total 2021</b>	<b>784</b>	<b>76</b>	<b>1 060</b>	<b>34 092</b>	<b>11 255</b>	<b>45 347</b>

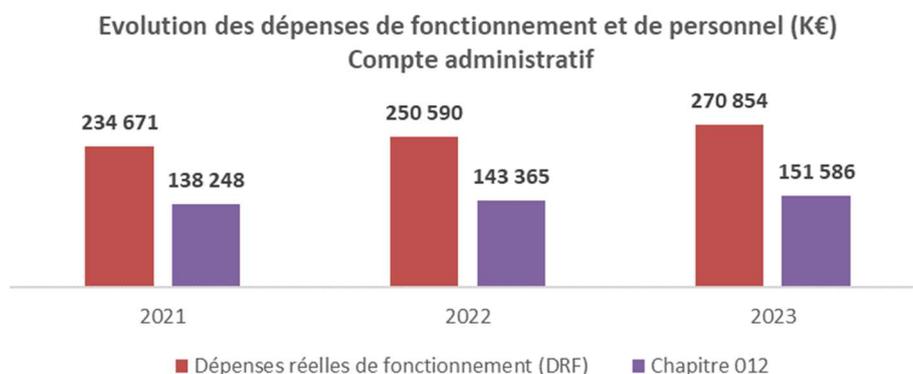


## 2.1. Dépenses du personnel

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

Budget principal (K€)			
	2021	2022	2023
Dépenses réelles de fonctionnement (DRF)	234 671	250 590	270 854
Chapitre 012	138 248	143 365	151 586
<b>DP / DRF</b>	<b>58,8%</b>	<b>57,0%</b>	<b>55,8%</b>

Budgets annexes (K€)			
Cuisine Centrale	2 050	2 259	2 371
Self Clémenceau	580	774	657



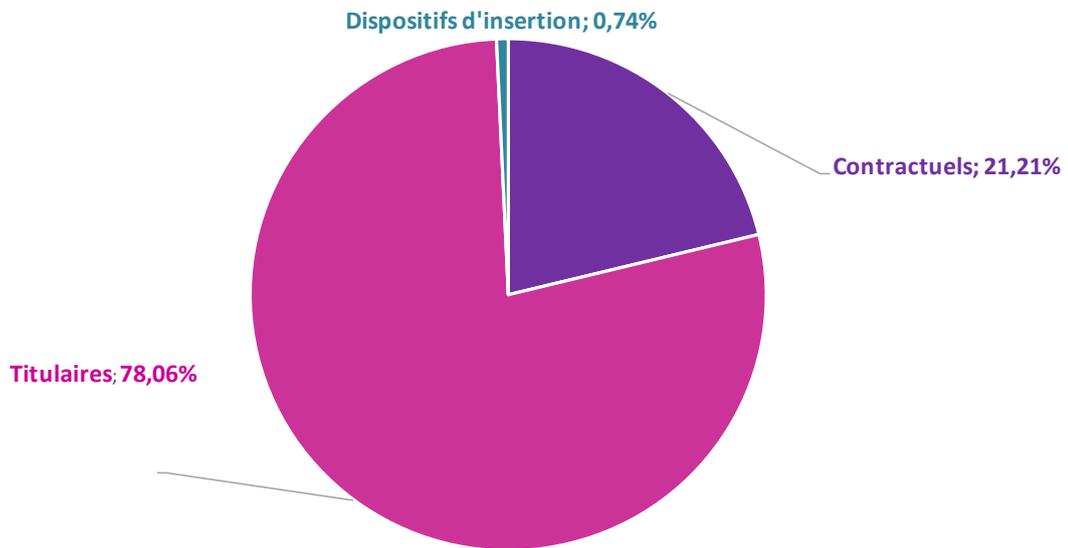
Les dépenses de personnel ont augmenté en 2023 par rapport à 2022 passant de 143,37 M€ à 151,59 M€ pour le budget principal.

Cette augmentation très importante s'explique par les effets de mesures réglementaires et structurelles prises au niveau national en 2022 et en 2023.

En effet, ces deux années ont été marquées par plusieurs augmentations de l'indice minimum de traitement de la fonction publique, de revalorisations du SMIC ainsi que de révisions de la valeur du point d'indice. La nouvelle organisation de la carrière des catégories B, l'élargissement des modalités d'octroi du forfait mobilités durables et l'augmentation de la participation employeur aux titres de transport ont également participé à cette hausse des dépenses de personnel.

Par ailleurs, la création de postes dans le cadre du bouclier social couplée à la poursuite du protocole visant à diminuer la précarité et à améliorer les conditions d'emploi des agents de la Direction Éducation Jeunesse ont eu un impact sur la masse salariale.

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



## 2.2. Rémunération des agent·e·s sur emploi permanent

### 2.2.1. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent·e·s à temps plein

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
<b>A</b>	2 980 €	3 284 €	3 085 €
<b>B</b>	2 192 €	2 362 €	2 258 €
<b>C</b>	1 923 €	2 117 €	2 035 €
<b>Total</b>	<b>2 206 €</b>	<b>2 279 €</b>	<b>2 243 €</b>

<i>Rappel Total 2022</i>	2 141 €	2 202 €	2 172 €
<i>Rappel Total 2021</i>	2 100 €	2 145 €	2 123 €

Statut	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	2 229 €	2 276 €	2 254 €
dont détaché de l'extérieur	3 078 €	3 777 €	3 257 €
dont stagiaire	1 848 €	1 930 €	1 888 €
dont titulaire	2 240 €	2 287 €	2 265 €
<b>Contractuel</b>	2 031 €	2 349 €	2 125 €
<b>Total</b>	<b>2 206 €</b>	<b>2 279 €</b>	<b>2 243 €</b>

<i>Rappel Total 2022</i>	2 141 €	2 202 €	2 172 €
<i>Rappel Total 2021</i>	2 100 €	2 145 €	2 123 €

### Agent·e·s présent·e·s toute l'année

Présence du 31/12/2022 au 31/12/2023	2022	2023	Evolution
<b>Femme</b>	2 176 €	2 233 €	2,59 %
<b>Homme</b>	2 221 €	2 296 €	3,39 %
<b>Total</b>	2 200 €	2 265 €	2,97 %

Pour les agent·e·s sur emploi permanent à temps plein présent·e·s au 31/12/2022 et au 31/12/2023, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

- 2 200€ en 2022 et 2 265€ en 2023 soit une hausse de 2,97 %.

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

	Femme	Homme	Nombre d'agents	Total
<b>Chef-fe de service et Directrice-teur Adjoint</b>	3 360 €	3 490 €	58	<b>3 414 €</b>
<b>Directrice et Directeur Adjoint-e</b>	4 462 €	4 621 €	22	<b>4 513 €</b>
<b>DGA</b>	NC	NC	3	<b>6 702 €</b>

<b>Chef-fe de service</b>	Femme	Homme	Total
<b>Salaire net à payer</b>	3 360 €	3 490 €	<b>3 414 €</b>
<b>Nombre d'agents</b>	34	24	<b>58</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	3 171 €	3 408 €	3 259 €
<i>Rappel Total 2021</i>	3 141 €	3 354 €	3 211 €

<b>Directrice-teur</b>	Femme	Homme	Total
<b>Salaire net à payer</b>	4 462 €	4 621 €	<b>4 513 €</b>
<b>Nombre d'agents</b>	15	7	<b>22</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	4 324 €	4 215 €	4 291 €
<i>Rappel Total 2021</i>	4 653 €	4 068 €	4 363 €

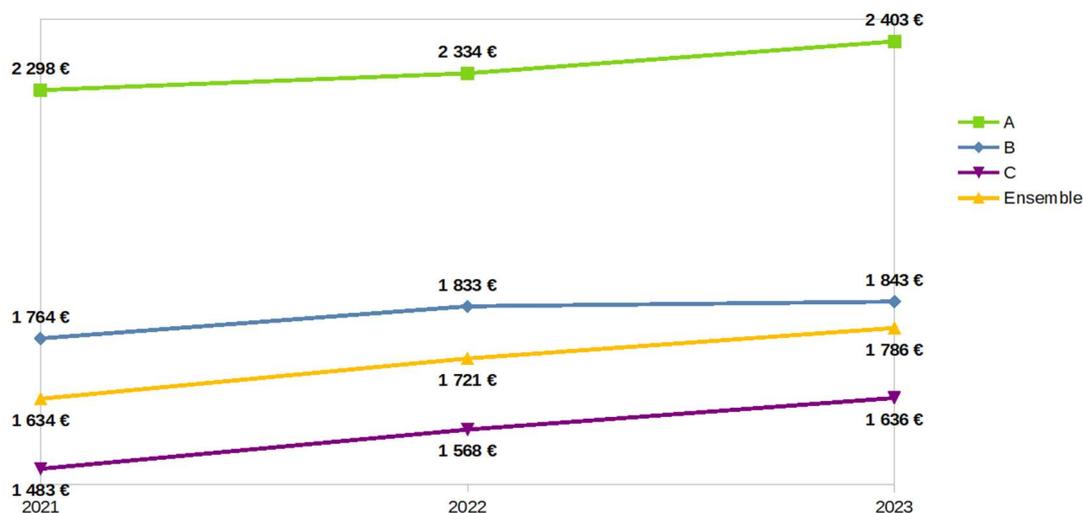
<b>DGA</b>	Femme	Homme	Total
<b>Salaire net à payer</b>	NC	NC	<b>6 702 €</b>
<b>Nombre d'agents</b>	2	1	<b>3</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	6 745 €	6 652 €	6 710 €
<i>Rappel Total 2021</i>	6 447 €	7 322 €	6 585 €

### 2.2.3. Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agent·e·s à temps plein

Filière	A			B			C			Total
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
<b>Activité Physique et Sportive</b>		3 230 €	<b>3 230 €</b>	2 105 €	2 454 €	<b>2 303 €</b>		2 076 €	<b>2 076 €</b>	<b>2 347 €</b>
<b>Administrative</b>	2 940 €	3 231 €	<b>3 030 €</b>	2 229 €	2 224 €	<b>2 228 €</b>	1 908 €	1 889 €	<b>1 905 €</b>	<b>2 363 €</b>
<b>Animation</b>				1 984 €	2 091 €	<b>2 029 €</b>	1 866 €	1 919 €	<b>1 885 €</b>	<b>1 944 €</b>
<b>Culturelle</b>	2 901 €	3 267 €	<b>3 059 €</b>	2 189 €	2 245 €	<b>2 202 €</b>	1 837 €	1 797 €	<b>1 825 €</b>	<b>2 403 €</b>
<b>Police Municipale</b>		NC	<b>NC</b>	NC	3 202 €	<b>3 215 €</b>	2 554 €	2 600 €	<b>2 587 €</b>	<b>2 690 €</b>
<b>Sanitaire et Sociale</b>	2 540 €		<b>2 540 €</b>				1 852 €	1 864 €	<b>1 852 €</b>	<b>1 946 €</b>
<b>Technique</b>	3 491 €	3 416 €	<b>3 457 €</b>	2 265 €	2 380 €	<b>2 350 €</b>	1 954 €	2 111 €	<b>2 079 €</b>	<b>2 182 €</b>
<b>Total</b>	<b>2 980 €</b>	<b>3 284 €</b>	<b>3 085 €</b>	<b>2 192 €</b>	<b>2 362 €</b>	<b>2 258 €</b>	<b>1 923 €</b>	<b>2 117 €</b>	<b>2 035 €</b>	<b>2 243 €</b>

<i>Rappel 2022</i>	2 926 €	3 236 €	3 033 €	2 118 €	2 298 €	2 189 €	1 853 €	2 041 €	1 964 €	2 172 €
<i>Rappel 2021</i>	2 938 €	3 197 €	3 033 €	2 097 €	2 210 €	2 142 €	1 772 €	1 976 €	1 895 €	2 123 €

### 2.2.4. Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agent·e·s à temps non complet et partiel



	A	B	C	TOTAL
<b>Femme</b>	2 501 €	1 902 €	1 604 €	<b>1 792 €</b>
<b>Homme</b>	1 855 €	1 550 €	1 816 €	<b>1 754 €</b>
<b>Total</b>	<b>2 403 €</b>	<b>1 843 €</b>	<b>1 636 €</b>	<b>1 786 €</b>

Total Rappel 2022	2 334 €	1 833 €	1 568 €	<b>1 721 €</b>
Total Rappel 2021	2 298 €	1 764 €	1 483 €	<b>1 634 €</b>

	Temps partiel	Temps non complet
Revenu net à payer moyen	1 929 €	1 477 €
<i>Rappel Total 2022</i>	<i>1 875 €</i>	<i>1 397 €</i>
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>1 811 €</i>	<i>1 352 €</i>

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
<b>A</b>	2 698 €	2 923 €	526 €	506 €	2 589 €	2 903 €
<b>B</b>	2 061 €	2 140 €	339 €	397 €	2 029 €	2 071 €
<b>C</b>	1 796 €	1 946 €	256 €	290 €	1 821 €	1 946 €
<b>Total</b>	<b>2 027 €</b>	<b>2 083 €</b>	<b>326 €</b>	<b>330 €</b>	<b>2 017 €</b>	<b>2 071 €</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	<i>1 963 €</i>	<i>2 016 €</i>	<i>293 €</i>	<i>300 €</i>	<i>1 931 €</i>	<i>1 994 €</i>
<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>

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 et des heures supplémentaires. Par ailleurs, ils sont plus souvent sur des postes d'encadrement.

Enfin, les femmes sont plus présentes dans les filières médico-sociale et administrative, où les grilles indiciaires sont moins intéressantes.

## 2.3. Heures supplémentaires

### Heures supplémentaires en nombre d'heures

Catégorie hiérarchique	Heures supp. - 14h et + 14h	Heures complémentaires	Heures supp d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	Total en heures	Nombre d'agents
A		46	310			<b>357</b>	21
B	3 166	438	207	1 394	301	<b>5 506</b>	135
C	18 365	19 686		45 151	3 430	<b>86 632</b>	1 153
<b>Total</b>	<b>21 531</b>	<b>20 170</b>	<b>518</b>	<b>46 545</b>	<b>3 731</b>	<b>92 495</b>	<b>1 309</b>

Rappel 2022							
A		249	349			<b>597</b>	27
B	3 045	416	83	1 064	167	<b>4 774</b>	110
C	15 614	16 364		44 427	2 275	<b>78 680</b>	1 035
<b>Total</b>	<b>18 659</b>	<b>17 028</b>	<b>431</b>	<b>45 491</b>	<b>2 442</b>	<b>84 051</b>	<b>1 172</b>
<b>Écart 2023/2022</b>	<b>+ 2 872</b>	<b>+ 3 142</b>	<b>+ 87</b>	<b>+ 1 054</b>	<b>+ 1 289</b>	<b>+ 8 444</b>	<b>+ 137</b>

### Heures supplémentaires par genre et catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Femme			Homme			Total
	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent	
A	123	11	11	234	10	23	<b>357</b>
B	1 898	63	30	3 608	72	50	<b>5 506</b>
C	23 347	483	48	63 285	670	94	<b>86 632</b>
<b>Total</b>	<b>25 368</b>	<b>557</b>	<b>46</b>	<b>67 126</b>	<b>752</b>	<b>89</b>	<b>92 495</b>

## Heures supplémentaires en euros

Catégorie hiérarchique	Heures supp. - 14h et + 14h	Heures complémentaires	Heures supp d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	Total	Nombre d'agents	Moyenne par agent
A		1 385 €	28 090 €			<b>29 475 €</b>	21	1 404 €
B	57 542 €	5 777 €	6 721 €	46 391 €	8 325 €	<b>124 755 €</b>	135	924 €
C	299 611 €	236 756 €		1 239 271 €	87 615 €	<b>1 863 254 €</b>	1 153	1 616 €
<b>Total</b>	<b>357 153 €</b>	<b>243 918 €</b>	<b>34 811 €</b>	<b>1 285 663 €</b>	<b>95 940 €</b>	<b>2 017 485 €</b>	<b>1 309</b>	<b>1 541 €</b>

Rappel 2022								
A		4 137 €	29 845 €			<b>33 983 €</b>	27	1 259 €
B	53 426 €	5 400 €	7 374 €	33 624 €	4 670 €	<b>104 495 €</b>	110	950 €
C	245 604 €	189 654 €		1 178 097 €	60 068 €	<b>1 673 423 €</b>	1 035	1 617 €
<b>Total</b>	<b>299 030 €</b>	<b>199 192 €</b>	<b>37 219 €</b>	<b>1 211 721 €</b>	<b>64 738 €</b>	<b>1 811 901 €</b>	<b>1 172</b>	<b>1 546 €</b>
<b>Écart 2023/2022</b>	<b>+ 58 123 €</b>	<b>+ 44 727 €</b>	<b>- 2 409 €</b>	<b>+ 73 942 €</b>	<b>+ 31 202 €</b>	<b>+ 205 584 €</b>	<b>+ 137</b>	<b>- 5 €</b>

## Heures supplémentaires par genre et catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Femme			Homme			Total
	Montant	Nombre d'agents	Moyenne du montant par agent	Montant	Nombre d'agents	Moyenne du montant par agent	
A	7 933 €	11	721 €	21 543 €	10	2 154 €	<b>29 475 €</b>
B	36 643 €	63	582 €	88 112 €	72	1 224 €	<b>124 755 €</b>
C	346 852 €	483	718 €	1 516 403 €	670	2 263 €	<b>1 863 254 €</b>
<b>Total</b>	<b>391 428 €</b>	<b>557</b>	<b>703 €</b>	<b>1 626 057 €</b>	<b>752</b>	<b>2 162 €</b>	<b>2 017 485 €</b>

En 2023, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté de 8 444 heures (+ 15,73 %), soit 205 584€ (+ 11%) par rapport à 2022. Cette augmentation s'explique par l'augmentation des manifestations publiques en 2023 et une forte reprise de l'évènementiel depuis 2022. Certains services tels que la Police Municipale et la Propreté Urbaine ont été très sollicités sur les journées d'action nationales (réforme des retraites) et les émeutes urbaines de l'été 2023.

## Heures supplémentaires de déneigement

Catégorie hiérarchique	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent	Moyenne montant par agent	Montant total	Femme	Homme
A							
B	166	9	18	599 €	<b>5 391 €</b>	1 073 €	4 318 €
C	4 242	323	13	343 €	<b>110 673 €</b>	5 032 €	105 641 €
<b>Total</b>	<b>4 408</b>	<b>332</b>	<b>13</b>	<b>350 €</b>	<b>116 064 €</b>	<b>6 106 €</b>	<b>109 958 €</b>
<i>Rappel 2022</i>	97	14	7	204 €	2 861 €		2 861 €

## Heures supplémentaires d'élections hors forfait

Catégorie hiérarchique	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent	Moyenne montant par agent
A					
B	39	837 €	4	10	209 €
C	119	2 086 €	12	10	174 €
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>2 923 €</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>183 €</b>

<i>Rappel 2022</i>					
A					
B	370	9 884 €	14	26	706 €
C	3 540	81 954 €	167	21	491 €
<b>Total</b>	<b>3 910</b>	<b>91 838 €</b>	<b>181</b>	<b>22</b>	<b>507 €</b>

## Par catégorie hiérarchique et genre

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A			
B	693 €	143 €	<b>837 €</b>
C	1 188 €	899 €	<b>2 086 €</b>
<b>Total</b>	<b>1 881 €</b>	<b>1 042 €</b>	<b>2 923 €</b>

**Heures supplémentaires d'élections forfait**

Catégorie hiérarchique	Montant	Nombre d'agents	Moyenne montant par agent
A	1 188 €	2	594 €
B			
C			
<b>Total</b>	<b>1 188 €</b>	<b>2</b>	<b>594 €</b>

<i>Rappel 2022</i>			
A	37 178 €	48	775 €
B	36 135 €	46	786 €
C	82 161 €	136	604 €
<b>Total</b>	<b>155 474 €</b>	<b>230</b>	<b>676 €</b>

L'année 2023 ne comportait pas d'élections. Cependant, des élections liées à la démocratie participative se sont déroulées.

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

- 4 111 € en 2023 ;
- 247 312 € en 2022 ;
- 219 763 € en 2021.

## 2.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

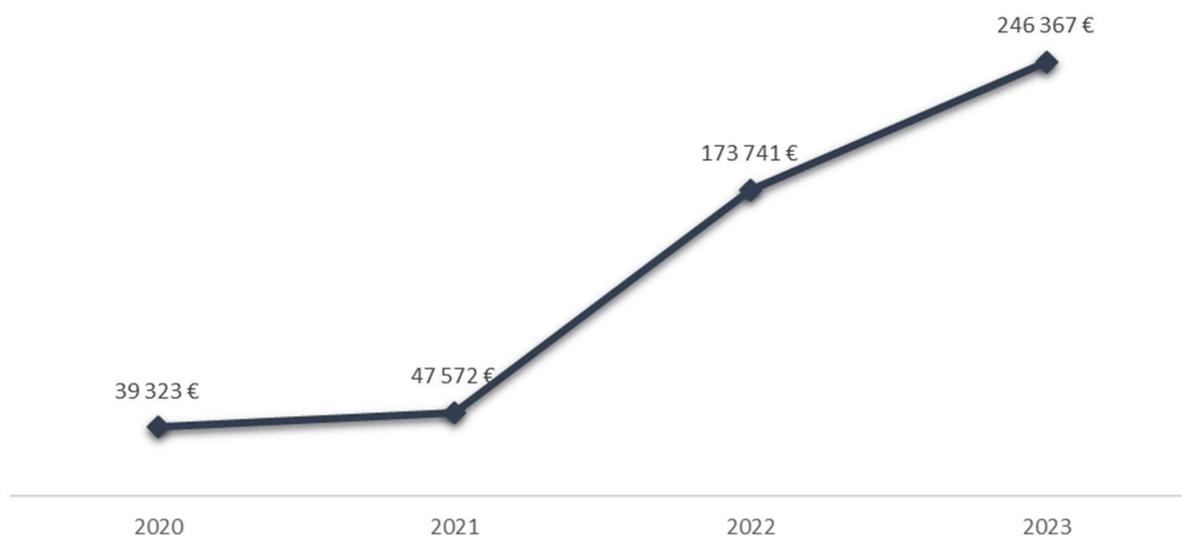
**Définition :** Un·e agent·e public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Les bénéficiaires sont des agent·e-s fonctionnaires ou contractuel·les 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 2018 et le 31 décembre 2022 à prendre en compte est de + 8,19% contre + 3,78 % l'année précédente. Le nombre d'agents bénéficiaires : 450 agents titulaires et 20 agents non titulaires contre 455 titulaires et 30 non titulaires en 2022.

Catégorie hiérarchique	Titulaire				Non titulaire			
	Nombre d'agents		Montant		Nombre d'agents		Montant	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	17	11	19 123 €	15 116 €	2	4	2 331 €	8 118 €
B	96	54	56 550 €	34 169 €	9	4	4 226 €	3 070 €
C	108	164	35 784 €	67 822 €		1		58 €
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>229</b>	<b>111 457 €</b>	<b>117 108 €</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>6 557 €</b>	<b>11 245 €</b>

### Évolution 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 agent-e-s 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		Total
	Femme	Homme	
2023	204 240 €	172 025 €	<b>376 265 €</b>
2022	203 449 €	177 120 €	<b>380 569 €</b>
2021	208 870 €	180 507 €	<b>389 377 €</b>

#### Nombre de bénéficiaires par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	112	35	<b>147</b>
B	175	94	<b>269</b>
C	556	554	<b>1 110</b>
<b>Total</b>	<b>843</b>	<b>683</b>	<b>1 526</b>
Total 2022	857	696	1 553
Total 2021	865	719	1 584

#### Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
<b>Femme</b>	13	92	229	345	164	<b>843</b>
<b>Homme</b>	20	104	150	278	131	<b>683</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>196</b>	<b>379</b>	<b>623</b>	<b>295</b>	<b>1 526</b>

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

Année	Montant		Total
	Femme	Homme	
2023	79 374 €	76 806 €	<b>156 180 €</b>
2022	76 846 €	75 608 €	<b>152 454 €</b>
2021	81 650 €	79 660 €	<b>161 310 €</b>

#### Nombre de bénéficiaires par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	138	47	<b>185</b>
B	160	98	<b>258</b>
C	418	524	<b>942</b>
<b>Total</b>	<b>716</b>	<b>669</b>	<b>1 385</b>
Total 2022	729	658	1 387
Total 2021	727	684	1 411

#### Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
<b>Femme</b>	41	119	168	254	134	<b>716</b>
<b>Homme</b>	33	121	164	231	120	<b>669</b>
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>240</b>	<b>332</b>	<b>485</b>	<b>254</b>	<b>1 385</b>



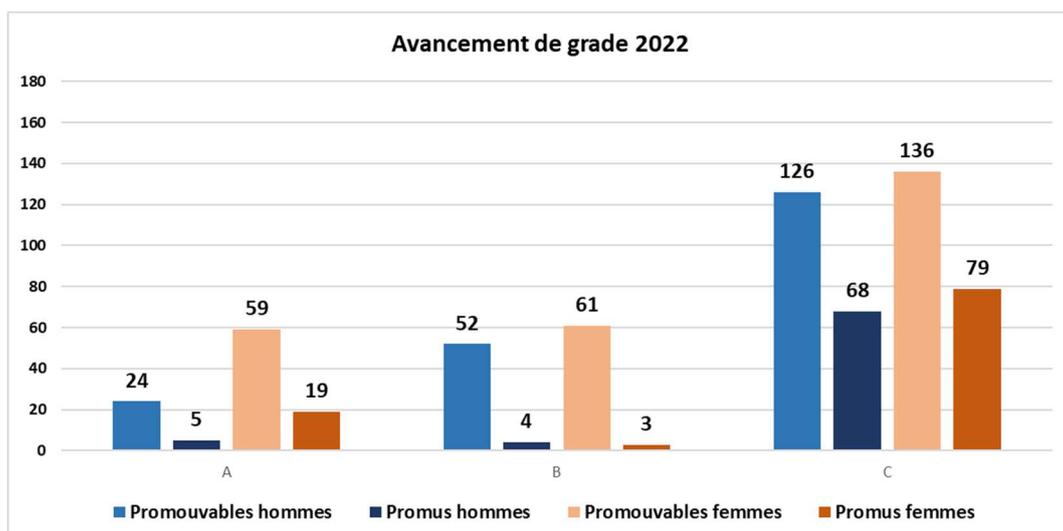
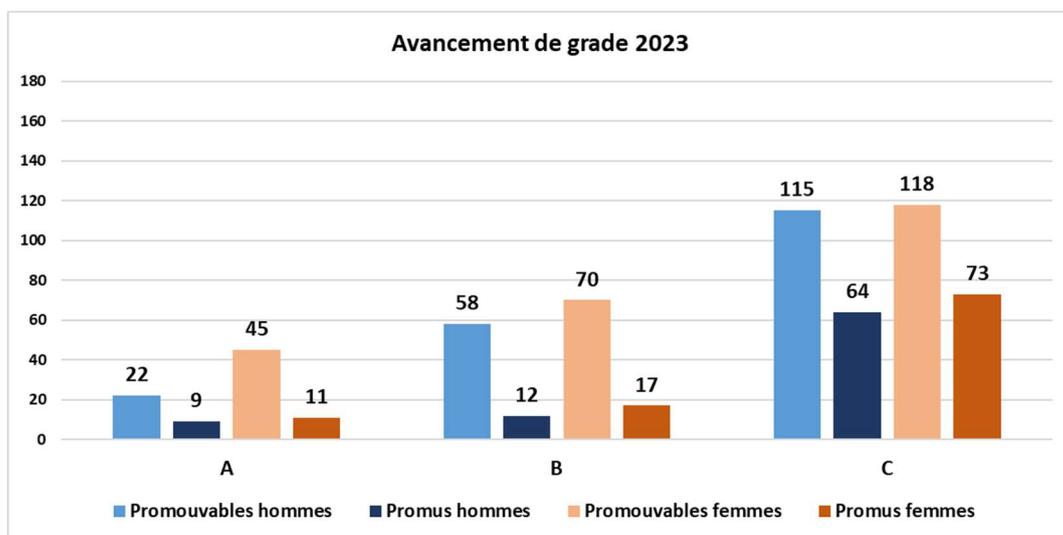
### 3.1. Déroulement de carrière

#### 3.1.1. Promotion interne et avancement de grade

##### Promotion interne

Promotion interne Agents promus	2021			2022			2023			Effectif moyen titulaire et stagiaire 2023
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
A	3	3	6	1	3	4	2	3	5	323
B	6	2	8	4	4	8	5	8	13	448
C	6	13	19	0	4	4	3	18	21	1 750
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>2 521</b>

##### Avancement de grade



Concernant l'avancement de grade en 2023 :

- 29,85 % des promouvables en catégorie A ont été promus ;
- 22,66 % des promouvables en catégorie B ont été promus ;
- 58,80 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

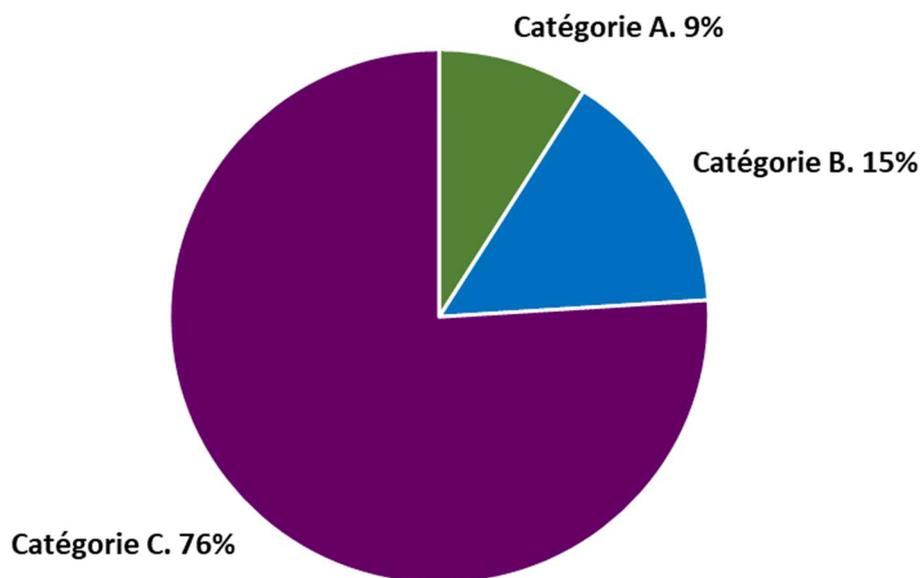
Grade d'accès	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Avancement de grade</b>						
Adjoint administratif principal 1ère classe	22	5	27	14	4	18
Adjoint administratif principal de 2ème classe	9	2	11	8	2	10
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	2	2	4	1	2	3
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	4	4	8	3	1	4
Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	1	2	3		2	2
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	2	1	3	1	1	2
Adjoint technique principal 1ère classe	27	43	70	16	21	37
Adjoint technique principal de 2ème classe	18	34	52	11	21	32
Agent de maîtrise principal	8	17	25	5	8	13
Agent social principal 1ère classe		1	1		1	1
Animateur principal de 2ème classe	4	4	8			
Assistant de conservation principal de 1ère classe	15	4	19	12	3	15
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2	4	6	1	3	4
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	4	2	6	2	2	4
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	3		3	2		2
ATSEM principal de 1ère classe	21		21	12		12
Attaché hors classe	1		1			
Attaché hors classe au titre du I	7	3	10	1		1
Attaché principal	14	2	16	4		4
Bibliothécaire principal	5	2	7	1	1	2
Brigadier-chef principal de police municipale	4	4	8	2	1	3
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	2	5	7	2	2	4
Conservateur de Bibliothèques chef	2	1	3			
Conservateur du Patrimoine en Chef	2	1	3			
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1		1			
Educateur territorial des APS principal de 1ère classe		3	3			
Educateur territorial des APS principal de 2ème classe		1	1			
Ingénieur hors classe au titre du I		2	2		1	1
Ingénieur principal	3	5	8		4	4
Médecin Hors Classe	3		3	3		3
Professeur d'enseignement artistique hors classe	4	6	10		3	3
Rédacteur principal de 1ère classe	25	5	30			
Rédacteur principal de 2ème classe	15	4	19			
Technicien principal de 1ère classe	2	14	16		1	1
Technicien principal de 2ème classe	1	12	13		1	1
<b>Total avancement de grade</b>	<b>233</b>	<b>195</b>	<b>428</b>	<b>101</b>	<b>85</b>	<b>186</b>
<b>Promotion interne</b>						
Agent de maîtrise	163	371	534	3	18	21
Animateur	14	9	23	3	3	6
Assistant de conservation	7	2	9			
Attaché	102	23	125	2	2	4
Attaché de conservation du patrimoine	118	24	142			
Bibliothécaire	59	12	71			
Chef de service de police municipale	10	25	35			
Conseiller des activités physiques et sportives	15	16	31			
Conseiller socio-éducatif	9		9			
Conservateur des bibliothèques	7	1	8			
Conservateur du patrimoine	3	1	4			
Ingénieur	7	9	16			
Professeur d'enseignement artistique		1	1		1	1
Rédacteur	131	11	142	1	1	2
Rédacteur principal de 2ème classe	2		2	1		1
Technicien	129	388	517		4	4
Technicien principal de 2ème classe	1		1			
<b>Total promotion interne</b>	<b>777</b>	<b>893</b>	<b>1670</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>39</b>
<b>TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE</b>	<b>1010</b>	<b>1088</b>	<b>2098</b>	<b>111</b>	<b>114</b>	<b>225</b>
<i>Rappel total 2022 - avancement de grade</i>	257	202	459	101	77	178
<i>Rappel total 2022 - promotion interne</i>	670	862	1532	5	11	16
<i>Rappel total 2021 - avancement de grade</i>	277	237	514	124	88	212
<i>Rappel total 2021 - promotion interne</i>	685	875	1559	15	18	33

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

Année	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total	Part sur effectif au 31/12
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
2023	75	34	109	124	69	193	522	457	979	<b>1 281</b>	54,79%
2022	63	25	88	104	45	149	440	430	870	<b>1 107</b>	48,34%
2021	97	39	136	140	66	206	346	320	666	<b>1 008</b>	42,80%

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2022 et au 31/12/2023.

#### Répartition des avancements d'échelon par catégorie



### 3.1.3. Médailles

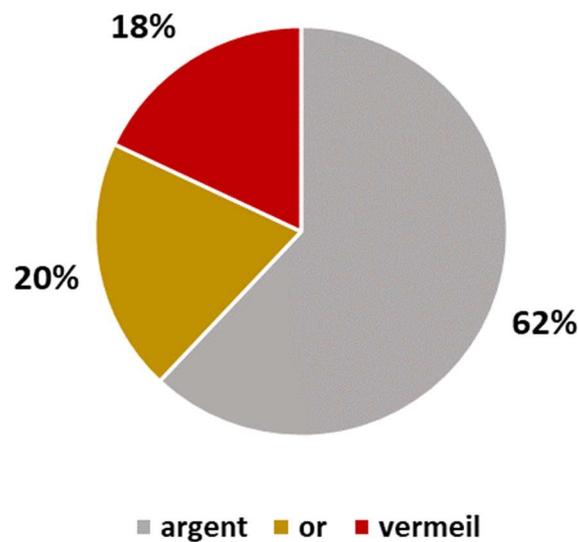
Médaille d'argent → 20 ans de service effectif

Médaille de vermeil → 30 ans de service effectif

Médaille d'or → 35 ans de service effectif

Type de médaille	Femme	Homme	Total
Médaille travail argent	66	28	94
Médaille travail vermeil	16	12	28
Médaille travail or	13	17	30
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>57</b>	<b>152</b>

Répartition des médailles par type



### 3.1.4. Sanctions

Nature des sanctions	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>1er groupe*</b>									
Avertissement	1	3	4		6	6		1	1
Blâme		1	1	1		1			
Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus		6	6		5	5		1	1
<b>2ème groupe</b>									
Abaissement d'échelon									
Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours				1		1			
<b>3ème groupe</b>									
Rétrogradation									
Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans					2	2		2	2
<b>4ème groupe</b>									
Mise à la retraite d'office									
Révocation				1		1			
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

\* Les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ne donnent pas lieu à une réunion du conseil de discipline.

Nombre de sanctions par catégorie hiérarchique	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agent de catégorie C	1	10	11	2	12	14		4	4
Agent de catégorie B				1	1	2			
Agent de catégorie A									
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## 3.2. Formation

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

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

Management, développement durable, numérique et santé/social/démocratie

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 efficace que lors de départs individuels. Ces derniers sont cependant toujours mobilisés en vue de développer des compétences individuelles en lien avec les orientations de gestion des services.

La structuration d'un réseau de formateurs internes est en cours, avec le recensement de tous les formateurs internes, une charte de la formation interne et une valorisation financière au titre du CIA pour les formateurs.

#### Nombre d'agent·e·s formé·es

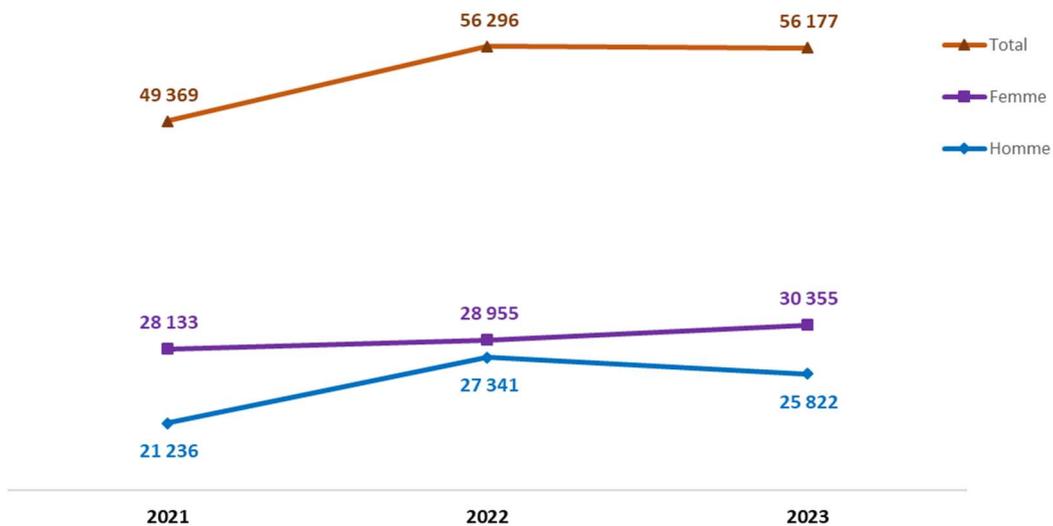
Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	237	102	339
B	287	139	426
C	621	580	1201
Non renseigné	8	6	14
<b>TOTAL</b>	<b>1 153</b>	<b>827</b>	<b>1 980</b>
<b>Rappel 2022</b>	<b>1 072</b>	<b>755</b>	<b>1 827</b>
<b>Rappel 2021</b>	<b>1 111</b>	<b>770</b>	<b>1 881</b>

Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	6 625	2 379	<b>9 001</b>
B	8 301	4 541	<b>12 837</b>
C	15 308	18 849	<b>34 165</b>
Non renseigné	121	53	<b>174</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30 355</b>	<b>25 822</b>	<b>56 177</b>
<b>Evolution en % 2022/2023</b>	<b>+4,84%</b>	<b>-5,56 %</b>	<b>-0,21 %</b>

<b>Rappel 2022</b>	<b>28 955</b>	<b>27 341</b>	<b>56 296</b>
<b>Evolution en % 2021/2022</b>	<b>+2,90%</b>	<b>+28,70%</b>	<b>+14,00%</b>
<b>Rappel 2021</b>	<b>28 133</b>	<b>21 236</b>	<b>49 369</b>
<b>Evolution en % 2020/2021</b>	<b>+37,50%</b>	<b>+26,80%</b>	<b>+32,70%</b>

Evolution du nombre d'heures de formation

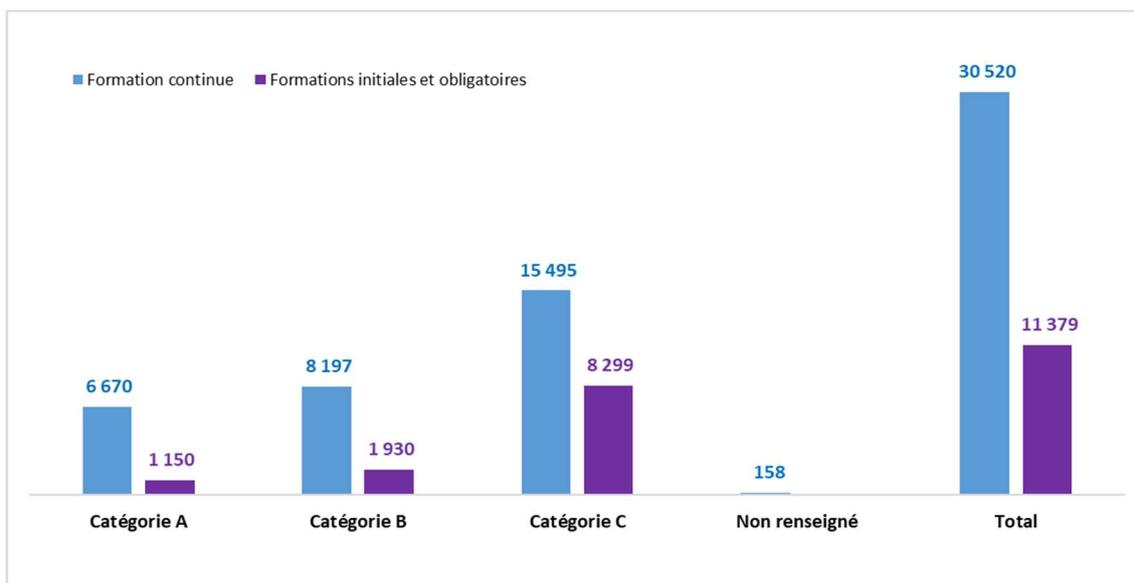


Le nombre d'heures de formation en 2023 est stable par rapport à 2022 (- 0,21%).

### 3.2.2. Répartition par organisme de formation

Organisme de formation	2021		2022		2023	
	Nb d'heures	Nb d'agent-es	Nb d'heures	Nb d'agent-es	Nb d'heures	Nb d'agent-es
<b>CNFPT</b>	17 014	473	22 839	449	23 553	321
<b>Ville de Grenoble</b>	3 474	203	3 123	201	9 416	1 397
<b>Autres organismes</b>	28 881	1 205	30 334	1 177	23 208	262
<b>Total</b>	<b>49 369</b>	<b>1 881</b>	<b>56 296</b>	<b>1 827</b>	<b>56 177</b>	<b>1 980</b>

#### Part des formations initiales et obligatoires en nombres d'heures



### 3.2.3. Formations personnelles

En 2023, il y a eu six formations personnelles réalisées dont :

- 2 départs en compte personnel de formation (CPF) ; *départs concernant des femmes* ;
- 2 départs en congé de formation professionnelle (CFP) ; *départs concernant des hommes* ;
- 2 départs en validation des acquis de l'expérience (VAE) ; *départs concernant des femmes*.

Pour rappel en 2022, il y a eu le même nombre de départs qu'en 2023, soit six.

### 3.2.4. Formations de prévention

Domaines de formation	Départs en formation			Nombre d'agent-es formé-es			Nombre d'heures effectuées / formation		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Sauvetage Secourisme</b>	270	153	<b>423</b>	192	68	<b>260</b>	1537	1500	<b>3037</b>
<b>Activités physiques</b>	28	20	<b>48</b>	30	18	<b>48</b>	420	252	<b>672</b>
<b>Incendie</b>	81	119	<b>200</b>	61	78	<b>139</b>	177	235	<b>412</b>
<b>Risque électrique</b>	1	69	<b>70</b>	1	46	<b>47</b>	10,5	724	<b>735</b>
<b>Travail en hauteur</b>	10	139	<b>149</b>	7	111	<b>118</b>	53	872	<b>925</b>
<b>Sécurité routière et conduite d'engins</b>	7	77	<b>84</b>	5	66	<b>71</b>	59,5	868	<b>927</b>
<b>Manipulation de matériels ou produits</b>	227	67	<b>294</b>	44	104	<b>148</b>	175	1022	<b>1177</b>
<b>Evaluation des Risques Professionnels</b>	46	43	<b>89</b>	33	21	<b>54</b>	662	488	<b>1150</b>
<b>Santé</b>									
<b>Représentants du personnel au CHSCT</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>670</b>	<b>687</b>	<b>1 357</b>	<b>373</b>	<b>512</b>	<b>885</b>	<b>3 094</b>	<b>5 961</b>	<b>9 035</b>
<i>Rappel 2022</i>	<i>218</i>	<i>804</i>	<i>1 022</i>	<i>175</i>	<i>604</i>	<i>779</i>	<i>1 475</i>	<i>5828</i>	<i>7 289</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>362</i>	<i>632</i>	<i>994</i>	<i>323</i>	<i>561</i>	<i>884</i>	<i>4 342</i>	<i>7210</i>	<i>11 552</i>

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

- La formation incendie ;
- Sauveteur secouriste du travail
- Gestes qui Sauvent
- Les formations mises en places pour la DEJ (PRAP, GQS, SST, risques chimique)
- La prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP, gestes et postures) au sein même du service technique demandeurs ;
- La sécurité routière et la conduite des engins ;
- Travail en hauteur ;
- Tronçonneuse ;
- La prévention des risques liés à l'activité physique spécifique (PRAP, gestes et postures) en lien aux métiers des agents au sein même du service technique demandeurs ;
- La sécurité routière et la conduite des engins ;
- La gestion du risque électrique.

Au cours de l'année 2023, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

- Des difficultés constantes pour les services pour organiser les départs en formation de leurs agents avec de très nombreuses modifications et un absentéisme persistant ;
- 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 orientée vers les agents administratifs (à la place des formations SST pour certains agents administratifs) ;
- Les formations Accueil Sécurité Managers 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 dû aux formations spécifiques et adaptées aux services.**

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

Budget principal et budgets annexes	2021	2022*	2023
Cotisation versées au CNFPT <i>*dont part reversée à la Ville sur les actions intra non renseignée</i>	793 605 €	816 740 €	894 746 €
Dépenses de formation Ville, hors charges de structures et coût des formations informatiques réalisées par la DSIT	515 091 €	667 256 €	595 639 €
Coût des formateurs internes à la Ville	86 644 €	71 892 €	75 070 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	8 418 €	11 090 €	11 929 €
<b>Sous total</b>	<b>1 403 758 €</b>	<b>1 566 978 €</b>	<b>1 577 385 €</b>
Charges structures	461 340 €	472 244 €	434 650 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 865 098 €</b>	<b>2 039 222 €</b>	<b>2 012 034 €</b>
<b>Total rémunération brute*</b>	<b>95 349 760 €</b>	<b>99 391 044 €</b>	<b>106 150 372 €</b>
<b>% Effort de formation sur la masse salariale</b>	<b>1,96 %</b>	<b>2,05 %</b>	<b>1,90 %</b>

\*Les montants 2022 ont été corrigés selon le périmètre budget principal + budgets annexes

### 3.3. Mouvement de personnel

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

##### Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	Total
<b>Recrutements</b>	<b>150</b>	<b>89</b>	<b>239</b>
Contractuel	53	22	75
Détachement	8	2	10
Mise au stage	66	52	118
Mutation	19	11	30
RQTH Contractuel	4	2	6
<b>Réintégrations</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
Réintégration après congé formation	0	1	1
Réintégration après détachement	0	1	1
Réintégration après dispo pour élever un enfant	1	0	1
Réintégration après disponibilité pour convenance personnelle	1	2	3
Réintégration disponibilité office maladie	3	1	4
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>94</b>	<b>249</b>
<i>Rappel total 2022</i>	<i>164</i>	<i>111</i>	<i>275</i>
<i>Rappel total 2021</i>	<i>125</i>	<i>73</i>	<i>198</i>

##### Entrées par statut

Statut	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	<b>98</b>	<b>70</b>	<b>168</b>
<i>dont détaché extérieur</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>10</i>
<i>dont stagiaire</i>	<i>66</i>	<i>52</i>	<i>118</i>
<i>dont titulaire</i>	<i>24</i>	<i>16</i>	<i>40</i>
<b>Contractuel</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>81</b>
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>94</b>	<b>249</b>
<i>Rappel total 2022</i>	<i>164</i>	<i>111</i>	<i>275</i>
<i>Rappel total 2021</i>	<i>125</i>	<i>73</i>	<i>198</i>

## Sorties

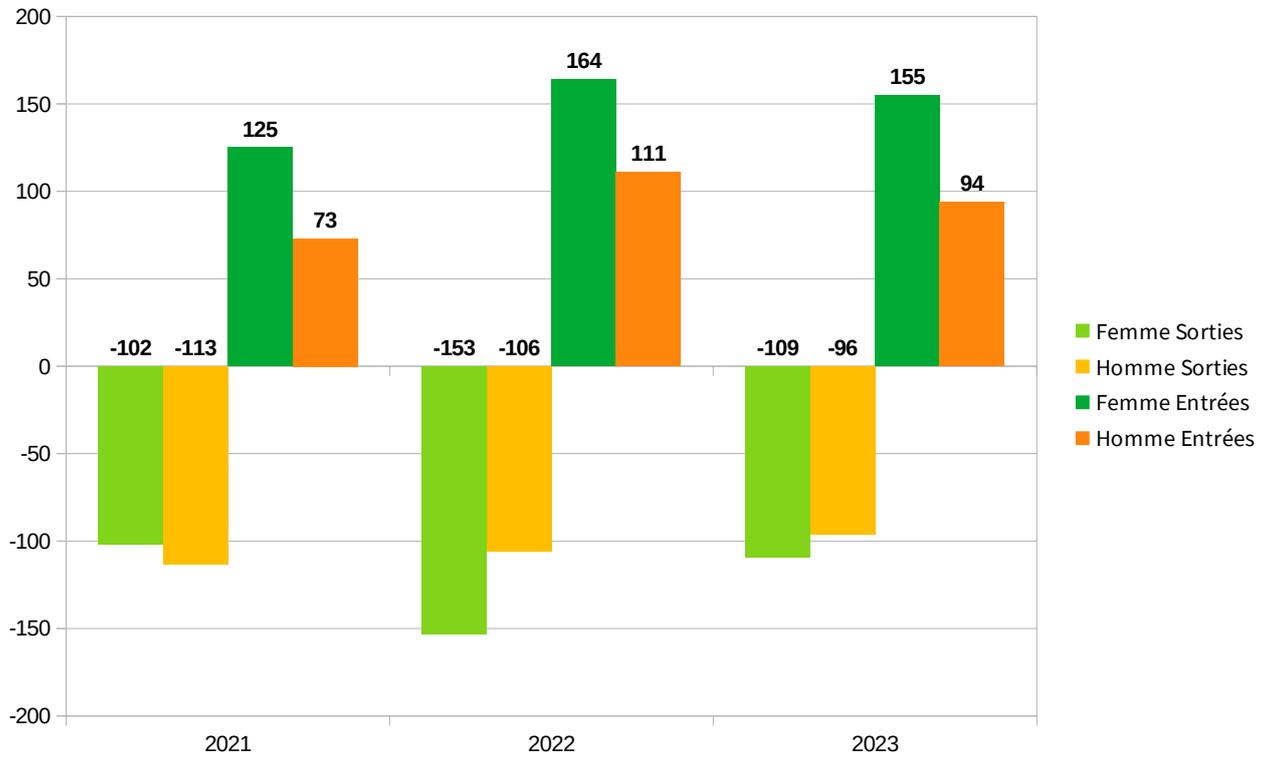
Motif de départ	Femme	Homme	Total
<b>Définitives</b>	<b>81</b>	<b>77</b>	<b>158</b>
Décès		3	3
Démission	7	7	14
Fin d'engagement	9	5	14
Fin de détachement	2	2	4
Licenciement		1	1
Mutation	27	20	47
Non titularisation		1	1
Radiation	1		1
Retraite	35	37	72
Rupture conventionnelle		1	1
<b>Provisoires</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>
Congé formation		2	2
Congé parental	7		7
Disponibilité pour convenance personnelle	6	7	13
Détachement	5	5	10
Disponibilité pour suivre conjoint	1		1
Disponibilité d'office maladie avec traitement	7	2	9
Exclusion temporaire 16 j à 6 mois		2	2
Interruption service	2	1	3
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>96</b>	<b>205</b>
<b>Rappel total 2022</b>	<b>153</b>	<b>106</b>	<b>259</b>
<b>Rappel total 2021</b>	<b>102</b>	<b>113</b>	<b>194</b>

## Sorties par statut

Statut	Feminin	Masculin	Total
<b>Titulaire</b>	<b>93</b>	<b>82</b>	<b>175</b>
<i>dont détaché extérieur</i>	3	2	5
<i>dont stagiaire</i>	6	4	10
<i>dont titulaire</i>	84	76	160
<b>Contractuel</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>96</b>	<b>205</b>
<b>Rappel total 2022</b>	<b>153</b>	<b>106</b>	<b>259</b>
<b>Rappel total 2021</b>	<b>102</b>	<b>113</b>	<b>194</b>

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	39	8	47	31	24	55	85	62	147	155	94	249
Total Sorties	28	14	42	26	22	48	55	60	115	109	96	205
Effectif 2023	296	133	429	363	189	552	888	888	1776	1547	1210	2757
Effectif 2022	281	135	416	355	181	536	865	896	1761	1501	1212	2713
<b>TAUX DE ROTATION</b>	<b>11,61%</b>	<b>8,21%</b>	<b>10,53%</b>	<b>7,94%</b>	<b>12,43%</b>	<b>9,47%</b>	<b>7,99%</b>	<b>6,84%</b>	<b>7,41%</b>	<b>8,66%</b>	<b>7,84%</b>	<b>8,30%</b>
<i>Rappel 2022</i>	<i>15,29%</i>	<i>13,65%</i>	<i>14,75%</i>	<i>12,07%</i>	<i>10,93%</i>	<i>11,68%</i>	<i>8,49%</i>	<i>7,86%</i>	<i>8,17%</i>	<i>10,60%</i>	<i>8,97%</i>	<i>9,87%</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>11,42%</i>	<i>12,69%</i>	<i>11,84%</i>	<i>8,96%</i>	<i>7,98%</i>	<i>8,61%</i>	<i>5,98%</i>	<i>6,74%</i>	<i>6,37%</i>	<i>7,67%</i>	<i>7,58%</i>	<i>7,63%</i>

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}}{\text{Effectif au 31 déc (n-1)} + \text{effectif au 31 déc (n)}} \times 100$$

#### Taux de remplacement

	Cat. A			Cat. B			Cat. C			TOTAL		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Total Entrées</b>	39	8	<b>47</b>	31	24	<b>55</b>	85	62	<b>147</b>	155	94	<b>249</b>
<b>Total Sorties</b>	28	14	<b>42</b>	26	22	<b>48</b>	55	60	<b>115</b>	109	96	<b>205</b>
<b>TAUX DE REMPLACEMENT</b>	<b>1,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>	1,2	1,1	<b>1,1</b>	1,5	1,0	<b>1,3</b>	1,4	1,0	<b>1,2</b>
<i>Rappel 2022</i>	<i>1,0</i>	<i>0,8</i>	<i>0,9</i>	1,1	0,7	<b>1,0</b>	1,1	1,3	<b>1,2</b>	1,1	1,0	<b>1,1</b>
<i>Rappel 2021</i>	<i>1,1</i>	<i>1,0</i>	<b>1,1</b>	1,0	0,7	<b>0,9</b>	1,5	0,6	<b>0,9</b>	1,2	0,6	<b>0,9</b>

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

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

	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Contractuels</b>	1		<b>1</b>					1	<b>1</b>
<b>Titulaires CNRACL</b>	30	30	<b>60</b>	44	46	<b>90</b>	34	36	<b>70</b>
Dont retraite pour invalidité		1	<b>1</b>	1	4	<b>5</b>			
<b>Titulaires IRCANTEC</b>				4		<b>4</b>	1		<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>94</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>72</b>

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

#### Nombre de départs à la retraite par année

	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Contractuels</b>	1	1	2		1	1		1	1
<b>Titulaires CNRACL</b>	43	35	78	54	54	108	42	41	83
Dont retraite pour invalidité	5	3	8	7	11	18	4	3	7
<b>Titulaires IRCANTEC</b>	0	0	0	4		4	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>80</b>	<b>58</b>	<b>55</b>	<b>113</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>85</b>

**À noter :** les départs en retraite s'élèvent en réalité à **85 dont 7 retraites pour invalidité**. Cela s'explique par le fait que certains agent·e·s étaient en disponibilité d'office pour maladie en 2022 et donc déjà comptabilisés en sorties en 2022.

En 2023, l'âge moyen de départ à la retraite est de :

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

## 3.4. Parcours professionnels et mobilité

### 3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs

Le service Mobilité - Vie au Travail est chargé de conduire des actions d'accompagnement en direction des agent·e·s et des services s'inscrivant dans la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, telle que définie par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de février 2022. Cet accord formule un certain nombre de nouveautés, visant à inscrire la culture de prévention dans un cadre systémique et développemental.

Les mesures mobilisées s'attachent à prendre en compte les problématiques individuelles intégrées dans un système organisationnel. Elles visent à :

- Engager une réflexion sur les projets d'évolution par des bilans professionnels internes, accompagnement de prise de poste, coaching ;
- Soutenir les services dans le cadre de réorganisations, de séminaires de cohésion d'équipe, projet de service, ... ;
- Disposer d'un espace et une ligne d'écoute psychologique permettant aux agent·e·s de rencontrer la psychologue du travail ;
- Disposer d'un **Espace Médiation** qui permet de traiter les conflits interpersonnels afin de retrouver des relations et une communication professionnelle apaisées.

Ainsi, la QVCT, c'est l'équilibre entre les agent·e·s (évolution des compétences, télétravail, développement professionnel...) et la qualité de service afin de ne pas les opposer et de l'envisager dans une approche globale anticipatrice.

#### Quelques chiffres

150 agent·e·s ont été accompagné·e·s par les conseillères en mobilité et parcours professionnels et la référente handicap parmi lesquels on trouve 10 agent·e·s qui ont été engagé·e·s dans une Période de Préparation au Reclassement. 101 agent·e·s sont en démarche de mobilité choisie ou anticipée.

184 agent·e·s ont été reçu·e·s dans le cadre de 898 rendez-vous dont 736 dans le cadre du bilan professionnel et du handicap, 31 pour du développement professionnel interne et 131 auprès de prestataires externes.

Au cours de l'année 2023, sur 317 agent·e·s reconnus en situation de handicap, 49 agent·e·s ont été accompagné·e·s soit au titre du conseil handicap soit au titre de l'évolution professionnelle. 174 rendez-vous se sont tenus. A chaque nouveau recrutement dérogatoire opéré sur la base de l'article L 352-3 du code général de la Fonction Publique, une mise à disposition est proposée aux agent·e·s. A l'occasion de la rencontre, la politique handicap est présentée ainsi que les mesures de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle.

#### Nombre d'agent·e·s accompagné·e·s par les conseillères et la référente handicap

Directions Générales	Handicap accompagnement et mobilité			Mobilité et PPR			Total par genre		Total
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	
Direction Générale des Services	5	0	5	6	0	6	11	0	11
Direction Générale Ressources	2	1	3	4	0	4	6	1	7
Direction Générale Ville Emancipatrice	17	4	21	57	11	68	74	15	89
Direction Générale Ville Résiliente	4	3	7	11	15	26	15	18	33
Direction Générale Ville Solidaire	1	2	3	5	2	7	6	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>111</b>	<b>112</b>	<b>38</b>	<b>150</b>

## Le suivi des agents en situation de handicap

### Les sensibilisations

La sensibilisation des équipes au handicap et à ses différentes formes contribue à faire tomber voire dépasser les représentations. Elle participe à l'intégration, le maintien dans l'emploi de professionnels BOE. Des rencontres avec les managers suivis de temps d'échange avec les collectifs de travail permettent d'aborder librement le sujet et de favoriser l'inclusion. Différents canaux sont mobilisés pour sensibiliser.

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

Tranche d'âge	Handicap			Mobilité			Total
	femme	homme	Total	femme	homme	Total	
22 - 29 ans	3	0	3	3	2	5	8
30 - 34 ans	1	0	1	5	1	6	7
35 - 39 ans	3	1	4	5	5	10	14
40 - 44 ans	3	1	4	12	6	18	22
45 - 49 ans	4	1	5	12	5	17	22
50 - 54 ans	5	4	9	29	6	35	44
55 - 59 ans	8	3	11	13	3	16	27
60 - 65 ans	2	0	2	4	0	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>111</b>	<b>150</b>

Rappel 2022	65	21	86	102	38	140	226
Rappel 2021	45	12	57	107	34	141	198

### Nombre d'agent par type d'accompagnement, genre, catégorie et filière

Catégorie et filière	Handicap			Mobilité			Total
	femme	homme	Total	femme	homme	Total	
<b>A</b>							
Administrative	1	0	1	4	0	4	5
Culturelle	0	0	0	1	0	1	1
Medico sociale	0	0	0	2	0	2	2
Technique	1	0	1	0	0	0	1
<b>S/total A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
<b>B</b>							
Administrative	3	2	5	6	0	6	11
Animation	1	0	1	1	1	2	3
Culturelle	4	1	5	4	1	5	10
Technique	1	0	1	1	0	1	2
<b>S/total B</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>26</b>
<b>C</b>							
Administrative	7	2	9	18	1	19	28
Animation	0	1	1	2	1	3	4
Medico sociale	0	0	0	17	1	18	18
Sportive	0	0	0	0	2	2	2
Technique	11	4	15	27	21	48	63
<b>S/total C</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>64</b>	<b>26</b>	<b>90</b>	<b>115</b>
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>111</b>	<b>150</b>

## Le bilan professionnel interne pour préparer la mobilité

Envisager une mobilité, c'est en amont construire un projet professionnel comprenant des étapes. De l'analyse du parcours en passant par la vérification des métiers, le bilan professionnel permet de déterminer des pistes professionnelles réalistes et réalisables. Le processus est le même que l'on soit dans une démarche de mobilité choisie ou contrainte. 111 professionnel·les ont été accompagnés pour un bilan professionnel. La différence entre les deux voies d'entrée en accompagnement porte essentiellement sur les outils mobilisés pour aboutir.

Comme le prévoit la convention d'entrée en accompagnement, le service de l'agent·e est mobilisé et s'engage à ses côtés pour l'aider dans sa démarche par une organisation de son temps de travail facilitant les rendez-vous en contribuant à l'évaluation des compétences.

Deux grandes étapes constituent la construction du projet professionnel :

### 1. Avant la formalisation du projet, différentes phases :

- Mobilisation des Évaluations des Potentiels Professionnels (EPP) confiées à un prestataire externe permettent à l'agent·e et à sa conseillère de connaître ses capacités et de favoriser la démarche d'orientation professionnelle,
- Transition professionnelle : cette phase est essentielle pour que la réflexion sur le projet puisse se dérouler dans de bonnes conditions. Il est nécessaire pour certain·e·s agent·e·s de pouvoir faire le deuil d'une situation professionnelle afin de pouvoir se projeter vers une nouvelle orientation
- Phase de bilan du parcours professionnel pour élaborer la carte des compétences. Cet outil est une synthèse des savoirs-faire, savoir-être et savoirs/connaissances que l'agent·e a mobilisé tout au long de son parcours professionnel
- Phase de connaissance de soi pour mobiliser ses ressources, atouts et identifier ses points de vigilance
- Phase de travail sur les centres d'intérêts professionnels
- Phase de recherches documentaire sur les référentiels métiers
- Phase d'enquêtes et de stages métiers
- Rédaction du projet professionnel et plan d'actions. Cette phase de synthèse permet de formaliser le travail réalisé et les pistes qui se sont construites au fil des mois de l'accompagnement.

Ces différentes étapes permettent de valider ou invalider un projet professionnel en étant dans une démarche active et de vérification structurée.

### 2. Après la formalisation du 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, un CV et l'entretien de face à face. Des ateliers collectifs ont été mis en place en 2023
- 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 à partir d'un référentiel métier. Pour les formations certifiantes ou qualifiantes les dossiers sont présentés à une Commission d'Evolution Professionnelle (CEP)

Motif fin Accompagnement	femme	homme	Total
Formation de reconversion professionnelle – CPF	1	1	2
Maintien sur poste d'origine	23	5	28
Mobilité externe FPT	1		1
Mobilité interne	20	5	25
Mobilité mutation	4		4
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>11</b>	<b>60</b>

- 30 démarches de mobilité ont abouti
- 19 agent-e-s 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-e-s ont démarré une Période de Préparation au Reclassement (PPR) demandée par le Conseil Médical et acceptées par eux. Un accompagnement spécifique et soutenu est mis en place pour accompagner ces reconversions professionnelles. Il s'appuie sur des actions de formation ciblée permettant d'acquérir ou consolider des savoirs de base et développer de nouvelles compétences.
- 51 professionnel·les ont bénéficié d'une Évaluation des Potentiels Professionnels, permettant de vérifier le potentiel d'évolution professionnelle et les pistes d'orientation en 2023.
- 8 bilans professionnels ont été conduits par un intervenant externe compte tenu de l'absence d'une conseillère en mobilité et parcours professionnels.

## L'accompagnement individuel et collectif par la psychologue du travail

### Espace individuel d'écoute et de parole

En 2023, 318 entretiens ont été conduits pour 143 agent-e-s en interne soit une moyenne de 2,4 entretiens par agent-e.

#### Répartition des agents par tranche d'âge

Tranches d'âge	femme	homme	total
Moins de 30 ans	12	3	15
30 à 39 ans	22	8	30
40 à 49 ans	31	12	43
50 à 59 ans	27	14	41
60 et plus	9	5	14
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>42</b>	<b>143</b>
<i>Rappel 2022</i>	<i>110</i>	<i>43</i>	<i>153</i>

**Nombre d'agent par typologie d'accompagnement**

Typologie du suivi	Total	Rappel 2022
Relation de travail (hiérarchie, collègues)	44	38
Organisation du travail (charge, intensité, aménagement du poste, du temps de travail)	22	31
Gestion du traumatisme psychique	20	23
Gestion du changement (deuil professionnel, acceptation, accompagnement du changement, accompagnement au retour d'activité, à la retraite)	17	23
Problématiques personnelles ayant une influence sur le travail	12	11
Handicap	8	3
Gestion des émotions/stress/confiance/concentration/adaptation	8	9
Evolution professionnelle (mobilité, reclassement, préparation à un jury)	5	12
Posture managériale	4	3
Relation avec l'utilisateur	2	0
Harcèlement	1	0
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>153</b>

La thématique la plus abordée porte sur les relations interpersonnelles. Les entretiens individuels permettent de disposer d'un espace neutre favorable à la prise de recul et permet d'envisager des pistes de solutions pour sortir de relations tendues voire conflictuelles. Dans un contexte de réorganisation, l'organisation du travail ainsi que la gestion du changement sont également des problématiques largement abordées. 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'agents par catégorie et filière**

Catégorie	Filière	Total	Rappel 2022
A	Activité Physique et Sportive	1	0
	Administrative	21	29
	Culturelle	8	8
	Médico-social	1	4
	Technique	3	4
<b>Sous total catégorie A</b>		<b>34</b>	<b>45</b>
B	Activité Physique et Sportive	3	4
	Administrative	13	14
	Animation	6	3
	Culturelle	5	8
	Police	1	0
Technique	3	2	
<b>Sous total catégorie B</b>		<b>31</b>	<b>31</b>
C	Activité Physique et Sportive	1	3
	Administrative	19	13
	Animation	15	13
	Culturelle	1	5
	Médico-sociale	5	5
	Police	4	4
Technique	31	33	
<b>Sous total catégorie C</b>		<b>76</b>	<b>76</b>
Autre	Droit privé	2	1
<b>Total général</b>		<b>143</b>	<b>153</b>

#### **Mise à disposition pour les agent-es en arrêt pour raison de santé**

Dans l'objectif de limiter la rupture avec l'employeur et la désinsertion professionnelle, 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 six rendez-vous, dont un agent-e BOE.

#### **Mise à disposition pour les agent-es dans le cadre d'un départ à la retraite**

Dans l'objectif d'évoquer d'éventuelles appréhensions face à cette étape de leur vie professionnelle, la psychologue du travail se met à disposition des agent-es dans le cadre d'un départ à la retraite. Ces mises à dispositions ont déclenché deux rendez-vous en 2023.

## **Les actions transversales dans le cadre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail vise à des mesures permettant d'envisager l'accompagnement dans une double dimension, individuelle et collective. Différentes actions et mesures sont mises en place pour répondre à ce double objectif.

#### **Diagnostic RPS**

Ce type de diagnostic permet d'analyser, de comprendre les problématiques relatives aux risques psychosociaux liées aux relations au travail et aux modèles d'organisation et de fonctionnement notamment (Cf. rapport GOLLAC). Il vise à identifier les facteurs de risques afin de mettre en place des plans d'actions adaptés. 2 diagnostics RPS ont été conduits en 2023 sur deux écoles.

#### **Conférences, ateliers, webinaires QVCT**

Chaque année un cycle de conférences, webinaires, ateliers propose aux agent-es de la collectivité des interventions par des professionnels experts sur des thématiques liées aux RPS : les relations, la communication, le management, le handicap, la santé au travail. 20 conférences, ateliers, webinaires ont été organisés notamment pendant la semaine de la QVCT qui s'est tenue du 19 au 23 juin 2023. Une journée a été consacrée à la présentation des services de la Direction des Ressources Humaines qui est allée à la rencontre des services pour présenter et répondre à leurs questions. La Direction Santé Prévention Sécurité représentée par les préventeurs et les assistantes sociales, infirmière a été associée à la journée.

#### **Espace médiation**

Sept médiations ont été conduites en 2023. 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. Le dispositif combine l'appropriation d'une culture de la responsabilisation, de la délégation et une méthodologie de transfert de connaissances et de compétences dans le champ de la qualité relationnelle.

#### **Sport au Travail**

Dans une démarche de préservation de la santé physique et morale au travail, la Ville de Grenoble a mis en place des activités sportives gratuites à destination de ses agent-es pendant leurs heures de travail. Ce dispositif a pour objectifs de permettre à tous les agent-es d'accéder à l'activité physique :

- Promouvoir les bienfaits de l'activité physique à l'ensemble des agent-es qui exercent des métiers à forte usure professionnelle et aux agent-es ne pratiquant pas ou peu de sport
- Réduire les risques d'accidents du travail et de problèmes de santé
- Renforcer la cohésion de groupe

Depuis octobre 2023, 12 activités de pratique sportives sont proposées aux agent-es de la collectivité, à raison d'une heure par semaine comptée sur le temps de travail. 154 professionnel-les ont ainsi déjà démarrés une activité sportive dans le cadre du sport au travail pour 203 dossiers traités.

Activités 2023	Nombre de participant-es
Badminton - lundi	21
Badminton - vendredi	12
Escalade	14
Marche nordique	13
Musculation	5
Pilates	10
Qi Gong	11
Renforcement musculaire	22
Stretching	20
Stretching dynamique	4
Yoga	14
Zumba	8
<b>Total</b>	<b>154</b>

Certaines activités sont assurées par des professionnel-les de la direction des Sports, d'autres par des prestataires externes.

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

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	16	1	17
B	19	8	27
C	67	44	111
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>53</b>	<b>155</b>
Effectif moyen 2022	1 526	1 218	2 743
TAUX DE MOBILITE	6,69%	4,35%	5,65%
<i>Rappel 2022</i>	<i>96</i>	<i>55</i>	<i>151</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>69</i>	<i>49</i>	<i>118</i>

En 2023, 155 agents ont changé de service ou de direction suite à des candidatures sur des postes permanents.



## 4.1. Médecine professionnelle



## 4.2. Accompagnement social

### Direction générale d'origine des agents rencontrés

Direction Générale	Nombre d'agent·e·s		
	Femme	Homme	Total
Ressources	13	3	16
Ville Émancipatrice	131	35	166
Ville Solidaire	17	7	24
Ville Résiliente	34	48	82
Anciens agents Ville	2	6	8
Direction Générale des services et Cabinet du Maire	11	7	18
<b>TOTAL 2023</b>	<b>208</b>	<b>106</b>	<b>314</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	<i>191</i>	<i>112</i>	<i>303</i>
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>158</i>	<i>82</i>	<i>240</i>

Agent·e·s reçus par les Assistantes Sociales	Pourcentage		
	Femme	Homme	Total
Accompagnement ponctuel (entre 1 et 3 rdv)	23,90 %	48,00 %	71,90 %
Accompagnement soutenu (entre 4 et 9 rdv)	9,40 %	16,80 %	26,20 %
Accompagnement renforcé (10 rdv et plus)	0,30 %	1,60 %	1,90 %
<b>TOTAL</b>	<b>33,60 %</b>	<b>66,40 %</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Nombre de rendez-vous total 2023</b>	<b>497</b>	<b>231</b>	<b>728</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	<i>424</i>	<i>237</i>	<i>661</i>
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>380</i>	<i>150</i>	<i>530</i>

## Constitution de dossiers

Type	Nombre		
	Femme	Homme	Total
Aides financières	51	15	66
Soutien aux personnes handicapées	28	10	38
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	2	8	10
Suspension de crédit	0	0	0
Surendettement	1	2	3
Remises gracieuses de dette	3	4	7
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	0	0	0
Retraite	21	16	37
Mesures de protection	0	0	0
Recours	3	2	5
Accès aux droits	0	7	7
<b>TOTAL DOSSIERS</b>	<b>109</b>	<b>64</b>	<b>173</b>
<i>Rappel Total 2022</i>	<i>93</i>	<i>45</i>	<i>138</i>
<i>Rappel Total 2021</i>	<i>73</i>	<i>27</i>	<i>100</i>

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

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 2023, le Service social du travail a accompagné 432 personnes dont 314 agent-e-s de la Ville de Grenoble.

994 entretiens ont été réalisés, dont 728 avec des agent-e-s de la Ville de Grenoble.

En 2023 le service poursuit ses actions proposées au personnel de la Ville de Grenoble (lundi du social, accueil des nouveaux arrivant-e-s, formation retraite, permanences connectées, groupe soutien retraite invalidité)

Le Service social du travail a développé un nouveau projet à destination des agent-e-s proches aidant-e-s (conférence, lundi du social, élaboration d'un cycle d'ateliers de soutien).

## 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<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> refus d'action de formation, 3<sup>e</sup> 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
<b>Titulaires</b>	2	3	5	2	3	5	4	4	8
<b>Suppléants</b>	3	2	5	3	2	5	5	3	8

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

#### Séances

Nombre de réunions 2023	
<b>Prévues par le règlement intérieur</b>	<b>3</b>
<b>Tenues</b>	<b>4</b>

Evolution du nombre de réunions		
2021	2022	2023
2	2	4

### 4.3.2. Comité Social Territorial

#### Rôles et Compétences

Le comité social territorial (CST) est un organe de consultation et d'échanges sur les questions relatives à la politique des ressources humaines et 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 projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- Le rapport social unique ;
- Les plans de formations ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

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

2023	Représentant-e-s de la Ville			Représentant-e-s du personnel		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaires</b>	11	4	<b>15</b>	9	6	<b>15</b>
<b>Suppléants</b>	5	10	<b>15</b>	10	5	<b>15</b>

#### Séances

Nombre de réunions 2023	
<b>Prévues par le règlement intérieur</b>	<b>6</b>
<b>Tenues</b>	<b>12</b>
<b>Réunions préalables</b>	<b>33</b>

Evolution du nombre de réunions		
2021	2022	2023
14	11	12

### 4.3.3. Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) du CST

#### 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

2023	Représentant-e-s de la Ville			Représentant-e-s du personnel		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaires</b>	11	4	<b>15</b>	8	7	<b>15</b>
<b>Suppléants</b>	5	10	<b>15</b>	7	8	<b>15</b>

#### Séances

Nombre de réunions 2023	
<b>Prévues par le règlement intérieur</b>	<b>4</b>
<b>Tenues</b>	<b>4</b>

Evolution du nombre de réunions		
2021	2022	2023
5	5	4

#### Principales actions et analyses réalisées sur 2023

- Convention commune handicap 2023 - 2025
- Plan de prévention des addictions
- Plan canicule 2023
- Saison estivale 2023 des piscines
- Mise en place du responsable Unique Sécurité dans les bâtiments municipaux
- Evolution du cahier des charges des formations Assistants de Prévention
- Plan d'action RPS
- Bilan du programme des actions CHSCT 2022 et Perspectives F3SCT 2023
- Dispositifs sport au travail
- Sécurité incendie de l'Hôtel de Ville
- Ecole de la propreté
- Etude allergènes des moquettes CLAUDEL
- Retour sur l'exercice d'évacuation incendie de l'Hôtel de Ville
- Démonstration de la formation GTPI (Technique d'interpellation, positionnement des agents lors d'un contrôle d'individus)
- Analyse de la situation à la MDH le Patio (Suite au déclenchement d'un droit de retrait)

**Présentation d'actions annuelles :**

- DUERP des Ateliers mécaniques
- DUERP du service Relations aux Usagers
- DUERP du Conservatoire à Rayonnement Régional

**Présentation des bilans :**

- Bilan 2022 du service Social du travail
- Bilan 2022 sur l'évaluation des risques professionnels
- Bilan 2022 des formations à caractère obligatoire (DSPST)
- Bilan 2022 du service Médecine Professionnelle
- Bilan Canicule 2023

**Visites du CHS-CT effectuées sur le terrain :**

Continuité des visites de site :

- Restaurant scolaire Ecole Jardin de Ville
- Restaurant scolaire Ecole Maternelle Bajatière
- Site Mancret, futurs locaux PU
- Futurs locaux Ateliers mécaniques
- Local Espace Vert, Village Olympique

**Présentation des avant-projets et réceptions des travaux :**

- Etat d'avancement des projets Jacquard - Balzac
- Perspectives des travaux 2024
- Gymnases Malherbe et Jouhaux

Déclaration Registre Santé Sécurité au travail : 92 déclarations d'inscrites.

## 4.4. Droit syndical

En 2023	Heures attribuées	Heures utilisées	Pourcentage
<b>CGT</b>	2936	237	8,07%
<b>CFDT</b>	2348	411	17,50%
<b>CFTC</b>	616	37	6,01%
<b>FO</b>	796	296	37,19%
<b>SUD</b>	932	20	2,15%
<b>CNT</b>	172	0	0,00%
<b>Organisations syndicales</b>	<b>7800</b>	<b>1001</b>	<b>12,83%</b>
<i>Rappel 2022</i>	7800	1620	20,77%
<i>Rappel 2021</i>	7800	1381	17,71%

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	Févr	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
<b>Nombre</b>	2	3	3	1	2	4	0	1	4	2	1	0

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

# Lexique

**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.

**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.

**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·e·s 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.

**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 : validation des acquis de l'expérience (VAE), congé de formation professionnelle (CFP) ou utilisation du compte personnel de formation (CPF).

**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.

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

**Sanctions Disciplinaires :** Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :

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.

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

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.

Quatrième groupe :

- Mise à la retraite d'office
- Révocation

Les sanctions du 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> ne peuvent être appliquées qu'après avis du conseil de discipline

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