
ÉDITO

Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de l'année. La variété et la richesse des données qu'il contient offre une vue d'ensemble des actions menées par la collectivité en matière de ressources humaines, en premier lieu pour améliorer les conditions de travail et valoriser les compétences de l'ensemble des agents de la Ville de Grenoble.

Certains indicateurs du bilan social 2021 peuvent témoigner de la reprise de l'activité suite à une année 2020 marquée par la crise sanitaire Covid, qui a fortement impacté l'organisation et le fonctionnement de la Ville avec une mobilisation remarquable des personnels pour assurer la continuité du service public et participer activement au maintien de la cohésion sociale en période difficile.

Bonne lecture !

Pierre MERIAUX

Adjoint au personnel

Sommaire

1 Emploi

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

2 Rémunérations et avantages sociaux

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

3

Carrières et développement professionnel

3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....	58
3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP.....	58
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	61
3.1.3. Médailles.....	62
3.1.4. Sanctions.....	63
3.2. FORMATION.....	64
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	64
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	67
3.2.3 Formations personnelles.....	67
3.2.4 Formations de prévention.....	68
3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	70
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent·e·s sur emploi permanent.....	70
3.3.2. Flux des agent·e·s sur emploi permanent.....	72
3.3.3. Départ à la retraite des agent·e·s sur emploi permanent.....	73
3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....	74
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	74
3.4.2. Mobilité interne des agent·e·s sur emploi permanent.....	84

4

Prévention et relations sociales

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....	86
4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	86
4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....	88
4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....	88
4.3.2. Comité Technique.....	89
4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail.....	90
4.4. DROIT SYNDICAL.....	93

1.1. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS

1.1.1. Présentation générale

Répartition des effectifs gérés

Nombre d'agent·e·s

Situation au 31 décembre en nombre d'agent·e·s	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agent·e·s en activité sur emploi permanent	1463	1258	2721	1468	1246	2714	1490	1207	2697
Agent·e·s sur mission temporaire et/ou partielle (détail p.10)	683	286	969	637	261	898	723	321	1044
Collaborateurs/ Collaboratrices de cabinet	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Dispositifs (détail p. 14)	34	17	51	34	18	52	19	21	40
Agent·e·s hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	94	86	180	102	84	186	83	88	171
TOTAL MAIRIE	2277	1649	3926	2244	1611	3855	2318	1639	3957
Allocataires pour perte d'emploi	18	13	31	17	14	31	14	13	27
TOTAL	2295	1662	3957	2261	1625	3886	2332	1652	3984

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

(Nombre d'agent·e·s)

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Titulaires	224	100	324	302	155	457	851	881	1732	2513
Contractuel	51	36	87	47	30	77	15	5	20	184
<i>Dont CDD</i>	43	19	62	43	27	70	5	4	9	141
<i>Dont CDI</i>	8	16	24	3	2	5	4	1	5	34
<i>Dont RQTH</i>		1	1	1	1	2	6		6	9
TOTAL	275	136	411	349	185	534	866	886	1752	2697
Effectif moyen 2021	272	132	403	349	186	535	873	901	1774	2712

Rappel Total 2020	268	132	400	343	191	534	857	923	1780	2714
Rappel Total 2019	259	136	395	344	191	535	860	931	1791	2721

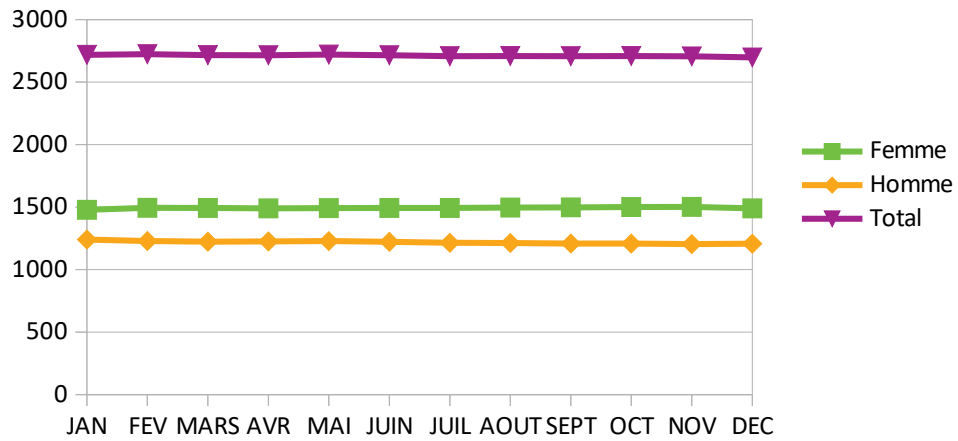
(ETP)

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Titulaires	214,7	99,05	313,75	278,65	151,24	429,89	770,09	864,46	1634,55	2378,19
Contractuel	47,59	34,05	81,64	45,74	26,77	72,51	13,78	5,00	18,78	172,93
<i>Dont CDD</i>	40,59	18,30	58,89	42,54	23,77	66,31	5,00	4,00	9,00	134,20
<i>Dont CDI</i>	7,00	14,75	21,75	2,20	2,00	4,20	4,00	1,00	5,00	30,95
<i>Dont RQTH</i>	-	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	4,78	-	4,78	7,78
TOTAL	262,29	133,10	395,39	324,39	178,01	502,40	783,87	869,46	1653,33	2551,12
Effectif moyen 2021	258,64	128,80	403,08	324,06	178,56	534,5	795,60	881,99	1774,25	2567,65

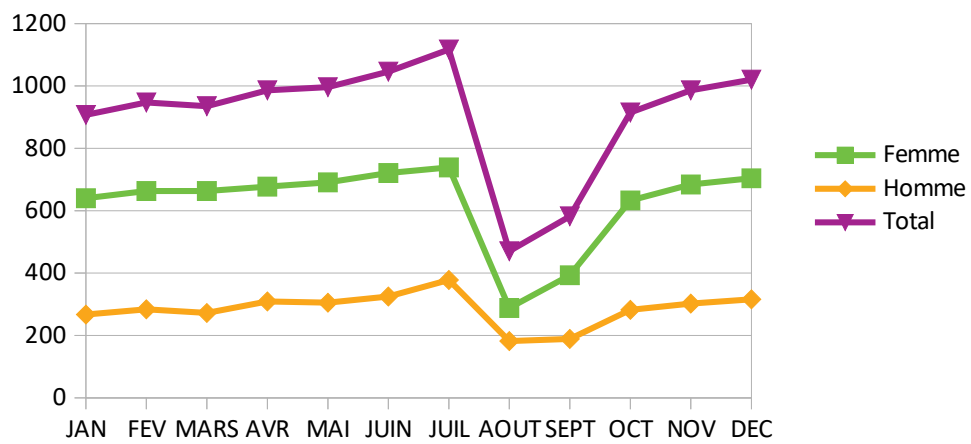
Rappel Total 2020	254,26	128,20	382,46	318,43	183,34	501,77	792,64	899,63	1692,27	2576,50
Rappel Total 2019	243,64	132,74	376,38	318,72	185,20	503,92	790,26	911,84	1702,10	2582,40

Evolution mensuelle des effectifs gérés

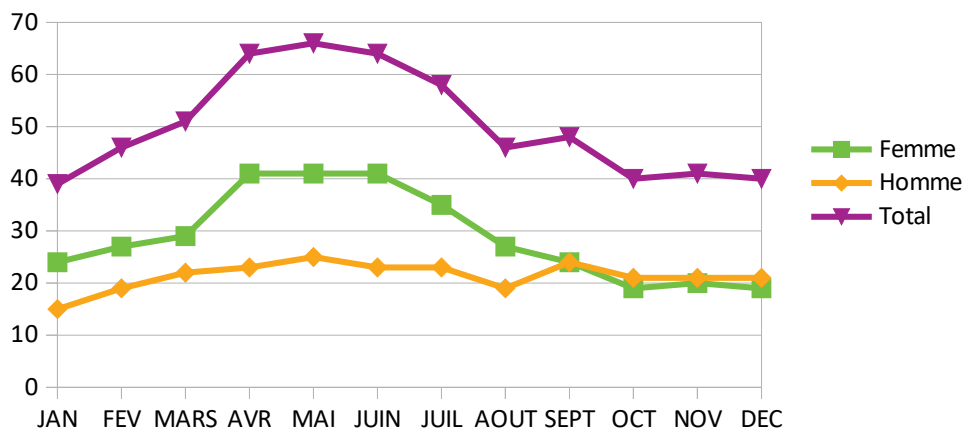
AEP



ANP



DISPOSITIFS



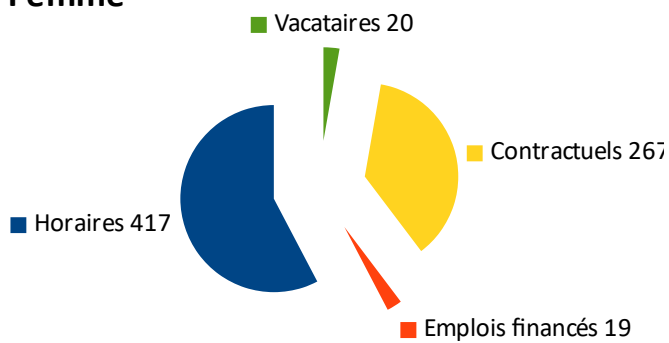
Répartition des agent·e·s sur mission temporaire et / ou partielle

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

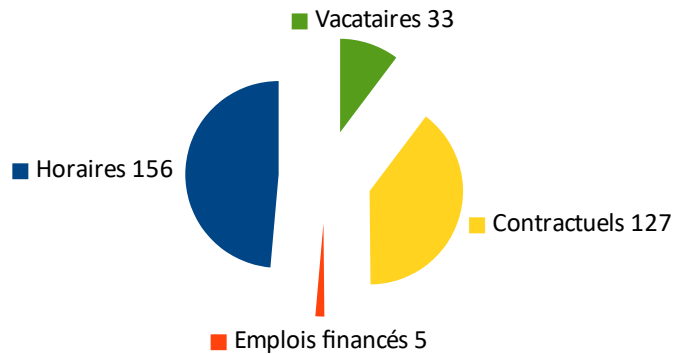
Agent·es vacataires : Agent·e·s travaillant occasionnellement.

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

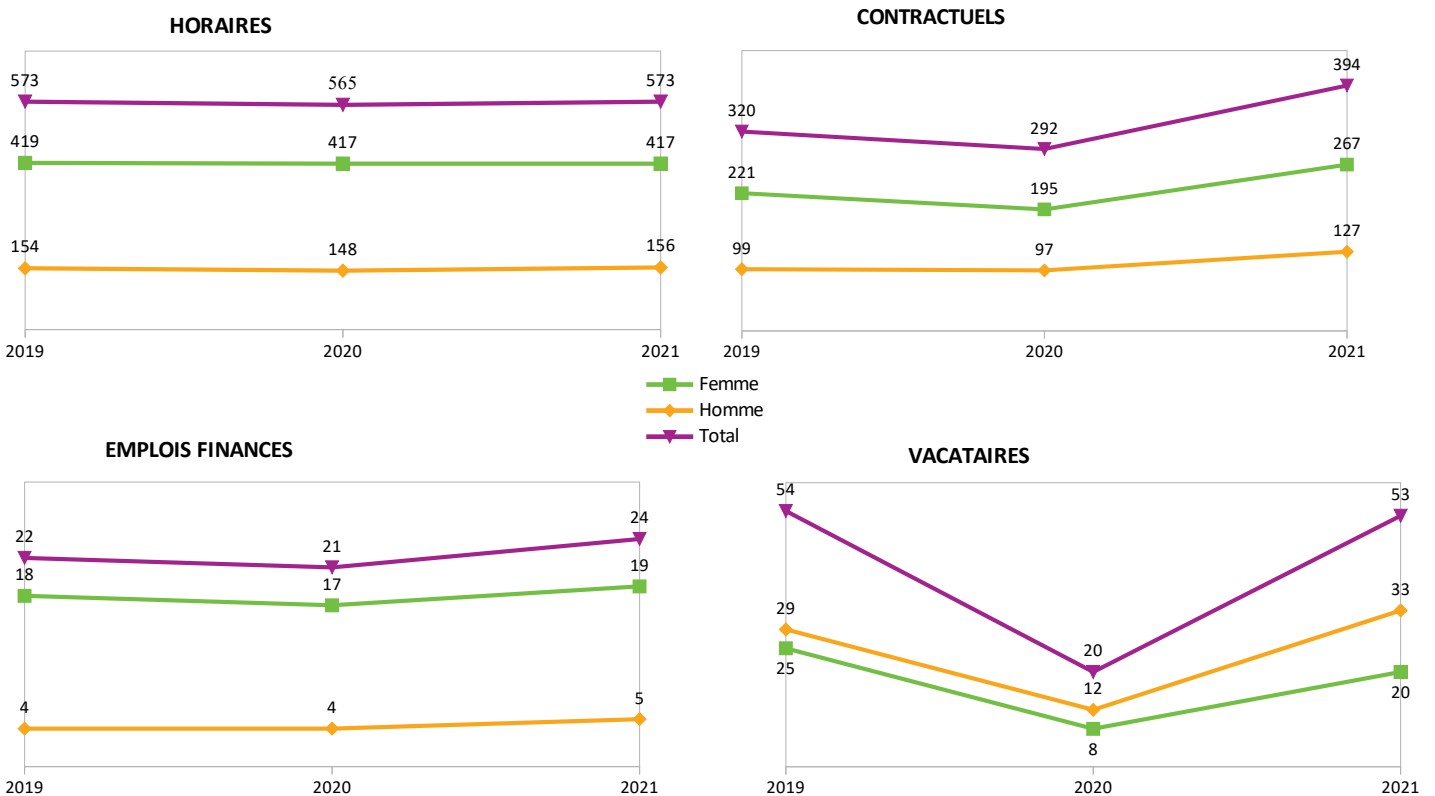
Femme



Homme

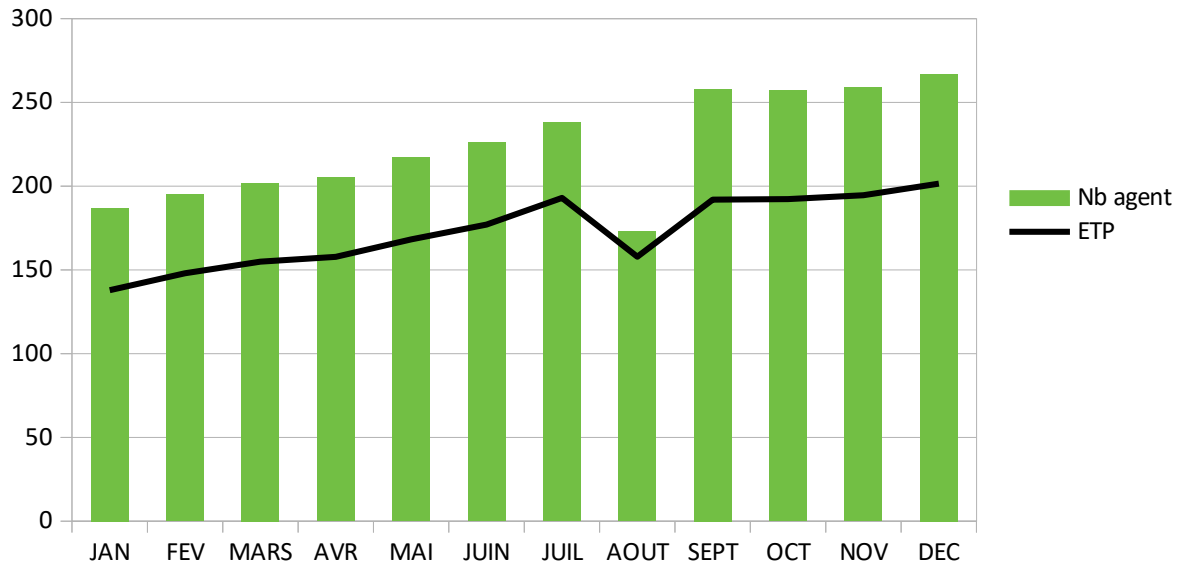


Agent·e·s horaires : Agent·e·s travaillant selon les besoins du service et rémunérés sur production d'un état des heures effectuées dans le mois écoulé.



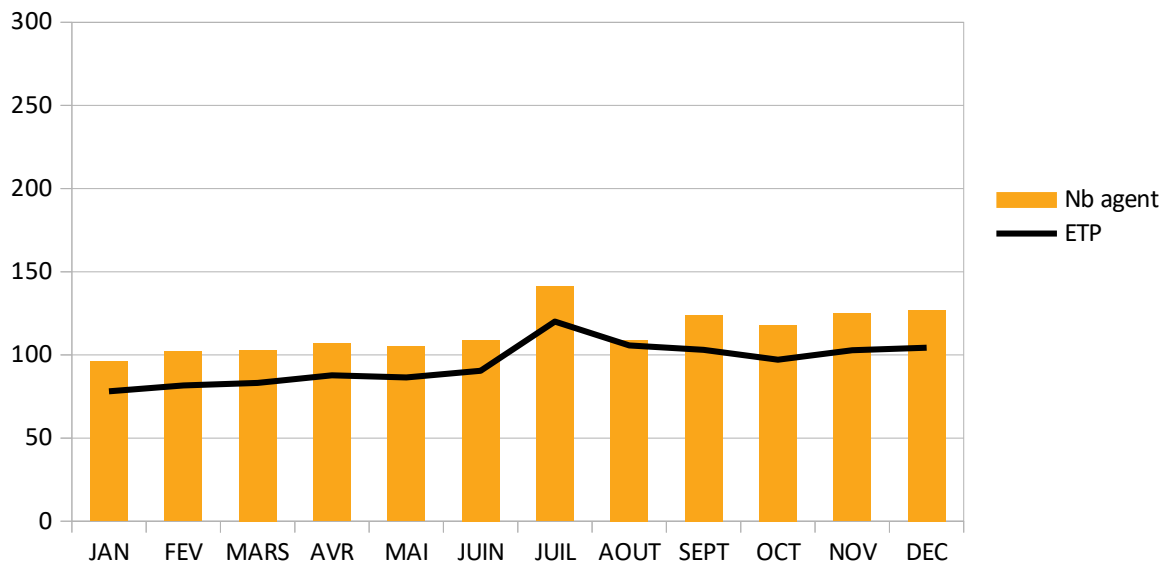
CONTRACTUELS (FEMME)

hors EF



CONTRACTUELS (HOMME)

hors EF



Répartition des agentes et agents Hors Activités

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

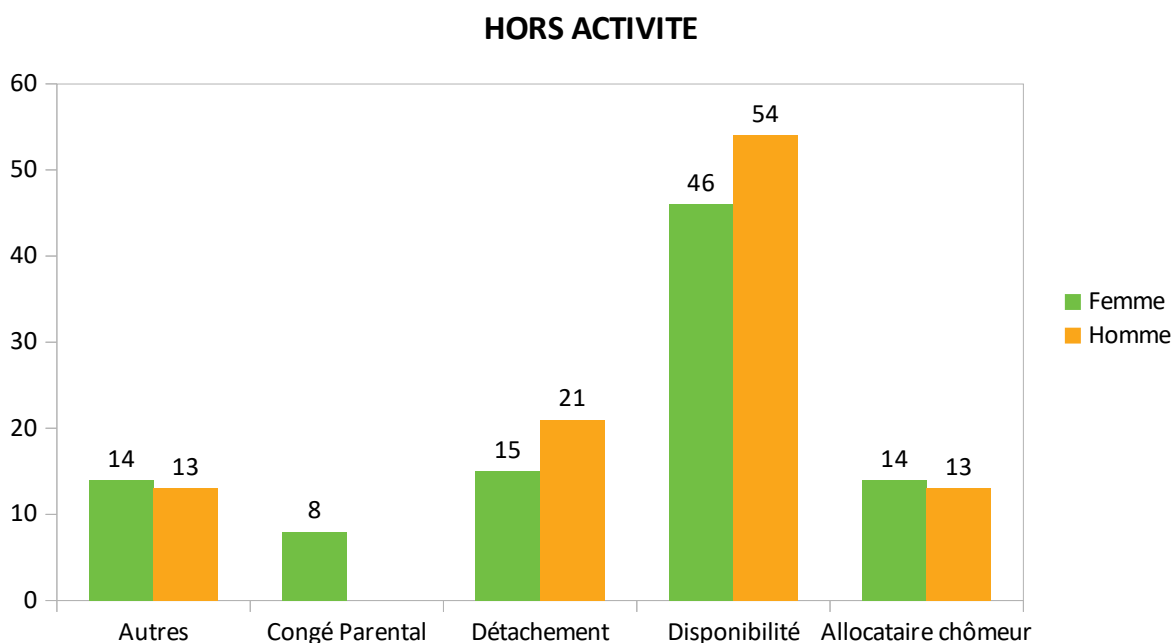
Détachement : Position du / de la fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le/ La fonctionnaire peut être détaché auprès de l'État, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes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

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

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

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

Autre : Disponibilité maladie et congé formation.



1.1.2. Structure de l'effectif

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

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
DIR GÉNÉRALE DES SERVICES	26	17	43	23	10	33	62	84	146	222
DIR G FINANCES – JURIDIQUE	24	9	33	7	3	10	43	6	49	92
DIR G RESS HUMAINES – NUMÉRIQUE	21	3	24	28	5	33	32	9	41	98
DIR G VILLE RÉSILIENTE	78	30	108	46	58	104	121	539	660	872
DIR VILLE ÉMANCIPATRICE	90	65	155	209	98	307	557	225	782	1244
DIR VILLE SOLIDAIRE	36	12	48	36	11	47	51	23	74	169
TOTAL 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1752	2697

<i>Rappel Total 2020</i>	<i>268</i>	<i>132</i>	<i>400</i>	<i>343</i>	<i>191</i>	<i>534</i>	<i>857</i>	<i>923</i>	<i>1780</i>	<i>2714</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>259</i>	<i>136</i>	<i>395</i>	<i>344</i>	<i>191</i>	<i>535</i>	<i>860</i>	<i>931</i>	<i>1791</i>	<i>2721</i>

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

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	1	3	4	21	26	47		4	4	55
Administrative	152	68	220	158	29	187	272	37	309	716
Animation				20	15	35	36	18	54	89
Culturelle	46	33	79	122	39	161	28	7	35	275
Police Municipale		1	1	3	6	9	17	42	59	69
Sanitaire et Sociale	34		34	1		1	178	5	183	218
Technique	42	31	73	24	70	94	335	773	1108	1275
TOTAL 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1752	2697

<i>Rappel Total 2020</i>	<i>268</i>	<i>132</i>	<i>400</i>	<i>343</i>	<i>191</i>	<i>534</i>	<i>857</i>	<i>923</i>	<i>1780</i>	<i>2714</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>259</i>	<i>136</i>	<i>395</i>	<i>344</i>	<i>191</i>	<i>535</i>	<i>860</i>	<i>931</i>	<i>1791</i>	<i>2721</i>

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

Emploi	Femme	Homme	TOTAL
DGS		1	1
DGA	4	1	5
Directeur/Directrices	10	8	18
Chef-fes de service	41	19	60
TOTAL 2021	55	29	84
Rappel Total 2020	57	27	84
Rappel Total 2019	57	29	86

1.1.3. Répartition des dispositifs

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<u>Contrat de droit privé</u>									
Apprenti-e (MA)	11	9	20	11	7	18	11	11	22
Contrat Adultes-Relais (AR)	4		4	5		5	4		4
<u>Statut particulier</u>									
Stagiaire gratifié-e (DF)	5	1	6	7	3	10	1	2	3
Service civique	13	7	20	11	7	18	3	5	8
Contractuel-le en CIFRE (IG)	1		1		1	1		3	3
TOTAL	34	17	51	34	18	52	19	21	40

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

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

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

CONTRATS D'INSERTION :

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

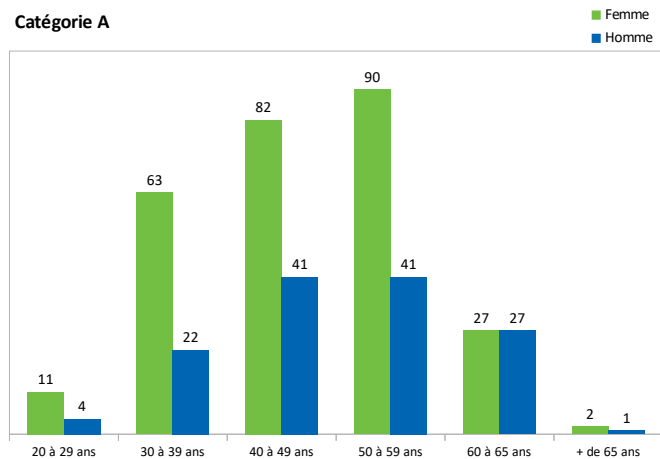
Contrat en CIFRE : convention industrielle à la formation par la recherche qui est dispositif de financement de thèse qui aide les entreprises pour le recrutement des jeunes chercheur-doctorant. Durée : 36 mois

330 stagiaires ont été accueillis en 2021 (stagiaires gratifiés compris).

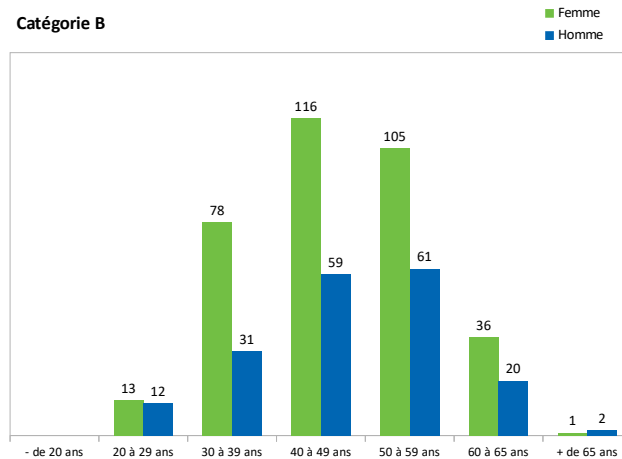
1.1.4. Approche démographique

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

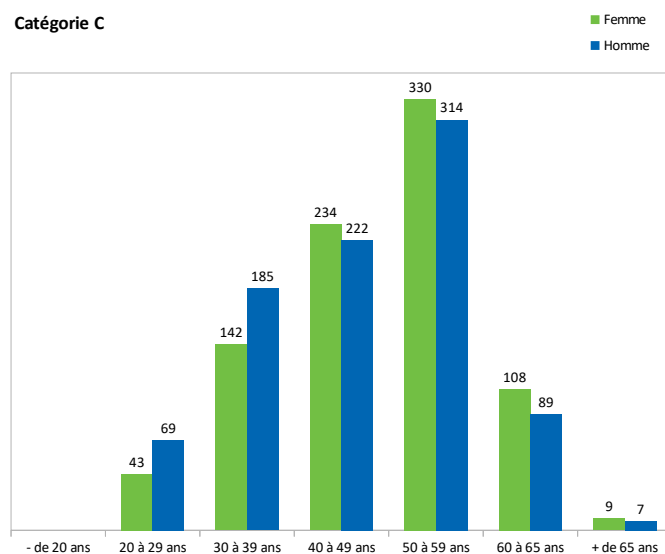
Catégorie A



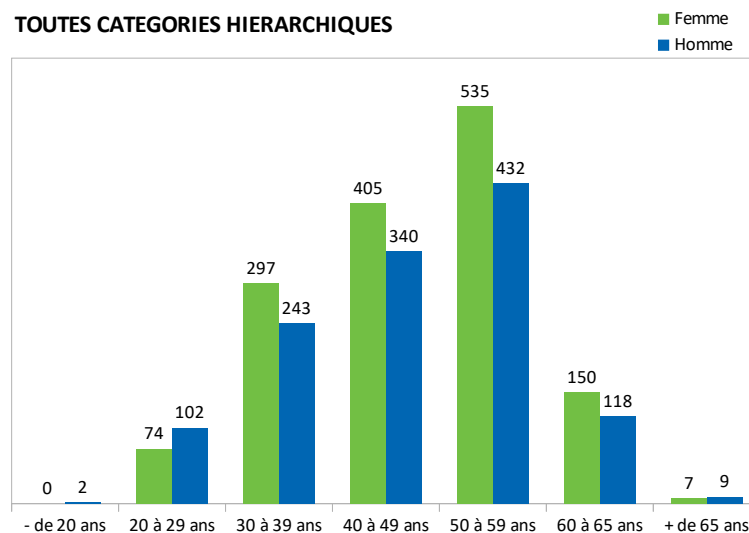
Catégorie B



Catégorie C



TOUTES CATEGORIES HIERARCHIQUES



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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	46 ans et 11 mois	49 ans et 8 mois	47 ans et 10 mois
B	47 ans et 5 mois	48 ans et 1 mois	47 ans et 8 mois
C	48 ans et 9 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 11 mois
TOTAL 2021	48 ans et 1 mois	47 ans et 7 mois	47 ans et 10 mois

<i>Rappel Total 2020</i>	<i>47 ans et 9 mois</i>	<i>46 ans et 11 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>47 ans et 11 mois</i>	<i>46 ans et 10 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>

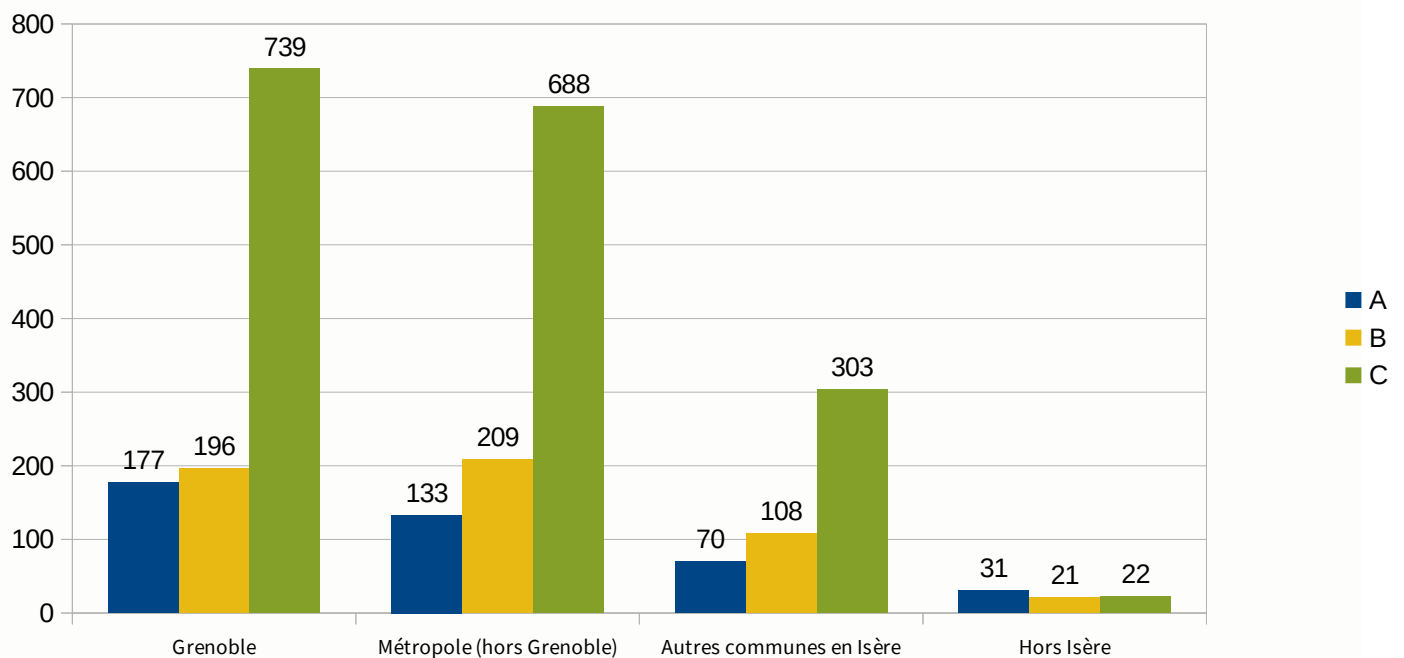
Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	48 ans et 10 mois	47 ans et 11 mois	48 ans et 5 mois
<i>dont Stagiaire</i>	<i>39 ans et 5 mois</i>	<i>38 ans et 8 mois</i>	<i>39 ans et 1 mois</i>
<i>dont Titulaire</i>	<i>49 ans et 4 mois</i>	<i>48 ans et 5 mois</i>	<i>48 ans et 11 mois</i>
Contractuel	38 ans et 10 mois	41 ans et 3 mois	39 ans et 9 mois
TOTAL 2021	48 ans et 1 mois	47 ans et 7 mois	47 ans et 10 mois

<i>Rappel Total 2020</i>	<i>47 ans et 9 mois</i>	<i>46 ans et 11 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>47 ans et 11 mois</i>	<i>46 ans et 10 mois</i>	<i>47 ans et 5 mois</i>

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

Par catégorie hiérarchique et situation géographique

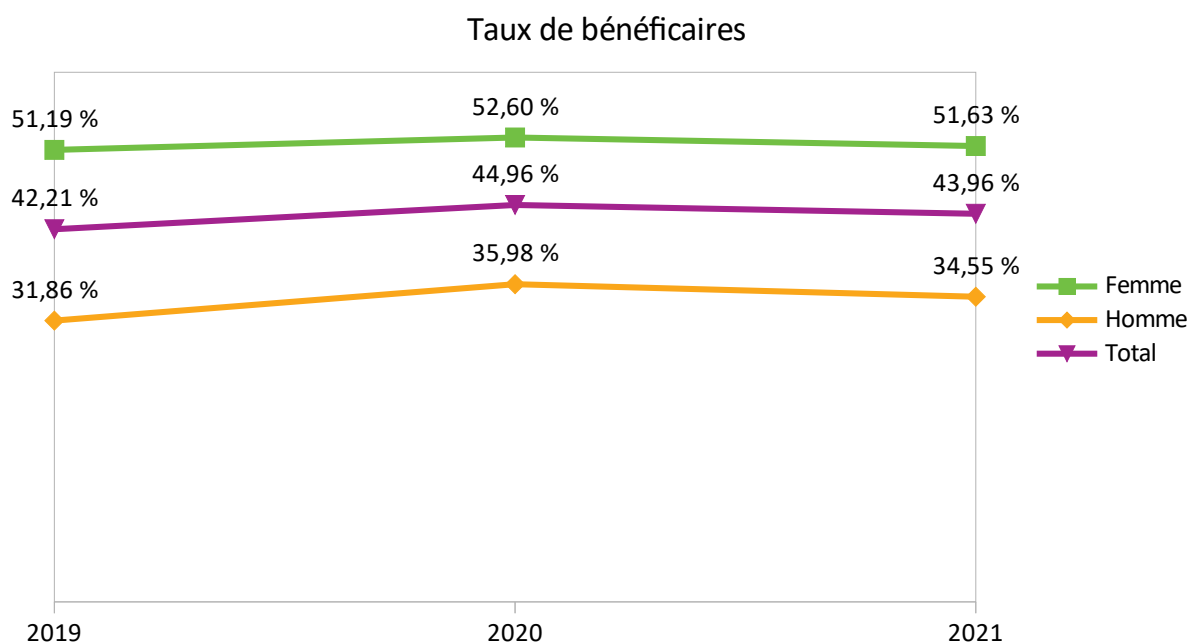
Catégorie hiérarchique	Grenoble	Métropole (hors Grenoble)	Autres communes en Isère	Autres départements	TOTAL
A	177	133	70	31	411
B	196	209	108	21	534
C	739	688	303	22	1752
Total	1112	1030	481	74	2697



Par année et par zone géographique

Lieu de résidence	2019		2020		2021	
	Nb d'agent	%	Nb d'agent	%	Nb d'agent	%
Grenoble	1146	42,12 %	1137	41,89 %	1112	41,23 %
Hors Grenoble	1575	57,88 %	1577	58,11 %	1535	58,77 %
Total	2721	100,00 %	2714	100,00 %	2697	100,00 %

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



Taux de bénéficiaires = Nombre de bénéficiaires / Effectif moyen AEP

Le nombre de bénéficiaires était de : 1150 agents en 2019 ; 1218 agents en 2020 et 1192 agents en 2021 pour des effectifs moyens respectifs de 2724, de 2709 et de 2711.

Nombre d'abonnements en 2021

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

Année 2021	Grenoble			Métropole			Autre Isère			Autres départements			Total		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
3 x 30 trajets TAG	2	1	3										2	1	3
Abonnement mensuel TAG	61	9	70	36	8	44	15	2	17	1	1	2	113	20	133
Abonnement annuel TAG	139	31	170	133	34	167	16	3	19	4	2	6	292	70	362
9 x 10 trajets TAG	15	2	17	16	5	21	5		5	2		2	38	7	45
Abonnement hebdomadaire TER							18	9	27	3	4	7	21	13	34
Abonnement mensuel TER	2	3	5	4		4	35	23	58	6	8	14	47	34	81
Abonnement annuel TER				2		2	10	5	15	4	2	6	16	7	23
Abonnement mensuel Trans'isère	1		1				23	10	33				24	10	34
Abonnement annuel Trans'isère				1	1	2	22	3	25				23	4	27
Abonnement mensuel Métrovélo	3	1	4	1		1	1		1	1		1	6	1	7
Abonnement trimestr. Métrovélo	3		3	1		1				1		1	5	0	5
Abonnement annuel Métrovélo	27	6	33	3		3	4	1	5		1	1	34	8	42
Abonnement hebdo Métrovélo	1		1										1	0	1
Abonnement semestre Métrovélo				1		1							1	0	1
Abonnement mensuel combiné		1	1	2		2	23	4	27	3	3	6	28	8	36
Forfait Mobilité Durable *	155	137	292	64	105	169	13	20	33	4	8	12	236	270	506
Total 2021	409	191	600	264	153	417	185	80	265	29	29	58	887	453	1340

Rappel 2020	414	231	645	276	159	435	162	81	243	26	23	49	878	494	1372
Rappel 2019	393	188	581	272	144	416	177	87	264	28	32	60	870	451	1321

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

1.2. INSERTION ET SOLIDARITÉ

1.2.1. Travailleurs en situation de Handicap

Sur emploi permanent *

Type de handicap / genre	Titulaires			Contractuels			Total		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Travailleur reconnu handicapé par commis. droits et autonomie person. Handicap. (RQTH)	109	59	168	7	2	9	116	61	177
Agent-e-s bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité	7	17	24			0	7	17	24
Agent-e-s bénéficiaires d'un reclassement	3	1	4			0	3	1	4
Agent-e-s titulaires Allocation Adulte Handicapé	1		1			0	1	0	1
Agent-e-s détenteurs de la carte invalidité			0			0			0
Agent-e-s bénéficiaires d'une Pension Invalidité	1	3	4			0	1	3	4
Agent-e-s bénéficiaires d'une Incapacité Permanente Partielle		1	1			0	0	1	1
Agent-e-s bénéficiaires de la PPR	3	1	4			0	3	1	4
Victime AT ou maladie pro. avec incapacité permanente ≥ 10 % et titulaire d'une rente	2	2	4			0	2	2	4
TOTAL 2021	126	84	210	7	2	9	133	86	219
Nombre d'agent-e-s	219								
Nombre d'agent-e-s (sous totaux)	1377	1136	2513	113	71	184	1490	1207	2697
% des travailleurs handicapés et inaptes	9,2%	7,4%	8,4%	6,2%	2,8%	4,9%	8,9%	7,1%	8,1%
Nombre d'agent-e-s (total sur emploi permanent)	2697								
% des travailleurs handicapés et inaptes	8,1%								

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

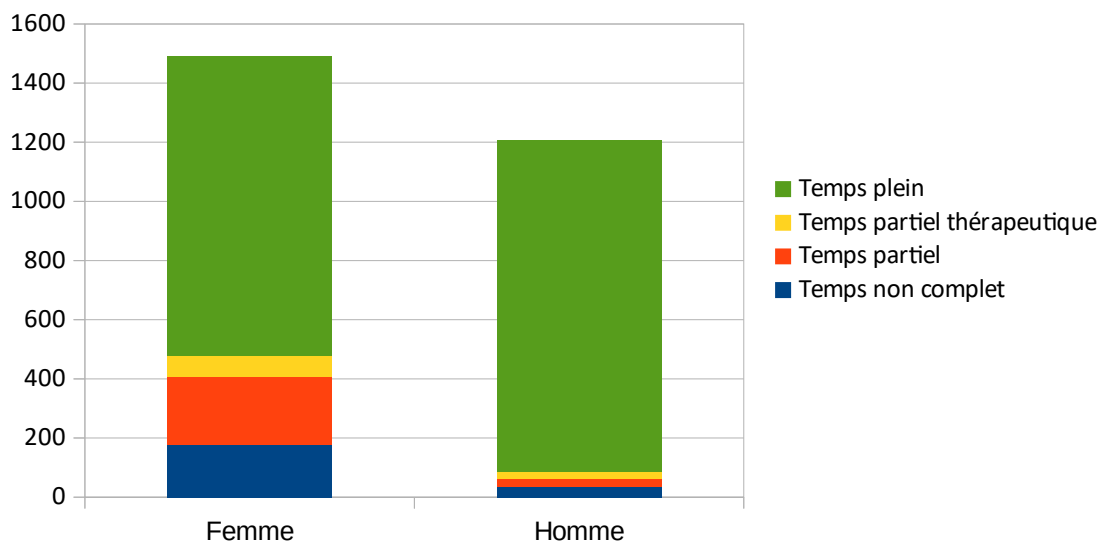
Sur emploi non permanent

On compte six agent-e-s en renfort ou remplacement en situation de handicap pour l'année 2021.

1.3. TEMPS DE TRAVAIL

1.3.1. Durée du temps de travail

Répartition selon la durée de travail



Durée de travail	Femme	Homme	Total
Temps non complet	176	34	210
Temps partiel	231	28	259
Temps partiel thérapeutique	72	25	97
Temps plein	1011	1120	2131
Total	1490	1207	2697

Temps partiel :

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

Temps non complet :

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

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

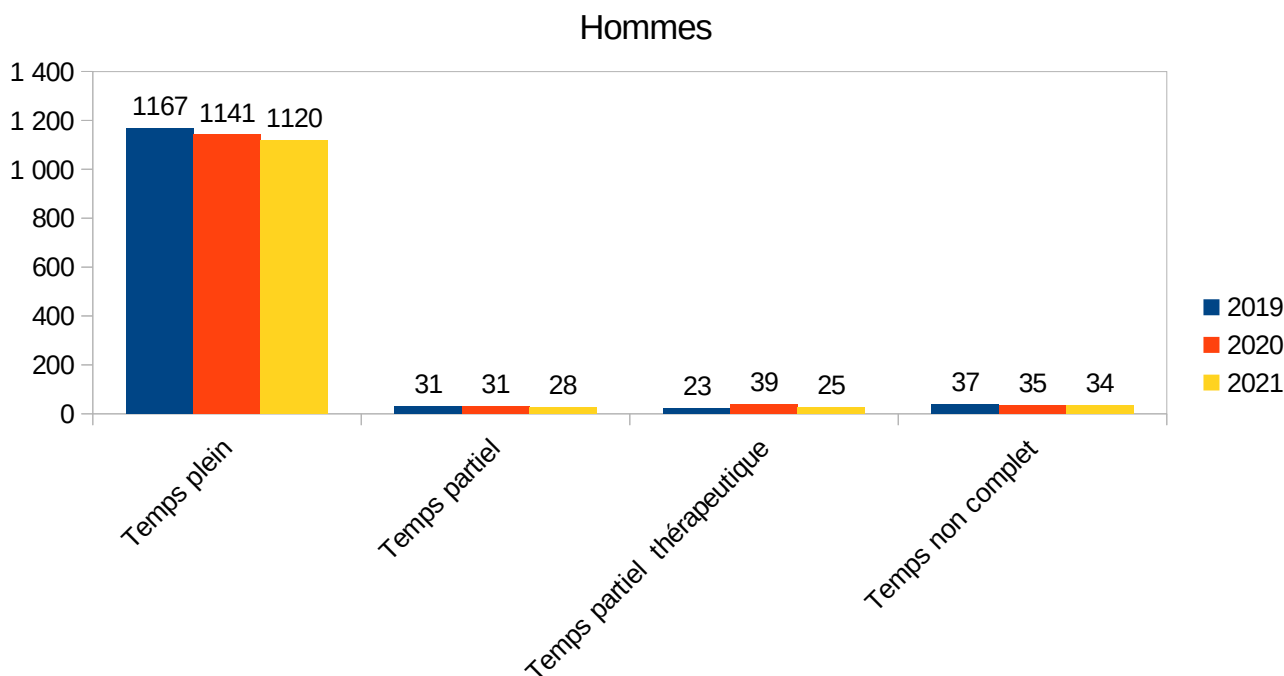
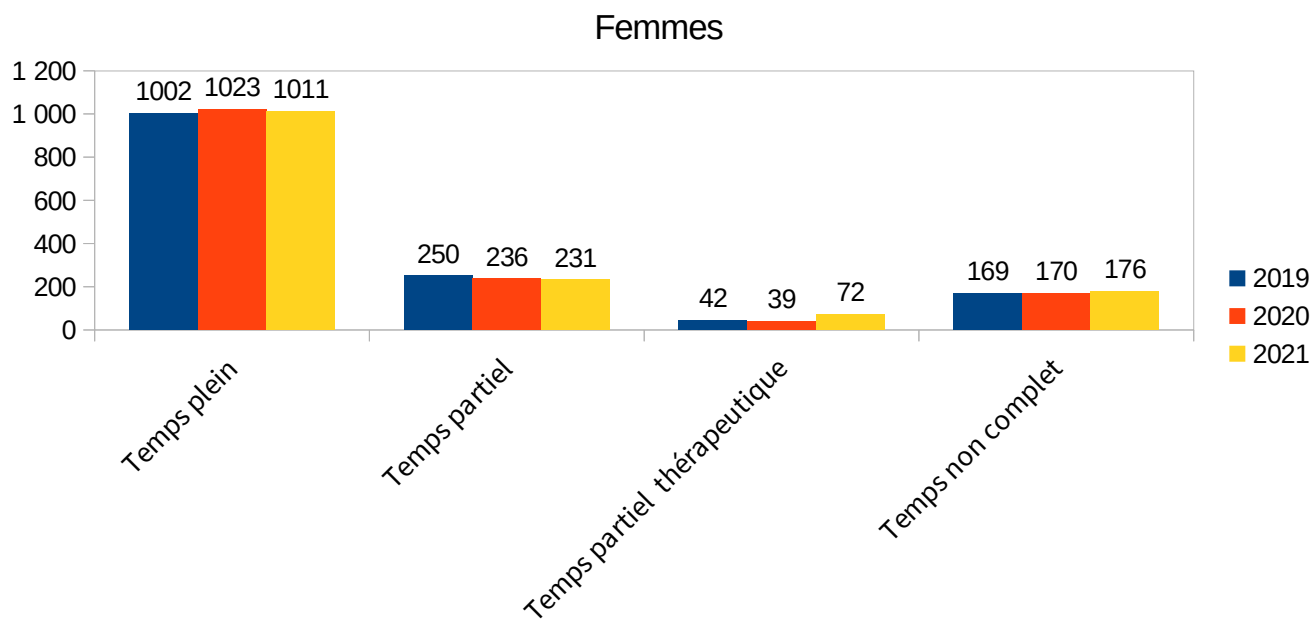
Les fonctionnaires dont la durée de service atteint 28 heures par semaine relèvent du régime spécial de sécurité sociale et de la Caisse Nationale de Retraite des Agents et Agentes des Collectivités Locales (CNRACL).

1. Emploi

Temps partiel thérapeutique :

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

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



1.3.2. Temps partiel et temps non complet

Nombre d'agentes et agents à temps partiel

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	40	3	43
B	75	8	83
C	116	17	133
TOTAL	231	28	259

<i>Rappel Total 2020</i>	236	31	267
<i>Rappel Total 2019</i>	250	31	281

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50 %	8	1	9
60 %	3	1	4
70 %	6		6
80 %	139	17	156
90 %	75	9	84
TOTAL	231	28	259

<i>Rappel Total 2020</i>	236	31	267
<i>Rappel Total 2019</i>	250	31	281

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5		5
B	5	3	8
C	10	4	14
TOTAL	20	7	27

<i>Rappel Total 2020</i>	24	9	33
<i>Rappel Total 2019</i>	19	4	23

1. Emploi

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	10	4	14
B	18	14	32
C	148	16	164
TOTAL	176	34	210
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>170</i>	<i>35</i>	<i>205</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>169</i>	<i>37</i>	<i>206</i>

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%			-
>= 20% et < 30%	4	1	5
>= 30% et < 40%	4		4
>= 40% et < 50%	1		1
>= 50% et < 60%	15	9	24
>= 60% et < 70%	13	1	14
>= 70% et < 80%	23	5	28
>= 80% et < 90%	94	15	109
>= 90 %	22	3	25
TOTAL	176	34	210
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>170</i>	<i>35</i>	<i>205</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>169</i>	<i>37</i>	<i>206</i>

1.4. ACCIDENT DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

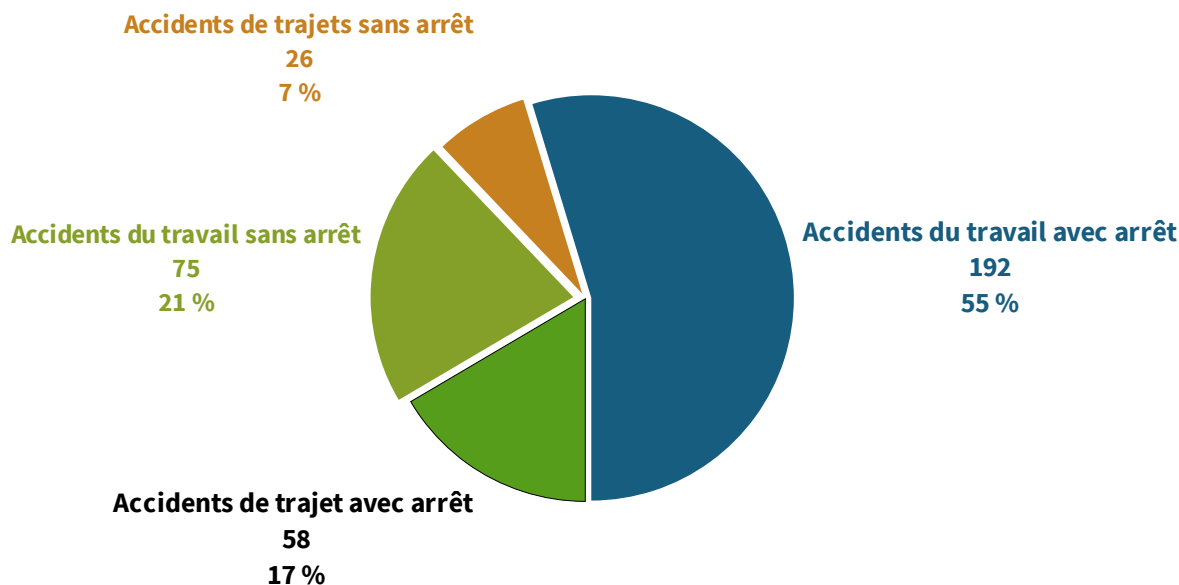
1.4.1. Nombre d'accidents et de jours d'arrêt

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

Déclaration d'accidents

Type d'accident	Nb Accidents		
	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	36	39	75
Accident du Travail	106	86	192
TOTAL Accident du Travail	142	125	267
Accident de trajet sans arrêt	21	5	26
Accident de trajet	41	17	58
TOTAL Accident de Trajet*	62	22	84
TOTAL	204	147	351
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>122</i>	<i>115</i>	<i>237</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>137</i>	<i>126</i>	<i>263</i>

Répartition des déclarations par type d'accident



1. Emploi

Répartition des déclarations entre femme et homme - tous accidents confondus



Nombre de jours d'arrêt

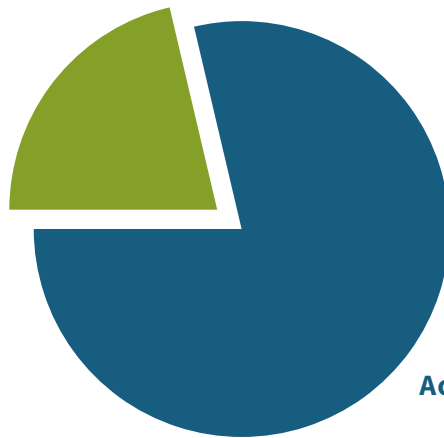
Type d'accident	Nb de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	-	-	-
Accident du Travail	4 122	4 754	8 876
TOTAL Accident du Travail	4 122	4 754	8 876
Accident de trajet sans arrêt	-	-	-
Accident de trajet	1 759	646	2 405
TOTAL Accident de Trajet	1 759	646	2 405
TOTAL 2021	5 881	5 400	11 281
Rappel Total 2020	4 463	4 468	8 931
Rappel Total 2019	3 736	5 396	9 132

*

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

2 405

21 %

**Accidents de travail**

8 876

79 %

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

5 881

52 %

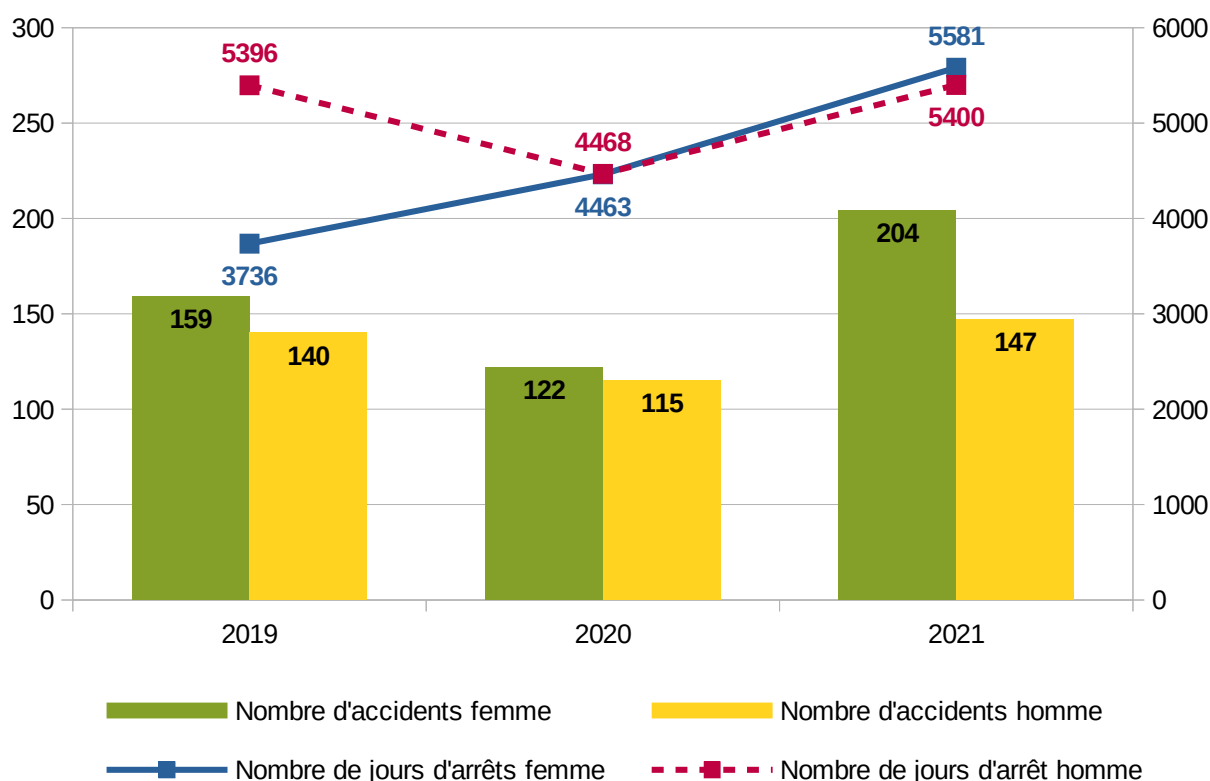
**Nombre de jours d'arrêt homme**

5 400

48 %

*Accident de trajet = domicile - travail

1. Emploi



Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents			% Femme	% Homme	Total
	Femme	Homme	Total			
0 jour	57	44	101	16 %	13 %	29 %
De 1 à 5 jours	11	11	22	3 %	3 %	6 %
De 6 à 10 jours	27	16	43	8 %	5 %	12 %
De 11 à 15 jours	8	8	16	2 %	2 %	5 %
De 16 à 20 jours	12	3	15	3 %	1 %	4 %
De 21 à 25 jours	7	2	9	2 %	1 %	3 %
De 26 à 30 jours	26	14	40	7 %	4 %	11 %
De 1 à 2 mois	22	13	34	6 %	3 %	10 %
De 2 à 3 mois	6	8	14	2 %	2 %	4 %
> 3 mois	28	29	57	8 %	8 %	16 %
TOTAL	204	147	351	58 %	42 %	100 %

1.

Emploi

	TAUX DE FRÉQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
2021	43,3	+ 80%	2	+ 74%
2020	24,1	-24,69 %	1,15	-4,96 %
2019	32,0	23 %	1,21	27,4%

Taux de fréquence :

Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées

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

Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP

Taux de gravité :

Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées

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

Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP

Important :

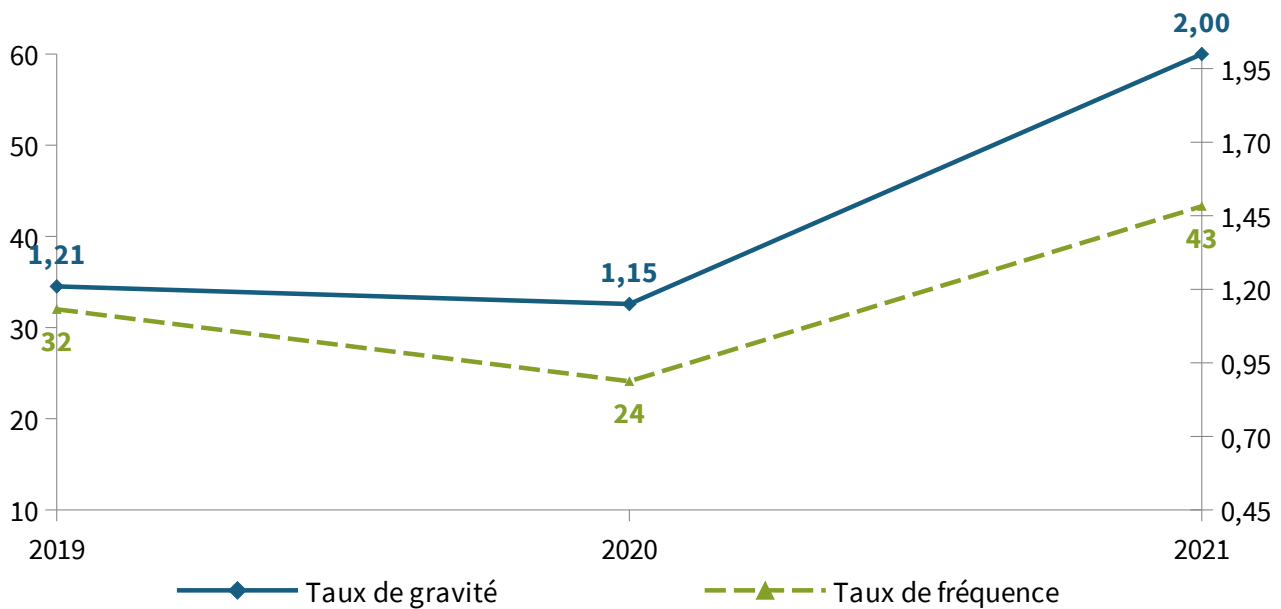
Cet indicateur concerne tous les agent-e-s permanents, non permanents, et les dispositifs.

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 1561 heures par an et par agents (en ETP)

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

1. | Emploi



En 2021, on constate un total de **351 accidents de travail et de trajet**, en hausse notable par rapport aux années précédentes.

On dénombre **267 accidents de travail**, dont 192 avec arrêt ayant entraîné **8876 jours d'arrêt** de travail. On pouvait s'attendre à une augmentation du nombre d'accidents par rapport à 2020, due à la levée des confinements et à la fatigue globale des agents, mais le nombre enregistré est au-dessus des éventuelles prévisions.

Le nombre de jours d'arrêt, qui avait diminué quatre années de suite avant 2018, se confirme dans la suite de la forte augmentation de 2019.

Le nombre total d'accidents de travail, qui atteint 267, soit 35 accidents de plus qu'en 2019 (l'année 2020 avec ses confinements ne pouvant être prise comme référence de comparaison), connaît une légère augmentation des arrêts avec :

- 11 accidents de travail avec arrêt de plus,
- 24 accidents de travail sans arrêt de plus.

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

- 30,5 jours en 2019
- 37,2 jours en 2020
- **45,1 jours en 2021**

Les principales causes d'accident restent globalement les mêmes en 2021:

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

Leurs conséquences :

- Contusions, hématomes principalement,
- Lésion musculaire, tendineuse
- Entorse, luxations
- Lumbago

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

A noter, le calcul des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail a évolué.

Autrefois estimé à partir des effectifs de la collectivité, il est maintenant calculé à partir du total des heures effectivement travaillées. Ceci permet un calcul plus exact.

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

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

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

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

1. Emploi

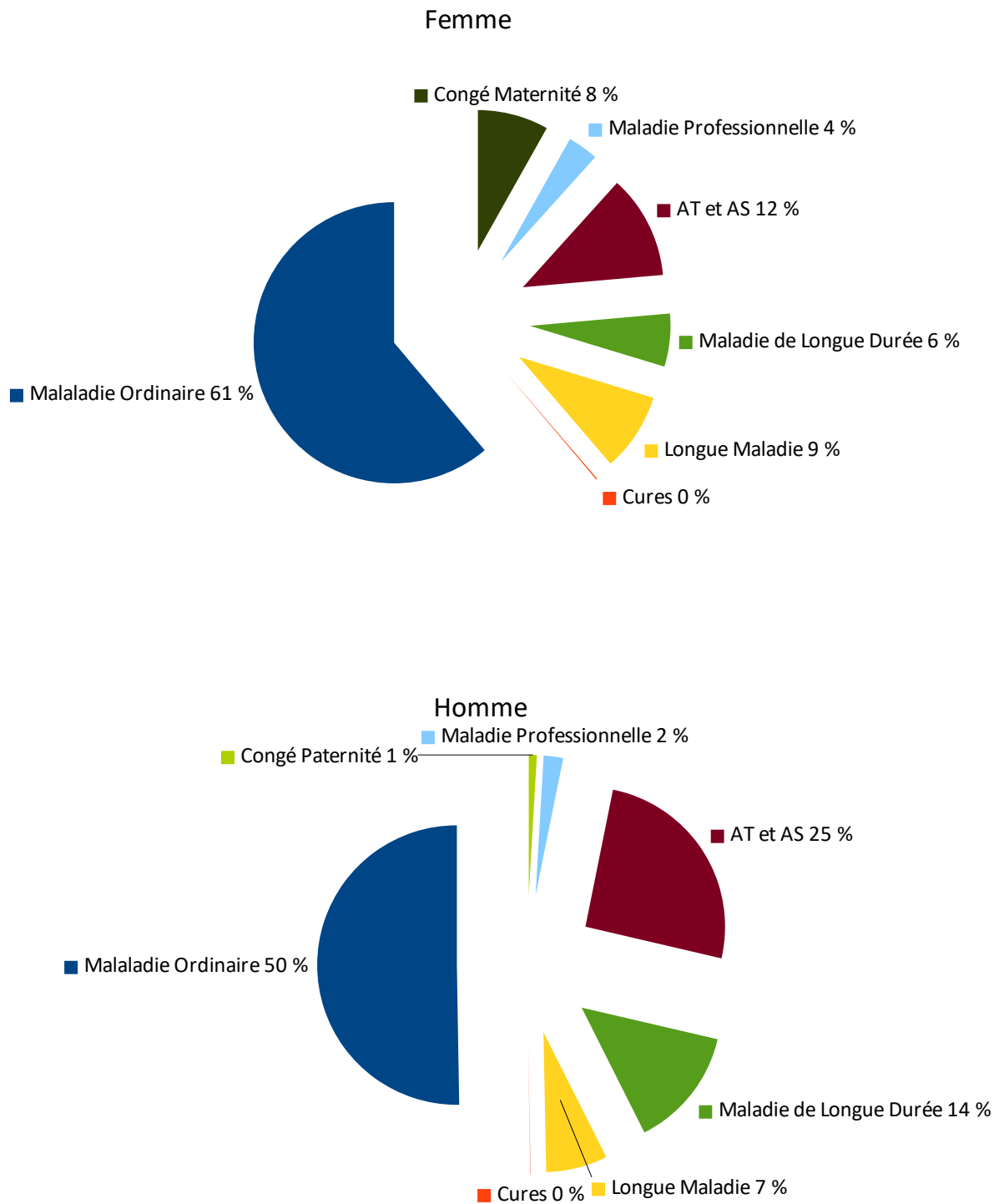
1.4.2. Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme

Type	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	36 909	6,77 %	22 396	5,04 %	59 305	5,99 %
Cures	81	0,01 %	20	0,004%	101	0,01 %
Longue maladie (LM)	5 442	1,00 %	3 174	0,71 %	8 616	0,87 %
Longue durée (LD)	3 878	0,67 %	6 209 €	1,40 %	9 887	1,00 %
Grave maladie (GM)		0,00 %		0,00 %		0,00 %
Sous total (LM / LD / GM)	9 120	1,67 %	9 383	2,11 %	18 503	1,87 %
AS et AT	7 192	1,32 %	11 348	2,55 %	18 540	1,87 %
Maladie professionnelle (MP)	2 123	0,39 %	998	0,22 %	3 121	0,32 %
TOTAL	55 425	10,17 %	44 145	9,93 %	99 570	10,06 %
Maternité ou adoption	4 924	0,90 %		0,00 %	4 924	0,50 %
TOTAL + maternité ou adoption	60 349	11,07 %	44 145	9,93 %	104 494	10,56 %
Paternité		0,00 %	413	0,09 %	413	0,04 %
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	60 349	11,07 %	44 558	10,02 %	104 907	10,60 %
Effectif moyen *	1 493		1 219		2 712	

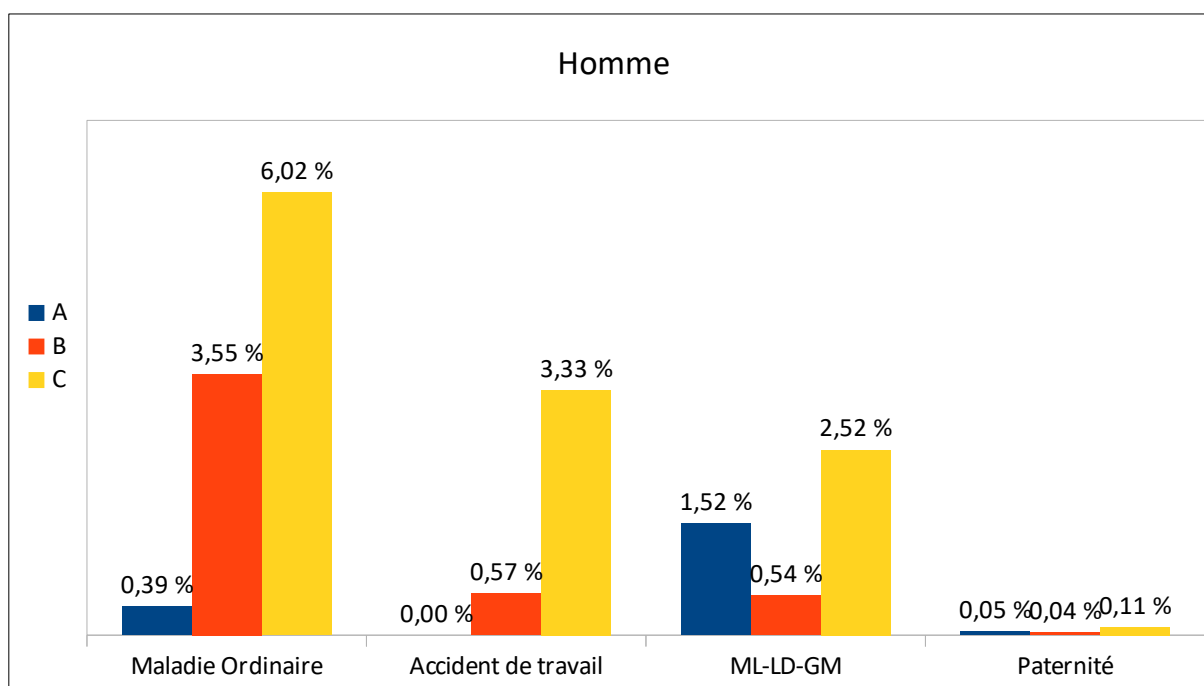
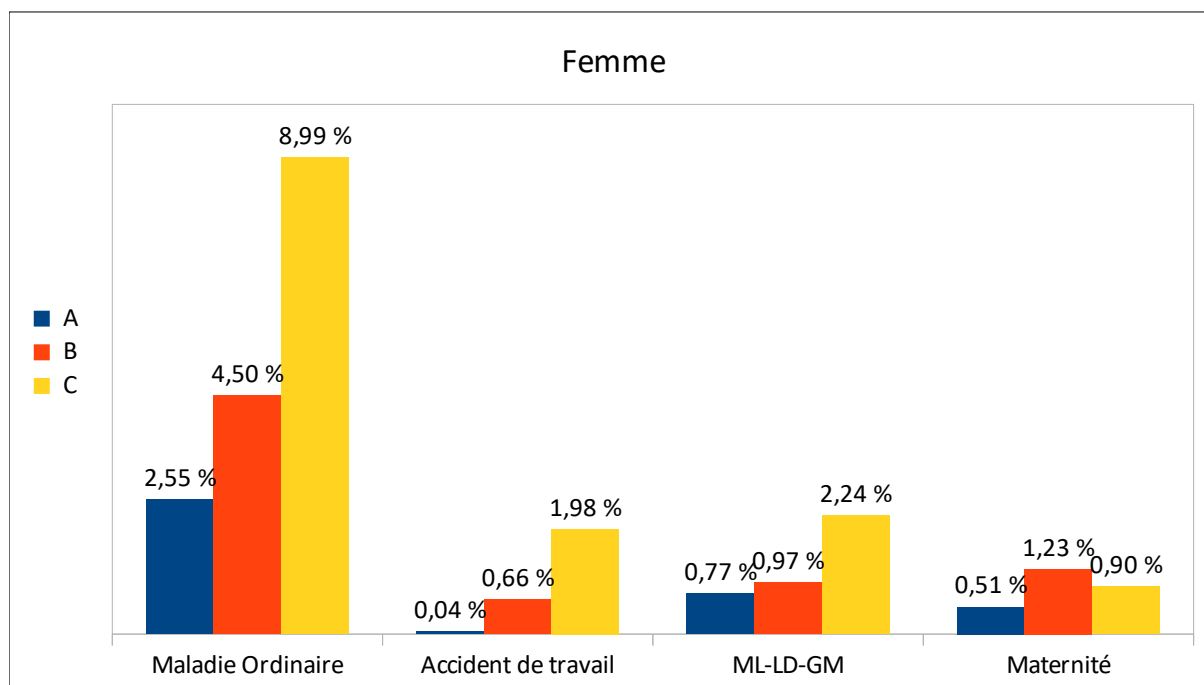
<i>Rappel Total 2020</i>	58 057	10,84 %	44 328	9,73 %	102 385	10,33 %
<i>Rappel Total 2019</i>	60 873	11,43 %	48 646	10,54 %	109 519	11,01 %

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

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

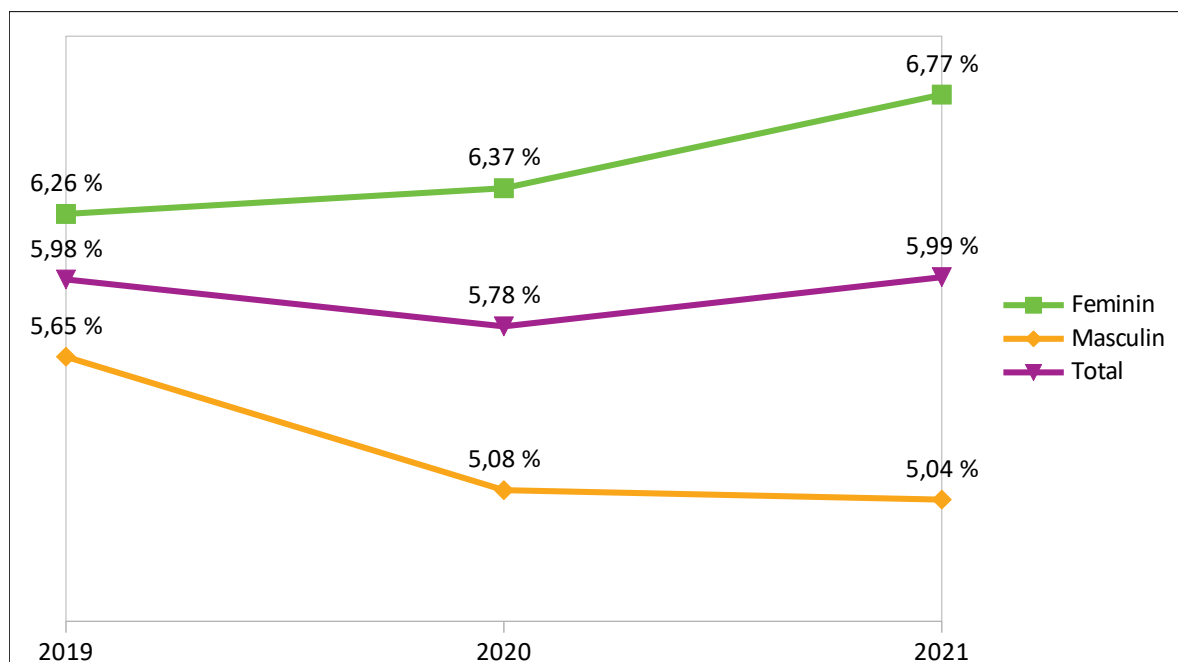


1. Emploi

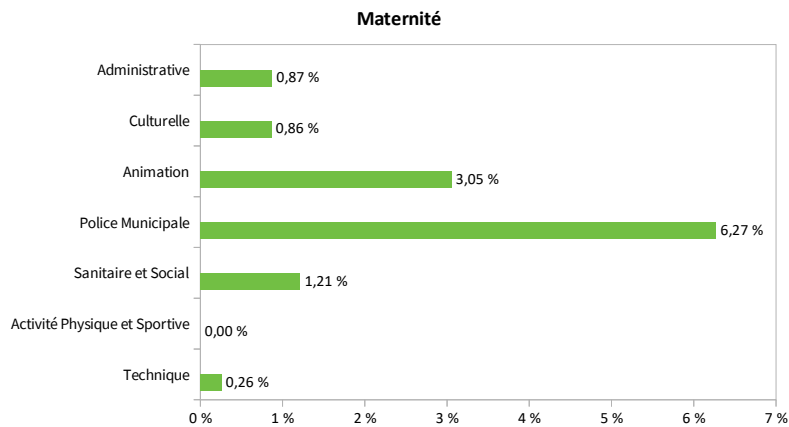
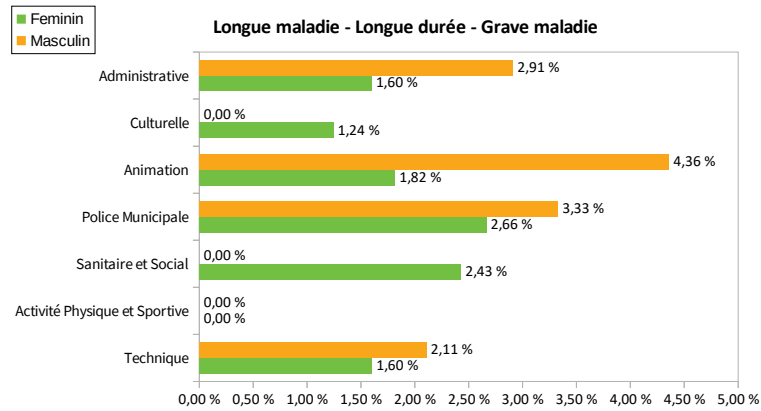
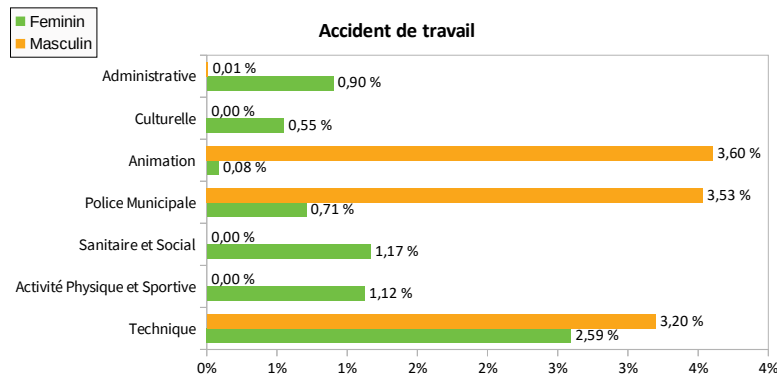
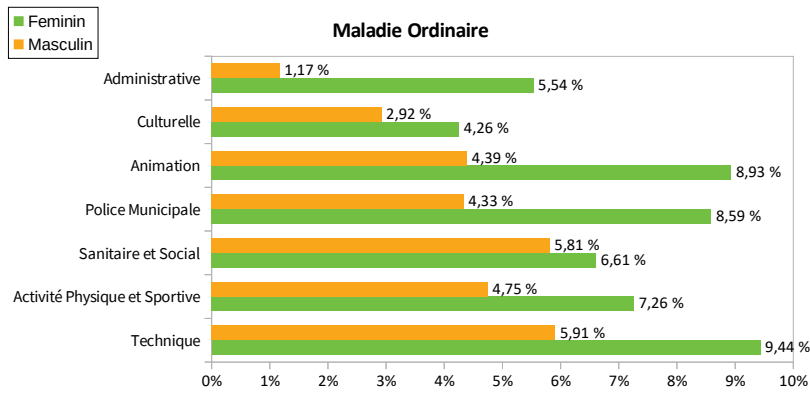


***Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)**

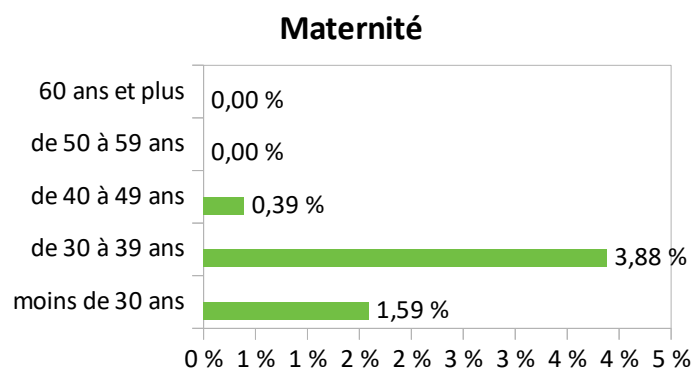
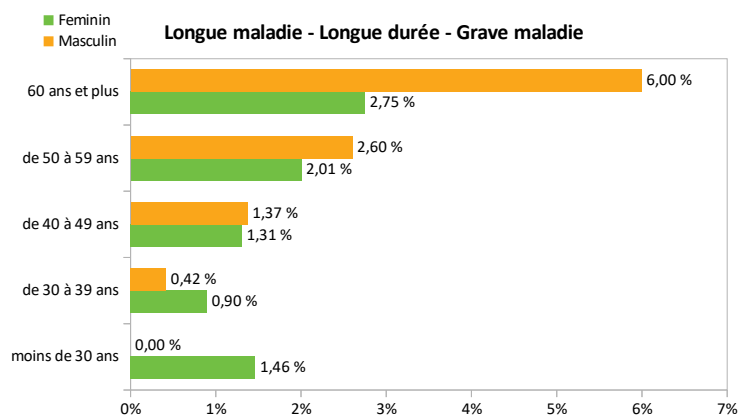
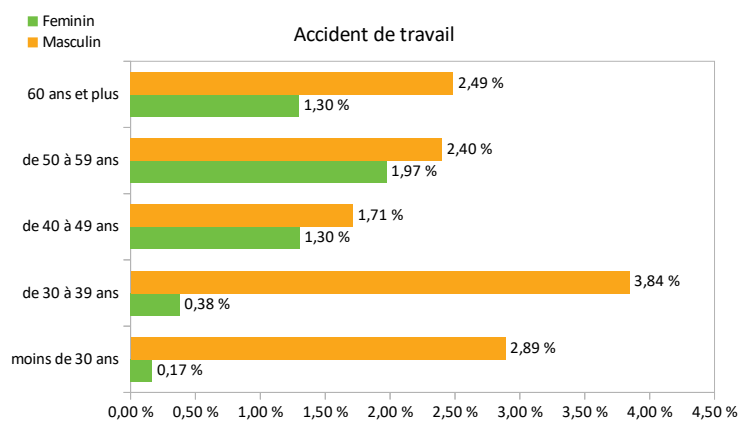
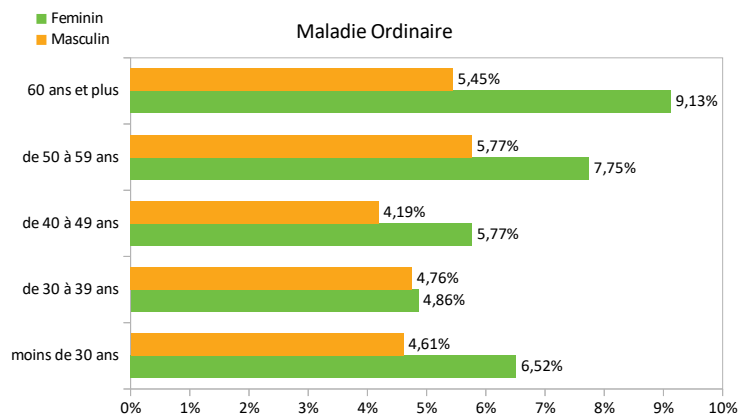
Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



Taux d'absentéisme par filière et motif d'absence



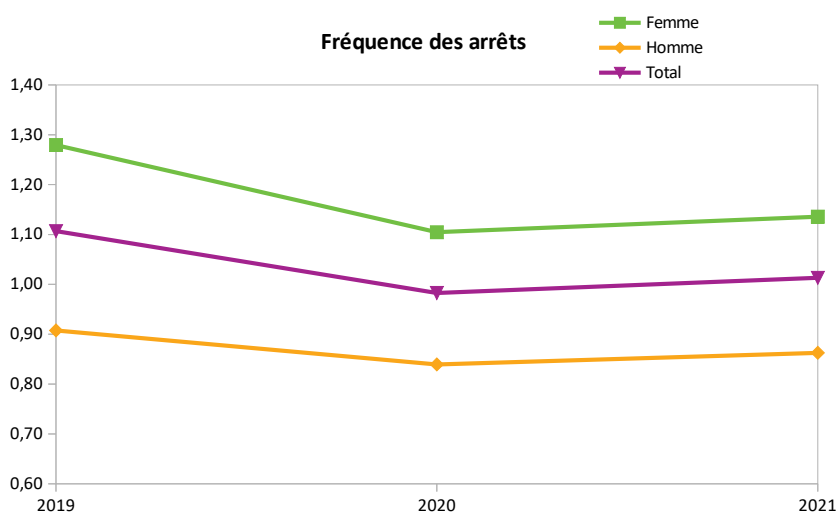
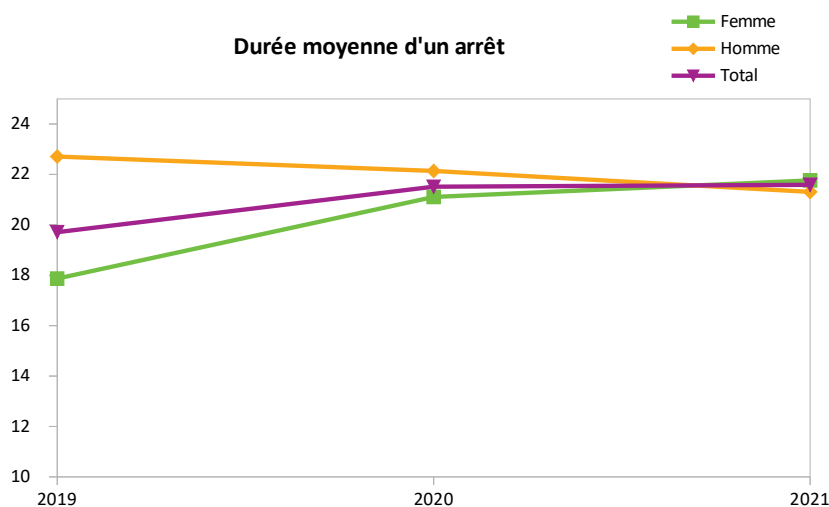
Taux d'absentéisme par tranche d'âge et motif d'absence



Arrêts de travail pour maladie ordinaire

Genre	Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
Femme	36 909	1 696	1 493	21,76	1,14
Homme	22 396	1 051	1 219	21,31	0,86
TOTAL	59 305	2 747	2 712	21,59	1,01

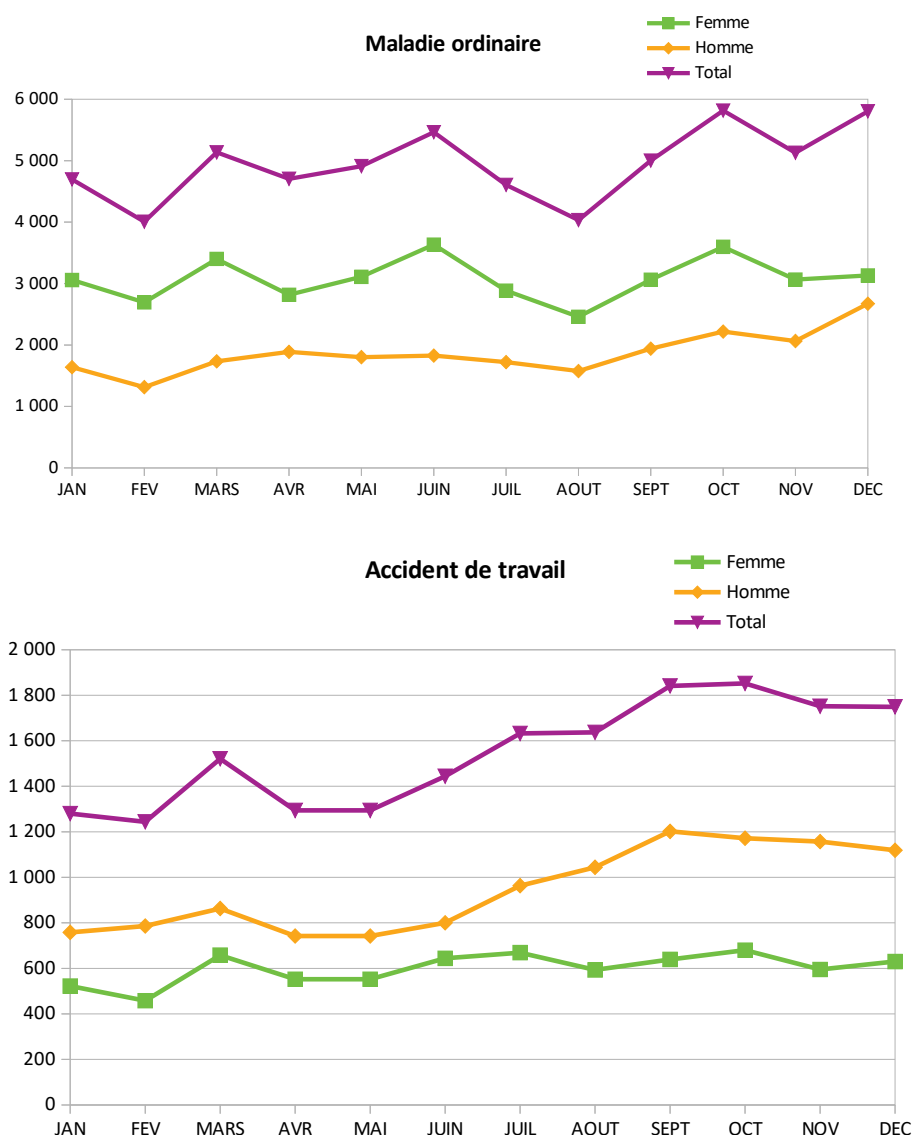
* Effectif moyen = somme des effectifs mensuels en nombre d'agents / 12



Durée moyenne d'un arrêt = Nombre de jours d'arrêt
Nombre d'arrêt

Fréquence des arrêts = Nombre d'arrêts
Effectif moyen

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



L'année 2021 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 10,60 % et un taux de maladie ordinaire de 5,99 %, ce dernier taux étant en légère hausse par rapport à 2020 (5,78 %)

La durée moyenne d'un arrêt augmente (21,59 jours en 2021 contre 21,51 jours en 2020), en cohérence avec l'augmentation de la fréquence des arrêts (1,01 arrêt par agent en 2021 contre 0,98 par agent 2020)

Cette légère hausse s'explique par un contexte de reprise de l'activité après une année 2020 marquée par la crise sanitaire et la période de confinement. D'autre part, la procédure de déclaration de la COVID auprès de la CPAM implique un arrêt maladie de 7 à 10 jours selon le schéma vaccinal de l'agent ce qui a fortement impacté les chiffres de l'absentéisme

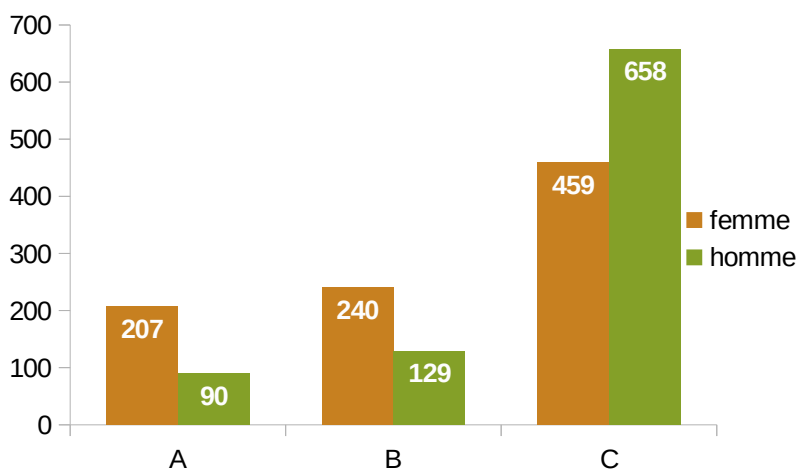
Pour 2021, la commission d'absence n'a pas pu se tenir du fait du contexte sanitaire et des différentes vagues de COVID.

1.5 CET

Nombre d'agents ayant des heures sur un CET

Catégorie	Femme	Homme	TOTAL
A	207	90	297
B	240	129	369
C	459	658	1 117
TOTAL	906	877	1 783

<i>Rappel Total 2020</i>	854	894	1 748
<i>Rappel Total 2019</i>	742	816	1 558



Catégorie hiérarchique	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés
A	3 846	395	2 381	266	6 228	661
B	4 074	382	2 430	210	6 504	592
C	7 527	713	12 893	1 359	20 420	2 072
TOTAL	15 447	1 490	17 704	1 835	33 151	3 325

<i>Rappel Total 2020</i>	14 006	1 015	9 339	1 853	23 345	2 867
<i>Rappel Total 2019</i>	11 268	1 304	13 539	1 639	24 807	2 943

1.6 TÉLÉTRAVAIL

Télétravail avec convention

Catégorie	Nombre d'agentes et agents ayant télétravaillé			Nombre de jours télétravaillés		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
A	21	9	30	782	460	1 242
B	18	2	20	805	69	874
C	13	1	14	552	46	598
TOTAL	52	9	64	2 139	575	2 714

Télétravail hors convention

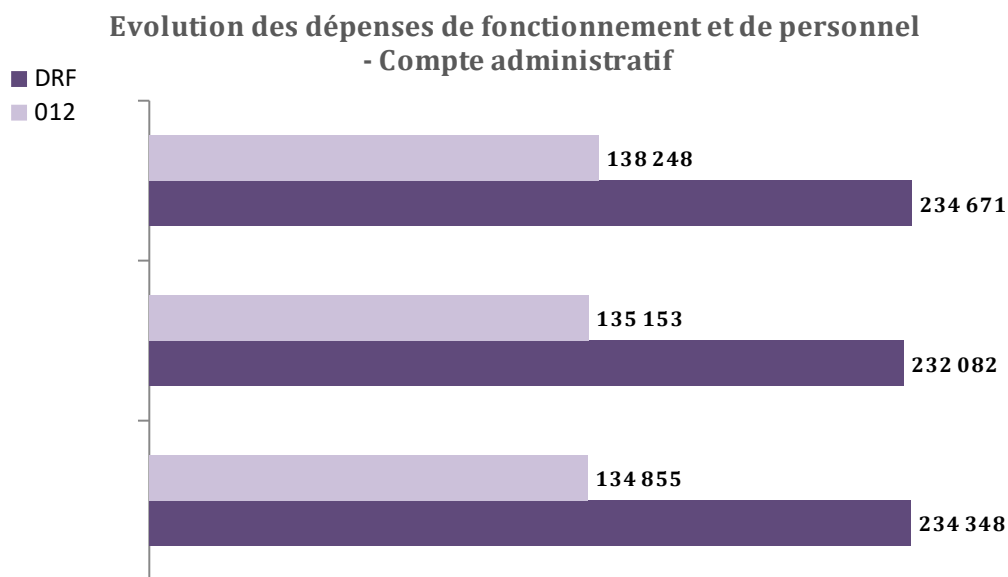
Catégorie	Nombre d'agentes et agents ayant télétravaillé			Nombre de jours télétravaillés		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
A	223	92	315	8 626	3 860	12 486
B	267	114	381	10 561	4 350	14 911
C	242	58	300	12 766	2 470	15 236
TOTAL	732	64	996	31 953	10 680	42 633
Rappel 2020	632	261	893	33 077	13 096	46 103

2.1. DÉPENSES DU PERSONNEL

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

<i>Budget Principal (K€)</i>			
	2019	2020	2021
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	234 348	232 082	234 671
Chapitre 012	134 855	135 153	138 248
DP / DRF	57,41 %	58,04 %	58,80 %

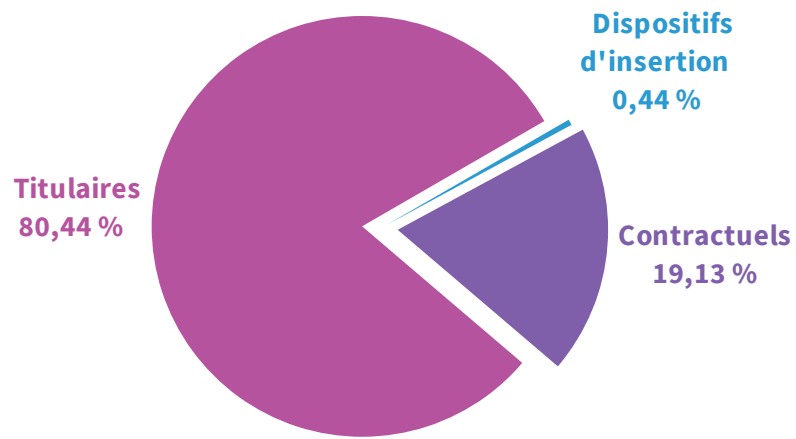
<i>Budgets annexes</i>			
Cuisine centrale	2 378	2 084	2 050
Self Clémenceau	582	596	580



Les dépenses de personnel ont augmenté en 2021 par rapport à 2020 passant de 135,15 M€ à 138,25 M€ pour le budget principal. Cette augmentation fait suite à une année 2020 très atypique du fait de la crise sanitaire, durant laquelle les dépenses liées à l'évènementiel ont diminué ainsi que le recours aux renforts et remplaçants. Par ailleurs, l'année 2021 a été marquée par des dépenses supplémentaires liées à la mise en place d'une prime de précarité, à la désignation de Grenoble en qualité de Capitale Verte 2022, à l'ouverture d'un centre de vaccination et à la signature d'un nouveau protocole de dé précarisation visant à améliorer les conditions d'emploi des agents de la Direction Éducation Jeunesse.

2. Rémunérations et avantages sociaux

2.1.2. Ventilation par statut des rémunérations et charges



2.2. RÉMUNÉRATION DES AGENT·E·S - EMPLOI PERMANENT

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 920 €	3 165 €	3 010 €
B	2 085 €	2 203 €	2 131 €
C	1 771 €	1 971 €	1 892 €
TOTAL	2 099 €	2 141 €	2 121 €
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>2 064 €</i>	<i>2 126 €</i>	<i>2 097 €</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>2 042 €</i>	<i>2 102 €</i>	<i>2 074 €</i>

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	2 116 €	2 131 €	2 124 €
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	<i>2 590 €</i>	<i>3 827 €</i>	<i>2 910 €</i>
<i>dont Stagiaire</i>	<i>1 745 €</i>	<i>1 781 €</i>	<i>1 764 €</i>
<i>dont Titulaire</i>	<i>2 123 €</i>	<i>2 136 €</i>	<i>2 130 €</i>
Contractuel	1 929 €	2 320 €	2 075 €
TOTAL	2 099 €	2 141 €	2 121 €
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>2 064 €</i>	<i>2 126 €</i>	<i>2 097 €</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>2 042 €</i>	<i>2 102 €</i>	<i>2 074 €</i>

Agent·e·s présent·e·s toute l'année :

Présence 31/12/2020 et 31/12/2021	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
Femme	2 097 €	2 115 €	+ 0,87%
Homme	2 152 €	2 155 €	+ 0,13%
Total	2 126 €	2 136 €	+ 0,47%

Pour les agent·e·s sur emploi permanent à temps plein présent·e·s au 31/12/2020 et au 31/12/2021, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

- 2 126€ en 2020 et 2 136 € en 2021, soit une hausse de 0,47 %

2. Rémunérations et avantages sociaux

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

	Femme	Homme	Nombre d'agent-es	Total
Chef-fes de service	3 144 €	3 295 €	55	3 193 €
Directeur-rices	4 556 €	4 327 €	18	4 454 €
DGA	6 447 €	7 322 €	5	6 622 €

Chef-fe de service	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	3 144 €	3 295 €	3 193 €
Nombre d'agent-es	37	18	55
Rappel Total 2020	3 207 €	3 559 €	3 320 €
Rappel Total 2019	3 198 €	3 498 €	3 303 €

Directeur/ Directrice	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	4 556 €	4 068 €	4 325 €
Nombre d'agent-es	10	9	19
Rappel Total 2020	4 503 €	4 697 €	4 576 €
Rappel Total 2019	4 091 €	4 571 €	4 251 €

DGA	TOTAL*
Salaire net à payer moyen	6 622 €
Nombre d'agent-es	5
Rappel Total 2020	6 743 €
Rappel Total 2019	6 700 €

* Pour des raisons de confidentialité la moyenne des salaires est exprimée pour la totalité des agents DGA.

2.

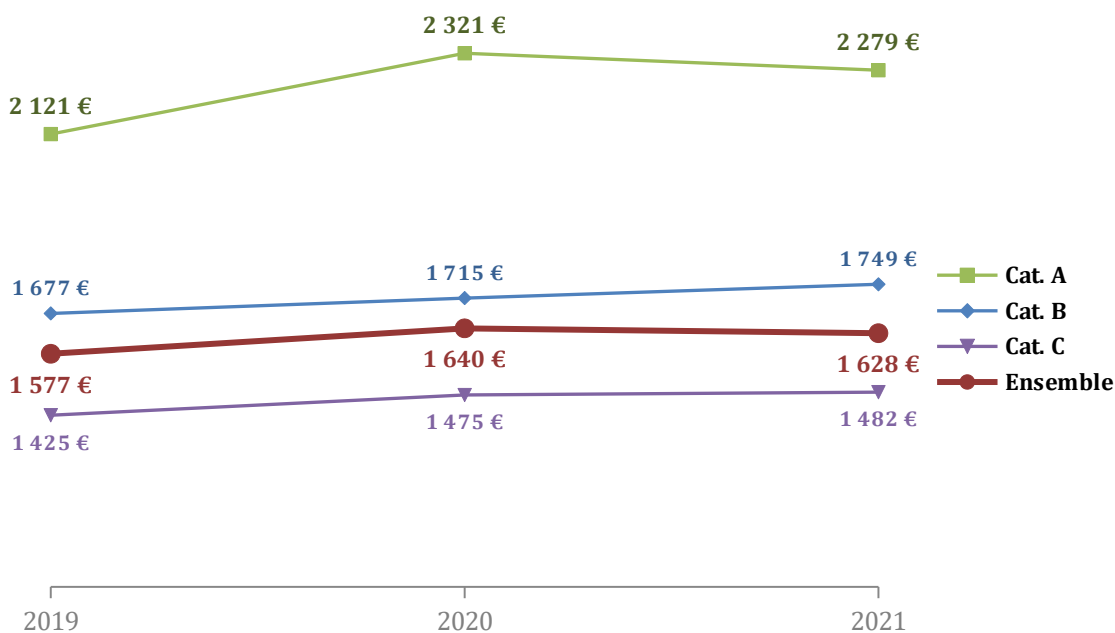
Rémunérations et avantages sociaux

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

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	3 082 €	2 960 €	2 990 €	2 100 €	2 239 €	2 184 €		1 781 €	1 781 €	2 217 €
Administrative	2 887 €	3 122 €	2 966 €	2 085 €	2 108 €	2 089 €	1 778 €	1 770 €	1 777 €	2 256 €
Animation				1 981 €	2 208 €	2 084 €	1 680 €	1 697 €	1 689 €	1 901 €
Culturelle	2 841 €	3 168 €	2 995 €	2 099 €	2 088 €	2 096 €	1 695 €	1 639 €	1 683 €	2 330 €
Police Municipale		3 356 €	3 356 €	2 988 €	3 068 €	3 056 €	2 245 €	2 374 €	2 340 €	2 439 €
Sanitaire et Sociale	2 370 €		2 370 €	2 049 €		2 049 €	1 733 €	1 771 €	1 734 €	1 813 €
Technique	3 334 €	3 275 €	3 309 €	2 026 €	2 195 €	2 160 €	1 766 €	1 969 €	1 929 €	2 034 €
TOTAL	2 920 €	3 165 €	3 010 €	2 085 €	2 203 €	2 131 €	1 771 €	1 971 €	1 892 €	2 121 €
<i>Rappel Total 2020</i>	2 847 €	3 205 €	2 979 €	2 067 €	2 209 €	2 125 €	1 772 €	1 953 €	1 880 €	2 097 €
<i>Rappel Total 2019</i>	2 870 €	3 170 €	2 986 €	2 056 €	2 205 €	2 118 €	1 750 €	1 930 €	1 859 €	2 074 €

2. Rémunérations et avantages sociaux

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



	A	B	C	TOTAL
Femme	2 257 €	1 822 €	1 454 €	1 623 €
Homme	2 424 €	1 437 €	1 646 €	1 660 €
Année 2021	2 279 €	1 749 €	1 482 €	1 628 €
Rappel Total 2020	2 321 €	1 715 €	1 475 €	1 640 €
Rappel Total 2019	2 121 €	1 677 €	1 425 €	1 577 €

	Temps partiel	Tps non complet
Revenu net à payer moyen	1 802 €	1 350 €
Rappel Total 2020	1 809 €	1 343 €
Rappel Total 2019	1 780 €	1 270 €

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

2.2.5. Prime et indemnités dans la rémunération globale

Catégorie hiérarchique	Traitement de base mensuel moyen		Régime indemnitaire mensuel moyen		PFA	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2 617 €	2 914 €	470 €	450 €	2 517 €	2 759 €
B	1 984 €	2 027 €	311 €	348 €	1 927 €	1 991 €
C	1 654 €	1 809 €	229 €	266 €	1 655 €	1 790 €
TOTAL	1 904 €	1 962 €	292 €	299 €	1 878 €	1 930 €
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>1 890 €</i>	<i>1 943 €</i>	<i>305 €</i>	<i>314 €</i>	<i>1 857 €</i>	<i>1 921 €</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>1 881 €</i>	<i>1 933 €</i>	<i>284 €</i>	<i>307 €</i>	<i>1 833 €</i>	<i>1 899 €</i>

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

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

2. Rémunérations et avantages sociaux

2.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN NOMBRE D'HEURES)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agent·e·s	Moyenne d'heures par agent·e et par an
A		64	283			346	20	17
B	2 150	644	62	770	90	3 716	105	35
C	15 333	12 313		40 122	801	68 569	915	75
TOTAL	17 482	13 021	345	40 892	890	72 630	1 040	70

Rappel 2020								
A		100	226			326	22	15
B	2 491	745	112	709	176	4 233	119	36
C	17 326	9 532		37 092	727	64 677	917	71
TOTAL	19 817	10 377	338	37 802	903	69 236	1 058	65
Ecart 2021/ 2020	-2 335	2 644	7	3 090	-13	3 394	-18	5

En 2021, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté de 3 394 heures par rapport à 2020, soit une hausse de 4,90 %. Cette hausse est due à la reprise de l'activité suite différentes périodes d'arrêt et de restrictions des événements.

Catégorie professionnelle	Femme			Homme			TOTAL
	Nbre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	Nbre d'heures	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	
A	94	8	12	252	12	21	346
B	1 700	55	31	2 015	50	40	3 716
C	14 292	325	44	54 277	590	92	68 569
TOTAL	16 086	388	41	56 544	652	87	72 630

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN EUROS)

Catégorie professionnelle	Heures supp. -14h et +14h	Heures complémentaires	Heures d'enseignement	Heures de nuit et dimanche	Heures de manifestations publiques	TOTAL	Nombre d'agent-es	Moyenne montant par agent-e et par an
A		1 683 €	26 586 €			28 269 €	20	1 413 €
B	37 118 €	7 967 €	6 364 €	22 534 €	2 364 €	76 347 €	105	727 €
C	231 170 €	135 545 €		1 019 314 €	20 148 €	1 406 177 €	915	1 537 €
TOTAL	268 288 €	145 195 €	32 950 €	1 041 848 €	22 512 €	1 510 793 €	1040	1 453 €

Rappel 2020								
A		1 612 €	22 187 €			23 799 €	22	1 082 €
B	43 211 €	9 265 €	6 579 €	21 372 €	5 455 €	85 882 €	119	722 €
C	258 466 €	104 785 €		932 122 €	18 266 €	1 313 639 €	917	1 433 €
TOTAL	301 678 €	115 662 €	28 766 €	953 494 €	23 720 €	1 423 320 €	1058	1 345 €
Ecart 2020/ 2019	-33 390 €	29 553 €	-4 816 €	88 354 €	-1 208 €	87 473 €	-18	99 €

En 2021, le montant des heures supplémentaires a augmenté de 87 473€, soit une hausse de 51,57 %, cela s'explique par la reprise de l'activité et à un montant en diminution en 2020 (économie de 169 618€ par rapport à 2019).

Catégorie professionnelle	Femme			Homme			TOTAL
	TOTAL (€)	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	TOTAL (€)	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agent et par an	
A	4 887 €	8	12	23 382 €	12	21	28 269 €
B	32 165 €	55	31	44 182 €	50	40	76 347 €
C	189 007 €	325	44	1 217 170 €	590	92	1 406 177 €
TOTAL	226 059 €	388	41	1 284 733 €	652	87	1 510 793 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE DÉNEIGEMENT

Catégorie professionnelle	Nombre d'heures supplémentaires	Nombre d'agents	Moyenne d'heures par agents par an	Moyenne montant par agent par an	TOTAL	Féminin	Masculin
A							
B	308	11	28	935 €	10 282 €	1 481 €	8 801 €
C	9 074	342	27	683 €	233 493 €	7 470 €	226 023 €
TOTAL	9 382	353	27	691 €	243 775 €	8 951 €	234 824 €

2. Rémunérations et avantages sociaux

HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION HORS FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection hors forfait (en nombre d'heures)	Heures supp. d'élection hors forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A					
B	316	7 644 €	14	23	546 €
C	2 239	49 053 €	152	15	323 €
TOTAL	2 555	56 697 €	166	15	242 €

Rappel 2020					
A					
B	210	5 557 €	7	30	794 €
C	2 317	51 616 €	151	15	342 €
TOTAL	2 527	57 173 €	158	16	362 €

Catégorie professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
A			
B	1 286 €	6 359 €	7 644 €
C	12 201 €	36 851 €	49 053 €
TOTAL	13 487 €	43 210 €	56 697 €

HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ÉLECTION FORFAIT

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection forfait (en euros)	Nombre d'agent-es	Moyenne par agent-e et par an (en euros)
A	69 610 €	137	508 €
B	25 309 €	47	538 €
C	68 147 €	134	509 €
TOTAL	163 066 €	318	513 €

Rappel 2020			
A	31 791 €	88	361 €
B	8 872 €	40	222 €
C	25 645 €	106	242 €
TOTAL	66 308 €	234	283 €

Catégorie professionnelle	Femme	Homme	TOTAL
A	53 619 €	15 991 €	69 610 €
B	16 941 €	8 368 €	25 309 €
C	44 969 €	23 178 €	68 147 €
TOTAL	115 529 €	47 537 €	163 066 €

Les dépenses de masse salariale liées aux élections en 2021 sont en hausse comparé à 2020, dû à l'organisation d'un double scrutin (départemental et régional) sur le mois de juin 2021.

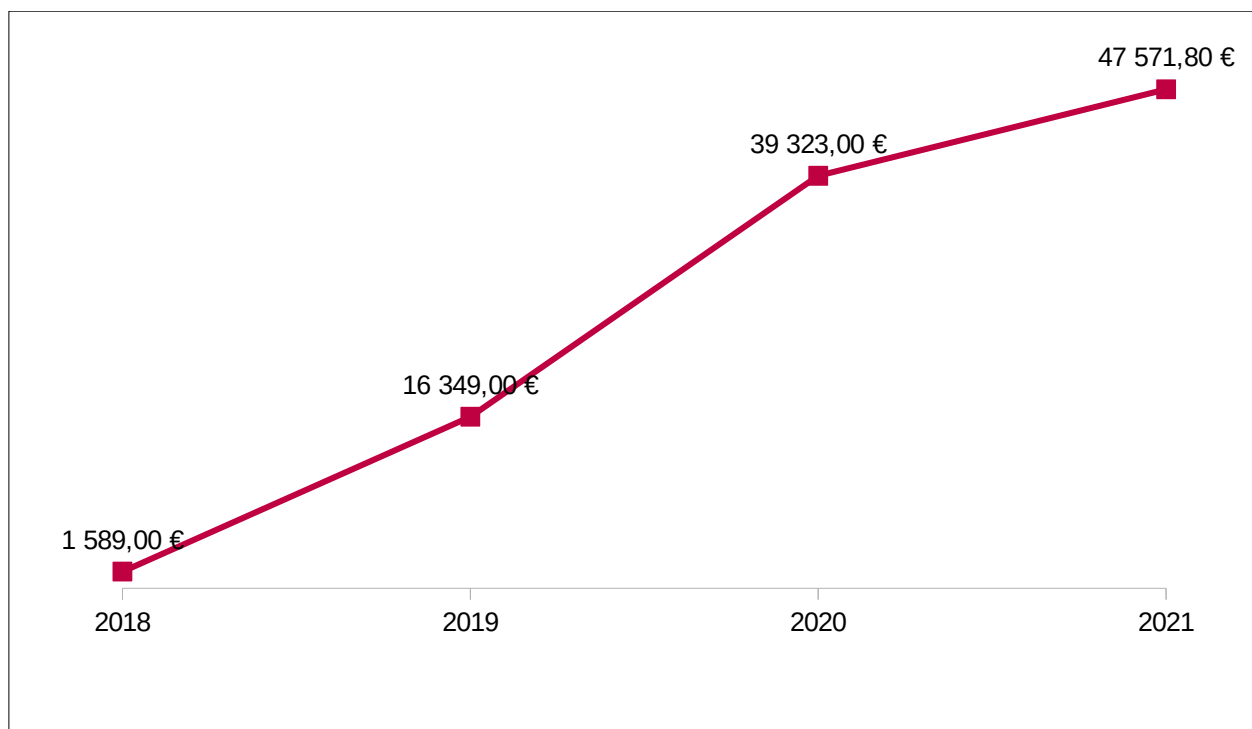
2.4. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Définition : Un agent-e public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Les bénéficiaires sont des agentes et agents fonctionnaires ou contractuel-les dont la rémunération est calculée à partir d'un indice et employé 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.

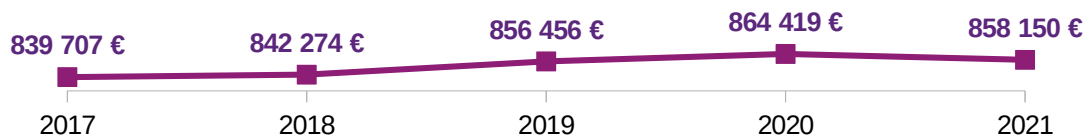
Catégorie professionnelle	Titulaire				Non Titulaire			
	Nb d'agent-es		Montant		Nb d'agent-es		Montant	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	13	5	7 003 €	3 092 €	0	0	0 €	0 €
B	7	12	2 117 €	4 793 €	0	0	0 €	0 €
C	60	78	12 141 €	17 844 €	0	1	0 €	583 €
TOTAL	80	96	21 261 €	25 728 €	0	1	0 €	583 €

Evolution de la GIPA



2.5. AVANTAGES SOCIAUX

2.5.1. Participation versée au COS :



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

2.5.2. Participation au titre de la Prévoyance

Année	Montant (en €)		Total
	Femme	Homme	
2021	208 870 €	180 507 €	389 377 €
2020	209 418 €	192 880 €	402 298 €
2019	211 481 €	200 637 €	412 118 €

Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	115	39	154
B	186	93	279
C	561	587	1148
X	3	0	3
TOTAL	865	719	1584
Total 2020	862	755	1617
Total 2019	883	782	1665

Nombre de bénéficiaires par Catégorie d'âge

	18- 29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans+	Total
Femme	12	102	233	362	156	865
Homme	22	103	181	298	115	719
TOTAL	34	205	414	660	271	1584

2. Rémunérations et avantages sociaux

2.5.3. Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)		Total
	Femme	Homme	
2021	81 650 €	79 660 €	161 310 €
2020	77 789 €	81 803 €	159 592 €
2019	81 279 €	85 706 €	166 985 €

Nombre de bénéficiaires par Catégorie hiérarchique

	Nombre d'agents		Total
	Femme	Homme	
A	126	40	166
B	158	91	249
C	439	551	990
X	4	3	7
TOTAL	727	684	1411
Total 2020	698	701	1399
Total 2019	723	739	1462

Nombre de bénéficiaires par Catégorie d'âge

	18- 29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans+	Total
Femme	27	122	170	285	123	727
Homme	41	112	185	247	109	684
TOTAL	68	234	345	532	232	1411

3. CARRIÈRES ET

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

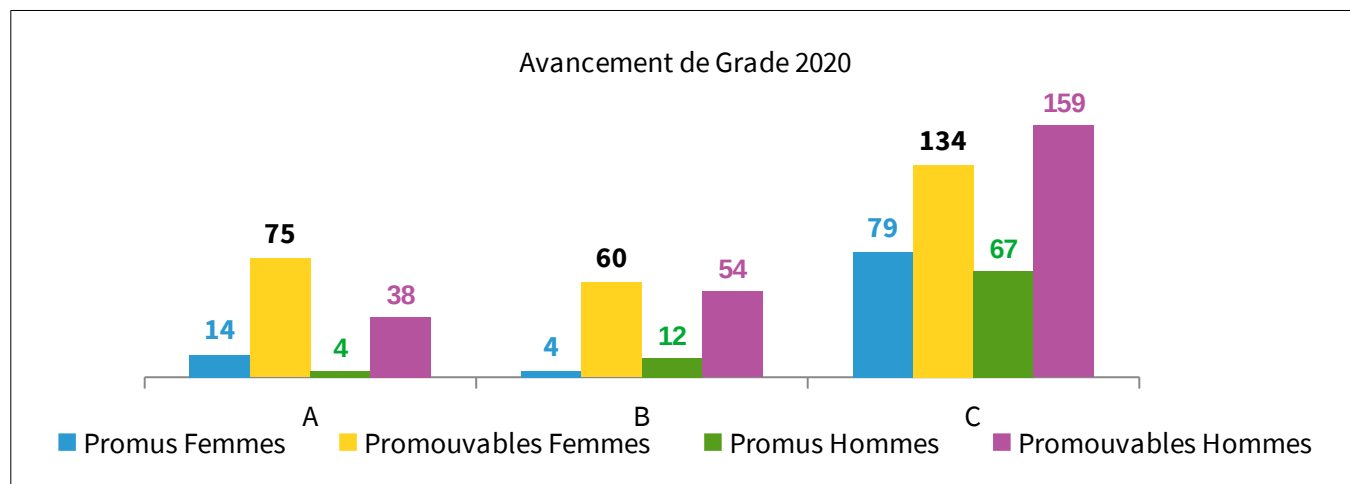
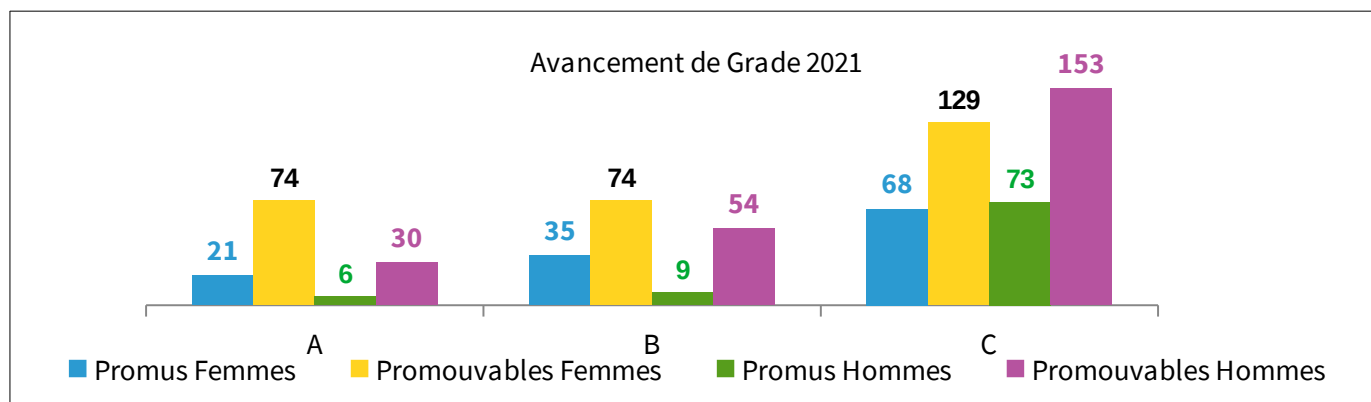
3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....	58
3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP.....	58
3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires.....	61
3.1.3. Médailles.....	62
3.1.4. Sanctions.....	63
3.2. FORMATION.....	64
3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie.....	64
3.2.2. Répartition par organisme de formation.....	67
3.2.3 Formations personnelles.....	67
3.2.4 Formations de prévention.....	68
3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	70
3.3.1. Ventilation des Entrées-Sorties par motif des agent-e-s sur emploi permanent.....	70
3.3.2. Flux des agent-e-s sur emploi permanent.....	72
3.3.3. Départ à la retraite des agent-e-s sur emploi permanent.....	73
3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ.....	74
3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs.....	74
3.4.2. Mobilité interne des agent-e-s sur emploi permanent.....	84



3.1. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

3.1.1. Avancement grade et promotion interne à la CAP

Promotion interne – agents promus	2019	2020			2021			Effectif moyen titulaire et stagiaires 2021
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Cat. A	2	2	3	5	3	3	6	324
Cat. B	9	2	4	6	6	2	8	462
Cat. C	14	0	11	11	6	13	19	1757
Total	25	4	18	22	15	18	33	2542



Concernant l'avancement de grade en 2021 :

- 25,96 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 34,38 % des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 50 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

3.

Carrières et développement professionnel

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Avancement de grade	277	237	514	124	88	212
Adjoint·e adm principal 1 ^{re} cl	26	7	33	14	2	16
Adjoint·e adm principal 2 ^e cl	9	2	11	3		3
Adjoint·e animation principal 1 ^{re} cl	1		1			
Adjoint·e animation principal 2 ^e cl	14	4	18	6	2	8
Adjoint·e pat principal 2 ^e cl		1	1		1	1
Adjoint·e technique principal 1 ^{re} cl	20	35	55	13	16	29
Adjoint·e technique principal 2 ^e cl	28	72	100	20	38	58
Administrateur général	1		1	1		1
Administrateur/ Administratrice hors classe	1	1	2		1	1
Agent·e de maîtrise principal	7	21	28	3	11	14
Agent social principal 1 ^{re} cl		1	1			
Animateur/ Animatrice principal 1 ^{re} cl	1	1	2			
Animateur/ Animatrice principal 2 ^e cl	2	1	3	1		1
Assist. conservat. principal 1 ^{re} cl	6	1	7			
Assist. conservat. principal 2 ^e cl	2	3	5			
Assist. d'enseignement artistique ppal 2 ^e cl		1	1		1	1
Assistant socio-éducatif de cl exceptionnelle	9		9	3		3
ATSEM principal 1 ^{re} cl	20		20	8		8
Attaché·e hors classe	10	3	13	2	1	3
Attaché·e hors classe échelon spécial	2		2	2		2
Attaché·e principal	21	6	27	5	1	6
Attaché·e principal conserv pat	1		1	1		1
Bibliothécaire principal	2		2			
Brigadier·e chef principal	4	10	14	1	3	4
Chef-fe de service de PM principal 1 ^{re} cl		1	1			
Chef-fe de service de PM principal 2 ^e cl	2	3	5	1		1
Conservateur/ Conservatrice des bibl. chef	2		2			
Conservateur/ Conservatrice du patrimoine en chef	2	1	3			
Educateur/trice de jeunes enfants de cl exceptionnelle	1		1	1		1
Educateur/ Educatrice terr APS principal 1 ^{re} cl	8	4	12	7	2	9
Educateur/ Educatrice terr APS principal 2 ^e cl	1	3	4	1	3	4
Infirmier·e soins gx hors classe	1		1	1		1
Ingénieur·e chef hors classe	1		1	1		1
Ingénieur·e hors classe	1	1	2	1		1
Ingénieur·e principal	7	10	17	1	3	4
Médecin hors classe	5	1	6			

3. | Carrières et développement professionnel

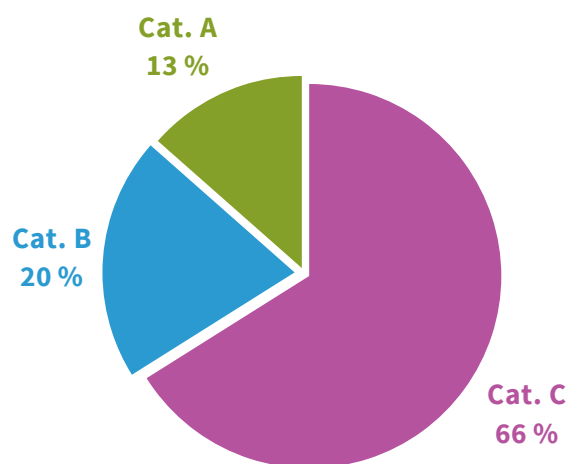
Professeur d'enseignement arti hors classe	6	7	13	2		2
Psychologue hors classe	1		1			
Rédacteur principal 1 ^{re} cl	28	4	32	11	1	12
Rédacteur principal 2 ^e cl	22	3	25	14	2	16
Technicien·ne principal 1 ^{re} cl	2	11	13			
Technicien·ne principal 2 ^e cl		18	18			
Promotion interne	685	875	1 559	15	18	33
Agent·e de Maîtrise	157	347	504	6	13	19
Animateur/ Animatrice	6	3	9			
Assistant·e de conservation	9	1	10	1		1
Attaché·e Territorial	108	23	131	3	1	4
Attaché·e Conservat. Patrimoine	62	15	77			
Bibliothécaire Territorial	62	15	77			
Chef·fe de service de Police Municipal	10	30	40		1	1
Conseiller·e Territorial APS	9	13	22			
Conseiller·e Socio-éducatif	10		10			
Conservateur/ Conservatrice bibliothèque	5	1	6			
Conservateur/ Conservatrice du Patrimoine	1	1	2			
Ingénieur·e	6	12	18		1	1
PEA classe normale	1	1	2		1	1
Rédacteur	118	10	128	3		3
Rédacteur principal 2 ^e cl	3		3	2		2
Technicien·ne	117	403	520		1	1
Technicien·ne principal 2 ^e cl	1		1			
TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE	962	1 112	2 074	139	106	245
Rappel Total 2020 – Avancement de grade	269	251	520	97	83	180
Rappel Total 2020 – Promotion interne	678	896	1 574	4	18	22
Rappel Total 2019 – Avancement de grade	328	292	620	141	94	235
Rappel Total 2019 – Promotion interne	648	889	1 537	12	13	25

3.1.2. Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires

	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total	Part sur effectif au 31/12
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
2021	97	39	136	140	66	206	346	320	666	1008	42,80 %
2020	62	27	89	121	56	177	429	423	852	1118	46,56 %
2019			111			186			651	948	39,00 %

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2020 et au 31/12/2021

Répartition des avancement par catégorie



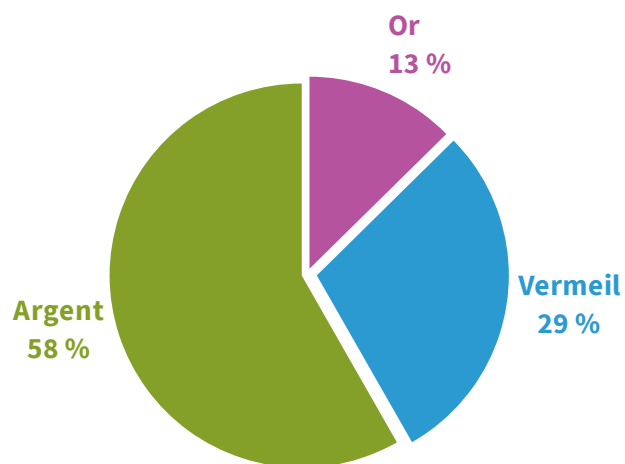
3. | Carrières et développement professionnel

3.1.3. Médailles

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

	Femme	Homme	Total
Médaille Travail Argent	31	29	60
Médaille Travail Or	8	5	13
Médaille Travail Vermeil	13	17	30
TOTAL	52	51	103

Répartition des médailles par type



3.1.4. Sanctions

NATURE DES SANCTIONS	2019	2020			2021		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er groupe*							
Avertissement	7	2	0	2	1	3	4
Blâme	2	0	1	1	0	1	1
Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	5	1	2	3	0	6	6
2ème groupe							
Abaissement d'échelon	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours	1	2	1	3	0	0	0
3ème groupe							
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonction de 16 j à 2 ans	4	0	0	0	0	0	0
4ème groupe							
Mise à la retraite d'office	1	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	1	1	0	0	0
TOTAL	20	5	5	10	8	3	11

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

Catégorie	2019	2020			2021		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Agent de catégorie C	19	6	4	10	1	10	11
Agent de catégorie B	1	0	0	0	0	0	0
Agent de catégorie A	0	0	0	0	0	0	0
Total	20	6	4	10	1	10	11

3.2. FORMATION

3.2.1. Répartition par type de formation et par catégorie

2021 a été marquée par une reprise de l'activité, sous certaines restrictions sanitaires parfois.

On note alors une reprise globale de l'activité formation et notamment, le nombre d'heures de préparations concours-examens a quadruplé, le nombre d'heure de formation PRP a doublé et les remises à niveau ont recommencé,

Le nombre total d'agents formés à ainsi augmenté de 500 agents, soit 37 %.

Par contre, le nombre de demandes de formations personnelles a diminué.

Globalement, les heures de formations réalisées par différents les différents organismes (Ville, Cnfpt et autre) ont toutes augmenté,

Enfin, la formation continue a doublé comparé l'année précédente.

Nombre d'agents et agentes formé-e-s

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	259	89	348
B	303	137	440
C	548	542	1 090
Non renseigné	1	2	3
TOTAL	1 111	770	1 881
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>766</i>	<i>593</i>	<i>1 359</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>1 102</i>	<i>901</i>	<i>2 003</i>

3.

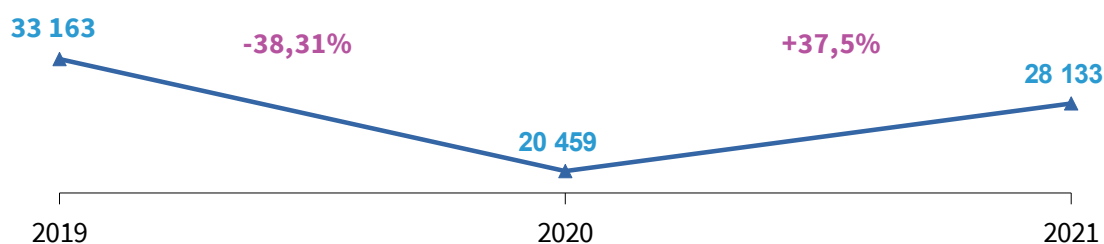
Carrières et développement professionnel

Nombre d'heures de formation

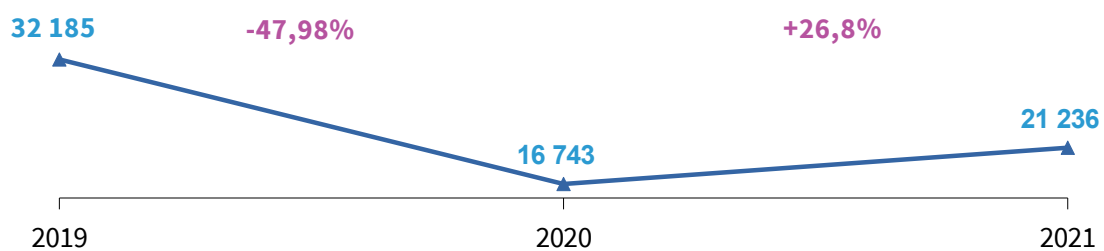
Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	7 000	2 761	9 761
B	8 200	4 502	12 702
C	12 922	13 959	26 881
Non renseigné	11	14	25
TOTAL	28 133	21 236	49 369

<i>Rappel total 2020</i>	20 459	16 743	37 202
<i>Rappel total 2019</i>	33 163	32 185	65 348

EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION CHEZ LES FEMMES

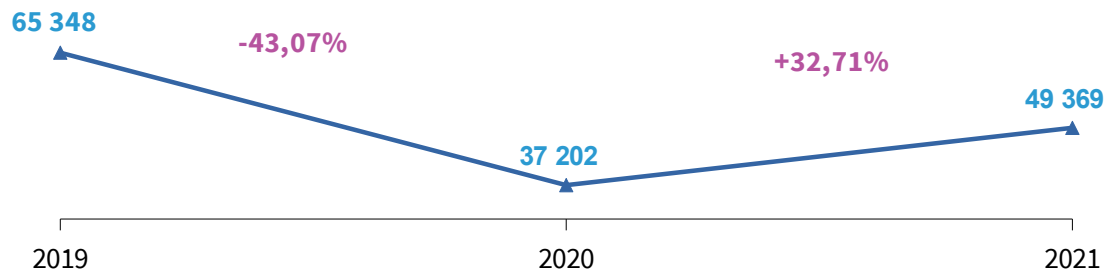


EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION CHEZ LES HOMMES



3. | Carrières et développement professionnel

EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION TOTAL

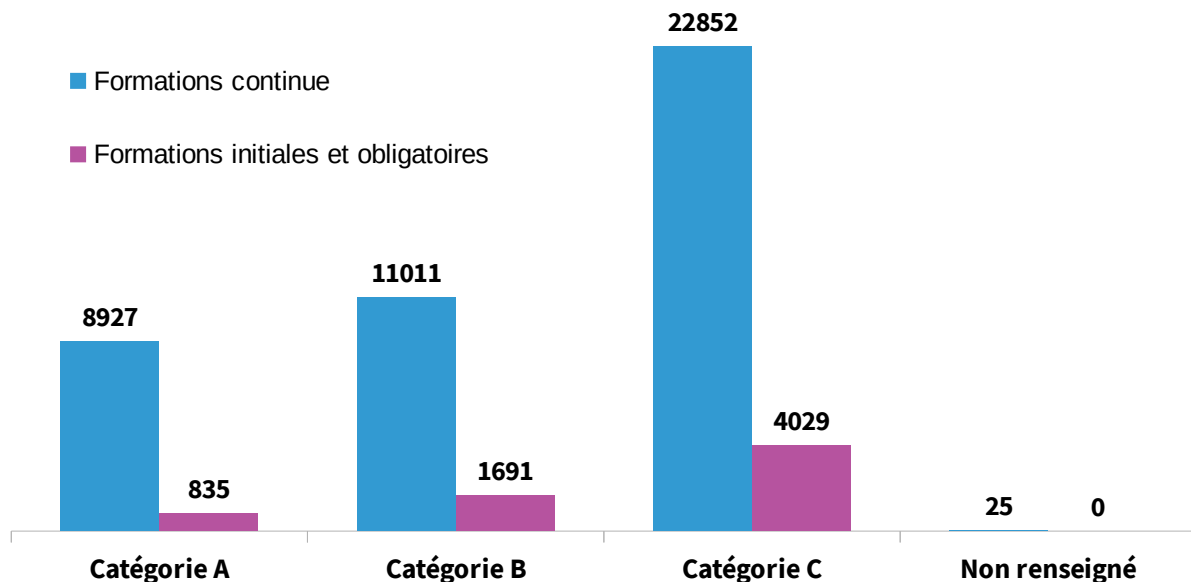


Le nombre d'heures de formation est en augmentation de 32,71 % entre 2020 et 2021. Cette augmentation est en corrélation avec le nombre d'agent·e·s formé·e·s en augmentation de 38,41 % entre 2020 et 2021.

3.2.2. Répartition par organisme de formation

Année	2019		2020		2021	
	Nb d'heures	Nb d'agent·e·s	Nb d'heures	Nb d'agent·e·s	Nb d'heures	Nb d'agent·e·s
CNFPT	31 362	1 569	14 263	489	17 014	735
Ville de Grenoble	4 850	754	3 311	135	3 474	444
autres organismes	29 136	2 266	19 628	735	28 881	1 443
Total	65 348	4 589	37 202	1 359	49 369	2 622

Part des formations initiales obligatoires en nombre d'heures



3.2.3 Formations personnelles

En 2021, il y a eu 14 formations personnelles dont :

- 11 départs en CPF (dont 6 départs concernant des femmes et 5 départs concernant des hommes)
- 3 départs en CFP (dont 2 départ concernant une femme et 1 départ concernant un homme)
- aucun départ en VAE
-

Pour rappel, en 2020 il y a eu 20 formations personnelles.

3. | Carrières et développement professionnel

3.2.4 Formations de prévention

	Départs en formation			Nb agent·e·s formés			Nombre d'heures effectuées / formation		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Sauvetage Secourisme	205	190	395	195	182	377	2 521	2 354	4 875
Activités physiques	30	22	52	25	23	48	241	221	462
Incendie	46	34	80	38	37	75	542	535	1 077
Risque électrique	42	43	85	37	39	76	495	523	1 018
Travail en hauteur	2	43	45	2	38	40	23	426	449
Sécurité routière et conduite d'engins	1	116	117	1	106	107	35	1 194	1 229
Manipulation de matériels ou produits	5	138	143	5	119	124	66	1 563	1 629
Évaluation des Risques Professionnels	30	45	75	19	16	35	405	380	785
Représentants du personnel au CHSCT	1	1	2	1	1	2	14	14	28
TOTAL	352	632	994	323	561	884	4 342	7 210	11 552
Rappel Total 2020	108	257	365	93	227	320	655	2 779	3 434
Rappel Total 2019			886			664			6 808

Les principaux domaines de formations de prévention dispensées aux agents et agentes de la Ville de Grenoble sont :

- La formation incendie ;
- 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 ;
- La gestion du risque électrique ;
- Les formations spécifiques en fonction des nouveaux engins dans les services techniques (ex : l'extramat pour le service nature en ville).

3.

Carrières et développement professionnel

Au cours de l'année 2021, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

- La reprise des formations suite à la crise sanitaire avec des limitations du nombre d'agents/ formation réduit de 50 %
- 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 mise en place du processus formations sécurités par rapport au référentiel métier CNFPT (Cégape) ;
- La mise en place d'une nouvelle formation « Gestes qui sauvent » de 2h orientée vers les agents administratifs (à la place des formations SST pour certains agents administratifs)
- La poursuite des formations Accueil Sécurité en direction des encadrants.

NB : Les dépenses de formation relatives à la Ville de Grenoble sont plus importantes que les années précédentes dues à la crise sanitaire. D'une part, la collectivité a eu l'obligation de rattraper le retard de l'année 2020 (sessions annulées ou reportées sur 2021) et d'autre part, le nombre de sessions a été multiplié par deux, car les prestataires de formations ont limité le nombre d'agents par session.

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

	2019	2020	2021
Cotisation versée au CNFPT	716 468 €	601 603 €	793 605 €
Dont part reversée à la Ville sur les actions intra	57 750 €	28 000 €	Non connu
Dépenses de formation Ville, hors charges de structure et coût des formations informatiques réalisés par la DSIT	656 029 €	494 533 €	515 091 €
Coût des formateurs interne à la Ville	249 606 €	71 933 €	86 644 €
Formations informatiques réalisées par la DSIT	12 860 €	2 900 €	8 418 €
Sous Total	1 634 963 €	1 170 969 €	1 403 758 €
Charges de structures	395 860 €	510 093 €	461 340 €
TOTAL	2 030 823 €	1 681 062 €	1 865 098 €
Total Rémunération brute (*)	90 526 589 €	91 124 919 €	95 349 760 €
% effort formation sur la masse salariale	2,24 %	1,84 %	1,96 %

3.3. MOUVEMENT DE PERSONNEL

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

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
Recrutements	115	68	183
<i>dont contractuel</i>	35	20	55
<i>dont contractuel (RQTH)</i>	4	1	5
<i>dont mise au stage</i>	45	32	77
<i>dont mutation</i>	19	11	30
<i>dont détachement</i>	12	4	16
Réintégrations	10	5	15
<i>dont réintégration dispo convenance personnelle</i>	1	3	4
<i>dont réintégration dispo d'office maladie</i>	4	2	6
<i>dont réintégration après congé parental</i>	3	-	3
<i>dont réintégration après détachement</i>	1	-	1
<i>dont réintégration après dispo pour élever un enfant</i>	1	-	1
TOTAL	125	73	198

<i>Rappel Total 2020</i>	116	71	187
<i>Rappel Total 2019</i>	119	99	218

Statut

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	86	52	138
<i>dont détaché de l'extérieur</i>	12	4	16
<i>dont stagiaire</i>	46	32	78
<i>dont titulaire</i>	28	16	44
Contractuel	39	21	60
TOTAL	125	73	198

<i>Rappel Total 2020</i>	116	71	187
<i>Rappel Total 2019</i>	119	99	218

3.

Carrières et développement professionnel

Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
Définitives	77	83	160
<i>dont retraite</i>	31	30	61
<i>dont fin d'engagement</i>	16	8	24
<i>dont mutation</i>	21	28	49
<i>dont décès</i>	1	6	7
<i>dont fin de détachement</i>	-	1	1
<i>dont incarcération</i>	-	1	1
<i>dont démission</i>	6	7	13
<i>dont licenciement</i>	1	-	1
<i>dont non titularisation après stage</i>	-	1	1
<i>dont radiation</i>	-	1	1
<i>dont révocation</i>	1	-	1
Provisoires	25	30	55
<i>dont congé parental</i>	3	-	3
<i>dont congé formation</i>	1	-	1
<i>dont dispo d'office maladie avec traitement</i>	10	6	16
<i>dont dispo pour convenance personnelle</i>	6	12	18
<i>dont dispo pour suivre un conjoint</i>	2	1	3
<i>dont interruption de service</i>	-	1	1
<i>dont détachement</i>	3	5	8
<i>dont dispo pour la création d'entreprise</i>	-	4	4
<i>dont dispo pour soins aux proches</i>	-	1	1
TOTAL	102	113	215

<i>Rappel Total 2020</i>	111	83	194
<i>Rappel Total 2019</i>	112	108	220

Statut

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	80	100	180
<i>dont détaché de l'extérieur</i>	-	1	1
<i>dont stagiaire</i>	2	4	6
<i>dont titulaire</i>	78	95	173
Contractuel	22	13	35
TOTAL	102	113	215

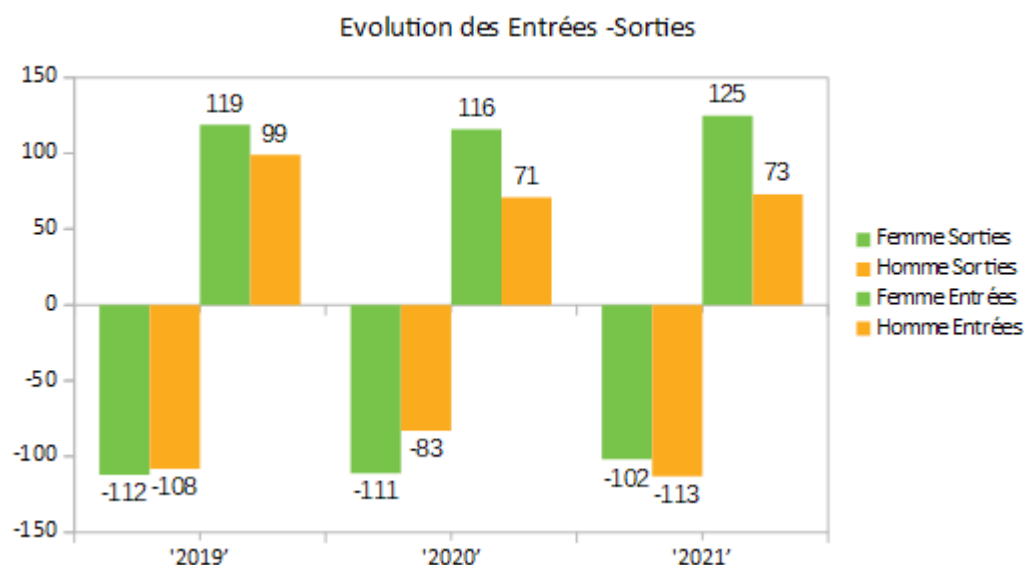
<i>Rappel Total 2020</i>	111	83	194
<i>Rappel Total 2019</i>	112	108	220

3. | Carrières et développement professionnel

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.

À noter : les départs en retraite s'élèvent en réalité à 80 dont 13 **retraites pour invalidité**. Cela s'explique par le fait que certains agent·e·s étaient en disponibilité d'office pour maladie en 2020 et donc déjà comptabilisés en sorties en 2020.

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	33	17	50	31	12	43	61	44	105	125	73	198
Total Sorties	29	17	46	31	18	49	42	78	120	102	113	215
Effectif 2021	275	136	411	349	185	534	866	886	1752	1490	1207	2697
Effectif 2020	268	132	400	343	191	534	857	923	1780	1468	1246	2714
TAUX DE ROTATION	11,42 %	12,69 %	11,84 %	8,96 %	7,98 %	8,61 %	5,98 %	6,74 %	6,37 %	7,67 %	7,58 %	7,63 %

Rappel 2020	11,39 %	8,21 %	10,31 %	8,01 %	10,21 %	8,79 %	6,52 %	5,02 %	5,74 %	7,74 %	6,15 %	7,01 %
Rappel 2019	11,07 %	10,47 %	10,85 %	10,67 %	11,05 %	10,81 %	5,88 %	7,26 %	6,60 %	7,91 %	8,20 %	8,05 %

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

Taux de remplacement

	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Total Entrées	33	17	50	31	12	43	61	44	105	125	73	198
Total Sorties	29	17	46	31	18	49	42	78	120	102	113	215
TAUX DE REMPLACEMENT	1,1	1,0	1,1	1,0	0,7	0,9	1,5	0,6	0,9	1,2	0,6	0,9

Rappel 2020	1,1	0,5	0,9	0,9	1,0	0,9	1,1	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0
Rappel 2019	1,1	0,6	0,9	0,9	0,7	0,8	1,1	1,1	1,1	1,1	0,9	1,0

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

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

Départs à la retraite, les agents partis l'année N-1 pour motif de disponibilité ou invalidité sont comptabilisés dans l'année du départ

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Contractuels	1	1	2	1	0	1	1	0	1
Titulaires CNRACL	42	38	80	42	37	79	30	30	60
-dont retraites pour invalidité	3	9	12	4	1	5	0	1	1
Titulaires IRCANTEC	2	0	2	1	0	1	0	0	0
TOTAL	45	39	84	44	37	81	31	30	61

Nombre de dossiers retraite par année

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Contractuels	1	1	2	1	0	1	1	1	2
Titulaires CNRACL	42	38	80	42	37	79	43	35	78
-dont retraites pour invalidité	3	9	12	4	1	5	5	3	8
Titulaires IRCANTEC	2	0	2	1	0	1	0	0	0
TOTAL	45	39	84	44	37	81	44	36	80

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

3.4. PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

3.4.1. Accompagnements individuels et collectifs

En 2021, une nouvelle psychologue du travail et une conseillère en mobilité et parcours professionnels ont intégré le service Mobilité – Vie au Travail, permettant de retrouver une pluridisciplinarité favorable à la réflexion sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) Les analyses croisées portant sur les situations individuelles et les organisations contribuent à disposer d'une analyse prenant en compte l'ensemble des éléments d'un système.

S'inscrivant dans la QVCT et la prévention, la démarche pour lutter contre la pénibilité et l'usure professionnelle s'est poursuivie. Des services opérationnels ont intégré le groupe de travail représentant des métiers à caractère technique et administratif. Les bilans professionnels conduits en interne permettent aux agents d'engager une réflexion portant sur leur parcours professionnel et des pistes d'évolution à envisager. Les Périodes de Préparation au Reclassement sont en évolution constante et ont nécessité de mettre en place de nouveaux outils favorisant le reclassement des agents concernés.

L'accompagnement des managers s'est diversifié et a pris un caractère plus formalisé pour ce qui concerne les accompagnements à la prise de poste qui se sont souvent poursuivis par le développement professionnel. Les entretiens de retours, après une absence longue ont permis de réintégrer les agents au sein d'équipes préparées à leur réintégration. Les séminaires de cohésion d'équipe se sont développés en mobilisant de nouveaux outils d'intelligence émotionnelle.

L'accompagnement à la mobilité

198 agent·e·s ont été reçu·e·s dans le cadre de 579 rendez-vous. Aux 57 accompagnements au titre du handicap, il convient d'ajouter 20 accompagnements d'agents BOE au titre de la mobilité et 7 agent·e·s dans le cadre de la PPR soit 84 personnes suivies par la référente handicap. Sur les 141 accompagnements à la mobilité, figurent 4 accompagnements d'agent·e·s bénéficiant de la Période de Préparation au Reclassement.

3.

Carrières et développement professionnel

Nombre d'agent·e·s par type d'accompagnement individuel et par direction

Directions	Nature accompagnement par genre						Total général
	Handicap			Mobilité			
	F	H	Total	F	H	Total	
Direction Alimentation, Nature, Cadre de vie et Condition Animale	1	4	5	5	6	11	16
Direction de la Communication	1		1	1		1	2
Direction de la Vie Institutionnelle	2		2	1		1	3
Direction de l'Action Territoriale	1		1	9	3	12	13
Direction de l'Immobilier Municipal	2	1	3	1	2	3	6
Direction de l'Urbanisme et de l'Aménagement	2		2	3		3	5
Direction des Affaires Culturelles	5	1	6	10	6	16	22
Direction des affaires juridiques et de la commande publique	5		5		2	2	7
Direction des Evolutions et des Compétences				3		3	3
Direction des Finances	1		1	2	1	3	4
Direction des Sports	2		2	4	1	5	7
Direction Education Jeunesse	14	1	15	43	2	45	60
Direction Générale des Services				1		1	1
Direction Générale Ville Emancipatrice				1		1	1
Direction Gestion des Ressources Humaines	2	1	3	2		2	5
Direction Prévention et Gestion des Risques		1	1	5	4	9	10
Direction propreté et logistique municipales	2	2	4	2	5	7	11
Direction Relation Citoyenne	3	1	4	13	1	14	18
Direction Santé Publique et Environnementale					1	1	1
Direction Ville Ouverte	1		1	1		1	2
Mission aide au pilotage	1		1				1
Total général	45	12	57	107	34	141	198

L'année 2021 a été marquée par le recours à des prestataires externes pour le suivi d'accompagnements individuels ou collectifs en raison de la vacance sur les fonctions de conseiller·ère en mobilité et parcours professionnels. Ceci explique également une baisse du nombre de professionnell·e·s accompagné·e·s en interne. Cela a donné la possibilité aux agent·e·s de ne pas être pénalisé·e·s par les vacances de postes. Ce sont 39 agent·e·s qui ont été concerné·e·s. Au total, 180 agent·e·s ont été accompagné·e·s au titre de la mobilité. 228 professionnels ont été suivis par le service Mobilité – Vie au Travail

3. | Carrières et développement professionnel

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

Au cours de l'année 2021, 247 agent·e·s reconnus en situation de handicap, 57 agent·e·s ont été rencontr·e·s au moins une fois par la référente handicap.

Comme chaque année, un flyer est adressé à l'ensemble des agents de la collectivité, joint à la fiche de paie, afin de les informer de l'importance de déclarer leur situation : aménagement de poste, télétravail...

Le réseau de référents handicap de proximité a été réuni 4 fois, par la référente handicap pour travailler sur des thématiques :

- descriptif des différentes situations de handicap et leur impact dans l'emploi (Notions d'aménagements de poste – Handicap invisible – Compensation du handicap – Notions juridiques : confidentialité, aménagement de poste...)
- Accueil et l'intégration dans l'équipe (éléments de langage. Comment, quand et pourquoi préparer le collectif ? L'accompagnement à la prise de poste...)
- développement des compétences (service formation, FIPHFP, Cap emploi, secteur associatif, etc.)
- référent·e/agent·e : organisation du travail – Le séquençage des apprentissages, évaluation des compétences
- élaboration du livret /guide du manager 1ere session

4 séances d'analyse de la pratique professionnelle se sont tenues.

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

Age	Handicap		Total	Mobilité		Total	Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		
22 - 29 ans	5	0	5	2	1	3	8
30 - 34 ans	2	0	2	9	1	10	12
35 - 39 ans	2	1	3	11	6	17	20
40 - 44 ans	4	1	5	17	3	20	25
45 - 49 ans	5	0	5	20	5	25	30
50 - 54 ans	6	0	6	27	8	35	41
55 - 60 ans	14	9	23	20	9	29	52
Plus de 60 ans	7	1	8	1	1	2	10
Total général	45	12	57	107	34	141	198

<i>Rappel 2020</i>	<i>49</i>	<i>20</i>	<i>69</i>	<i>110</i>	<i>54</i>	<i>164</i>	<i>233</i>
<i>Rappel 2019</i>	<i>47</i>	<i>19</i>	<i>66</i>	<i>101</i>	<i>63</i>	<i>164</i>	<i>230</i>

3.

Carrières et développement professionnel

Nombre de rendez-vous par type d'accompagnement et années

Nombres de rendez-vous	agent·e·s en situation de handicap - PPR	Agent en démarche de Mobilité	Total général
2021	272 rendez-vous pour 84 agent·e·s	307 rendez-vous pour 141 agent·e·s	579 rendez-vous pour 198 agent·e·s accompagné·e·s

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

Cat/filière	Handicap		Total	Mobilité		Total	Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		
A	7		7	5	1	6	13
Administrative	7		7	3	1	4	11
Medico sociale				1		1	1
Technique				1		1	1
B	10	2	12	22	7	29	41
Administrative	7		7	11	2	13	20
Animation				1	3	4	4
Culturelle	2	1	3	8		8	11
Police		1	1		1	1	2
Sportive				2		2	2
Technique	1		1		1	1	2
C	28	10	38	80	26	106	144
Administrative	10	2	12	25	4	29	41
Animation	1		1	7		7	8
Culturelle	1		1	1	1	2	3
Medico sociale	8		8	11	1	12	20
Police				4	2	6	6
Technique	8	8	16	32	18	50	66
Total général	45	12	57	107	34	141	198

Le suivi des agent·e·s en réflexion sur leur projet professionnel

La définition du projet professionnel

Le bilan professionnel interne est un dispositif permettant aux agents, sur une durée qui leur est propre, de prendre un temps de recul et de faire un point sur leur parcours professionnel, leurs centres d'intérêts pour arriver après des étapes de vérification, de validation à formaliser un projet professionnel. A l'appui de la démarche et en fonction des besoins de l'agent, sont mobilisés : la transition professionnelle, l'évaluation des potentiels, professionnel, des enquêtes et stages métiers, test de connaissance de soi.

Le développement des compétences par la formation au cœur des services

Après la formalisation du projet professionnel, un plan d'action est mis en œuvre. Il permet aux agents de bénéficier :

- soit d'une Technique de Recherche d'Emploi leur permettant de rapidement candidater sur les postes vacants
- soit l'intégration de dispositifs de professionnalisation pour développer, consolider des compétences par une formation au cœur des services. Un ou une référent·e au sein du service d'accueil contribue à l'intégration, l'évolution des compétences.

Sur l'année 2021, **57 professionnell·e·s ont concrétisé leurs projets d'évolution professionnelle**. 23 agent·e·s ont bénéficié d'un dispositif de professionnalisation (DP), s'inscrivant dans le plan d'action concluant l'accompagnement et formalisant le projet professionnel. 8 DP ont abouti en termes de mobilité. 15 professionnell·e·s ont bénéficié d'une Évaluation des Potentiels Professionnel, permettant de vérifier le potentiel d'évolution professionnelle et les pistes d'orientation.

18 agent·e·s ont vu leur mobilité aboutir dont 4 par voie de mutation. Au terme de leur accompagnement 23 agent·e·s ont fait le choix de rester sur leurs postes.

Sur 2021, 39 agent·e·s ont été accompagné·e·s par des prestataires externes. Ce suivi se poursuit par les phases d'enquêtes, stages métiers pour valider ou invalider le projet professionnel. Il est assuré par le/la conseillère en mobilité et parcours professionnels et la référente handicap pour les agents BOE.

Le Comité Médical Départemental a demandé la mise en œuvre de Périodes de Préparation au Reclassement pour 10 agent·e·s en 2021 contre 5 sur l'année 2020. Des parcours de formation spécifique ont été construits permettant aux agents d'acquérir des compétences de base dans les métiers administratifs notamment.

L'accompagnement individuel par le psychologue du travail

La psychologue du travail a rejoint le Service Mobilité – Vie au Travail en juin 2021. Elle propose un espace d'écoute aux agent·e·s en souffrance au travail. Elle anime des analyses de la pratique professionnelle auprès d'agent·e·s exerçant une activité à caractère social et également depuis 2021 auprès des animateurs référents de la Direction Education Jeunesse. Une ligne d'écoute téléphonique a été mise en place afin de permettre aux agents qui ont besoin d'un soutien immédiat de la contacter. Une permanence a été mise en place tous les jours de 15h00 à 16h 00. Des espaces d'écoute collective ont été proposés, comme des interventions après un événement à caractère traumatique. Le handicap psychique passe par une collaboration avec des partenaires spécialisés. On constate une augmentation de l'accompagnement dans le cadre de l'espace d'écoute individuel.

3.

Carrières et développement professionnel

Espace individuel d'écoute et de parole interne

Depuis le mois de juin 2021, 168 entretiens ont été conduits pour 80 agent-e-s en interne et 42 agent-e-s en externe dans le cadre de l'espace d'écoute individuel.

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

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 30 ans	5	0	5
30 à 39 ans	13	1	14
40 à 49 ans	19	11	30
50 à 59 ans	17	11	28
60 et plus	2	1	3
Total	56	24	80
<i>Rappel 2020</i>	<i>25</i>	<i>11</i>	<i>36</i>

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

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

Le principal motif de consultation concerne les problématiques liées aux relations interpersonnelles. Lors des entretiens individuels, l'accent est mis sur les outils à disposition de chacun pour pouvoir prendre du recul sur une situation problème et pour sortir du conflit. L'organisation du travail et la gestion émotionnelle sont également des problématiques largement abordées. Dans le contexte de la pandémie, les organisations de travail ont été bousculées notamment avec la mise en place du télétravail, ce qui a réinterrogé les pratiques de chacun

3.

Carrières et développement professionnel

Catégorie	Filière	Total
A	Administrative	7
	Culturelle	4
	Technique	1
	Sous total Cat. A	12
B	Activité Physique et Sportive	4
	Administrative	7
	Animation	3
	Culturelle	8
	Sous-total Cat. B	22
C	Activité Physique et Sportive	2
	Administrative	14
	Animation	3
	Culturelle	5
	Police	1
	Sanitaire et Sociale	2
	Technique	19
	Sous-total Cat. C	46
Total		80

Espace d'écoute externe

Sur la période de janvier à mai 2021, en attendant le recrutement d'une nouvelle psychologue du travail et pour ne pas interrompre les accompagnements liés aux risques psycho sociaux, le recours à des prestataires externes a permis l'accompagnement de 42 agent·e·s

Soit au total 122 agent·e·s accompagné·e·s.

Accompagnement collectif

Analyse de la pratique professionnelle

Au niveau collectif, la psychologue du travail anime des analyses de la pratique professionnelle auprès d'agent·e·s exerçant une activité à caractère social, auprès des animateurs référents de la Direction Éducation Jeunesse. Outil de régulation de la pratique professionnelle, l'analyse de pratique permet de prendre du recul, d'avoir un espace neutre pour s'interroger, comprendre et faire évoluer la manière de travailler.

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

Espaces d'écoute collectifs

Par ailleurs, plusieurs espaces d'écoute collectifs ont été mis en place sur demande des services ou des équipes :

- 5 espaces liés à l'instauration du pass sanitaire au sein des bibliothèques
- 2 espaces dans le cadre du traumatisme psychique au sein d'une Maison des habitants et pour un groupe d'ATSEM au sein d'une école

L'accompagnement individuel de la conseillère en organisation et développement professionnel

Note : Les chiffres ci-dessous correspondent à 11 mois d'activité. Les comparaisons avec l'année 2020 sont faites en prenant en compte cette donnée

En 2021, année fortement impactée par la crise COVID-19, les accompagnements proposés par la conseillère en organisation et développement professionnel ont été largement sollicités aussi bien sur le plan des accompagnements individuels que sur le plan du soutien aux collectifs de travail et aux managers. L'accompagnement de retour après une longue période d'absence est venu enrichir la sofline du management Cette intervention vise à accompagner non seulement l'agent-e mais également le responsable et le collectif de travail. En raison de la pandémie les rendez-vous ont été réalisés soit en face à face, soit par téléphone ou en visioconférence.

Répartition des activités : nombre de séances par catégorie des agents et agentes

Cette rubrique regroupe les accompagnements d'appui aux agents ainsi que la passation des profils Arc-En-Ciel DISC© (outil de test de personnalité) et diagnostic EQi^{2.0} outil d'évaluation de l'intelligence émotionnelle. On constate la poursuite de la généralisation des accompagnements à la prise de poste des managers et forte augmentation des appuis de soutien aux managers (softline + accompagnement de retour)

Cat.	Nombre de profils AEC- DISC©	Nombre de diagnostic EQi ^{2.0}	Nombre de rendez-vous accompagnement de Prise de poste de managers	Nombre de rendez-vous accompagnement de retour après longue absence	Nombre de rendez-vous Softline du Management	Nombre de rendez-vous dév. pro	Total
A	8	12	91	14	85	5	215
B	3	1	43	16	10	7	80
C	0	0	50	14	14	14	92
Total	11	13	184	44	109	26	387

- Augmentation de 16 % de l'activité d'accompagnement individuel.** Le contexte sanitaire de l'année 2021 n'a eu aucune incidence sur cette activité d'accompagnement. Les séances d'accompagnement se sont poursuivies en distanciel via le téléphone ou via Starleaf durant les périodes de confinement et/ou de télétravail et en présentiel en période d'accalmie.
- La prestation d'**accompagnement de retour après longue absence** a permis aux agent-e-s de retour après une longue absence d'être mieux accompagné-e-s par leur hiérarchie et de reprendre leur place dans les collectifs de travail. Ce dispositif a été mis en œuvre pour 9 agents Cat C (7 Hommes et 2 Femmes)
- Intégration et **généralisation du travail sur la posture de manager dans les accompagnements à la prise de poste.** Ce travail permet aux managers de développer les savoir être afin de pouvoir mettre en œuvre au mieux les savoir et de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de leur équipe.

3.

Carrières et développement professionnel

Profils ARC EN CIEL (AEC- DISC®) par type d'accompagnement individuel

Catégorie hiérarchique	Prise de Poste		Softline		Total général		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Total
A	0	6	1	1	1	7	8
B	1	2	0	0	1	2	3
C	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	8	1	1	2	9	11

Remarques : Diminution du nombre de profil **AEC- DISC®** réalisés en 2021. Le contexte de la COVID 19 n'a pas permis de mettre en place des séminaires de cohésion d'équipe, les périodes de possibles regroupements des collectifs ayant été limitées à la période entre le 1/08 et 31/11/2021.

Les évaluations EQI^{2.0} par type d'accompagnement individuel

Cet outil est mobilisé pour les managers qui souhaitent travailler leur posture managériale et/ou améliorer leur communication. Il évalue la façon dont les émotions se manifestent lors de :

1. la réception et l'intégration d'information
2. la prise de décisions
3. la manière dont on structure le monde qui nous entoure

Catégorie hiérarchique	Prise de Poste		Dév. Pro et reprise de poste		Softline		Total		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Tot.
A	0	7	0	2	0	3	0	12	12
B	1	0	0	0	0	0	1	0	1
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	7	0	2	0	3	1	12	13

Softline du management

La softline a été largement mobilisée cette année. Les problématiques relatives aux tensions dans les relations de travail, au management des équipes et à la reprise suite au confinement ont été les sujets majoritairement abordés.

Catégorie hiérarchique	Softline		Total
	Homme	Femme	
A	6	29	35
B	2	8	10
C	2	3	5
Total	10	40	50

50 agent.e.s ont fait appel au moins une fois à la softline en 2021. Aujourd'hui, les managers cat A et cat B sollicitent plus facilement ce type d'accompagnement afin de rechercher des solutions aux situations complexes auxquelles ils sont confrontés. **14 des 50 agent.e.s** avaient été accompagné.e.s précédemment dans le cadre d'une prise de poste ou du développement professionnel

3.

Carrières et développement professionnel

Détail des problématiques de saisine de la softline en fonction du genre et de la catégorie du manager

Accompagnement/Genre/Cat	Cat A		Cat B		Cat C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Tot.
Préparation à la réintégration ou départ	5	3	0	0	0	0	5	3	8
Motivation - redonner du sens	0	10	0	0	0	0	0	10	10
Cadrage / Recadrage / Posture d'agent	3	9	0	3	0	2	3	14	17
Management ou cohésion d'équipe	6	15	1	3	0	1	7	19	26
Organisation structurelle	6	2	1	0	0	0	7	2	9
Communication et relation de travail	0	5	0	1	0	1	0	7	7
surcharge de travail/rééquilibrage vie professionnelle/vie personnelle	5	3	0	1	0	3	5	7	12
Suites / Acc. Dev professionnel	0	10	0	0	0	1	0	11	11
Suites / Acc Prise de poste	0	4	0	2	2	1	2	7	9
Total	25	61	2	10	2	9	29	80	109

La softline est devenue un vrai espace de prise de recul pour les managers. L'accès rapide et facile leur permet de la mobiliser chaque fois que le besoin s'en fait ressentir. La reconstruction des collectifs de travail suite au confinement et/ou à une plus grande mise en œuvre du télétravail a été le sujet majeur d'appel à la softline. Elle a permis d'apporter des solutions préventives aux managers en stress face à un ressenti de surcharge de travail ou de fatigue importante.

Détail des accompagnements de prise de poste et développement professionnel

Type d'accompagnement/Genre	Cat A		Cat B		Cat C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Développement professionnel	2	0	1	0	3	0	6
Prise de poste	19	1	7	7	6	9	49
Total	21	1	8	7	9	9	55

Après chaque comité RH, une mise à disposition de la conseillère en organisation et développement professionnel est effectuée. Cette nouvelle prestation a rapidement augmenté et s'est souvent poursuivie par un accompagnement de développement professionnel. 49 agent-e-s ont été rencontré-e-s dans le cadre de leur prise de fonction. 41 agent-e-s ont souhaité bénéficier d'un accompagnement personnalisé à la prise de poste qui a permis de travailler la posture, la communication, le développement professionnel et les méthodologies.

3.

Carrières et développement professionnel

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

Mobilité interne :

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	15	6	21
B	9	12	21
C	45	31	76
TOTAL	69	49	118
Effectif moyen 2021	1 493	1 219	2 712
TAUX DE MOBILITE	4,62 %	4,02 %	4,35 %
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>82</i>	<i>42</i>	<i>124</i>
<i>Rappel Total 2019</i>	<i>88</i>	<i>80</i>	<i>168</i>

118 agent·e·s ont changé de service ou de direction en 2021 suite à candidatures sur poste permanent vacant.

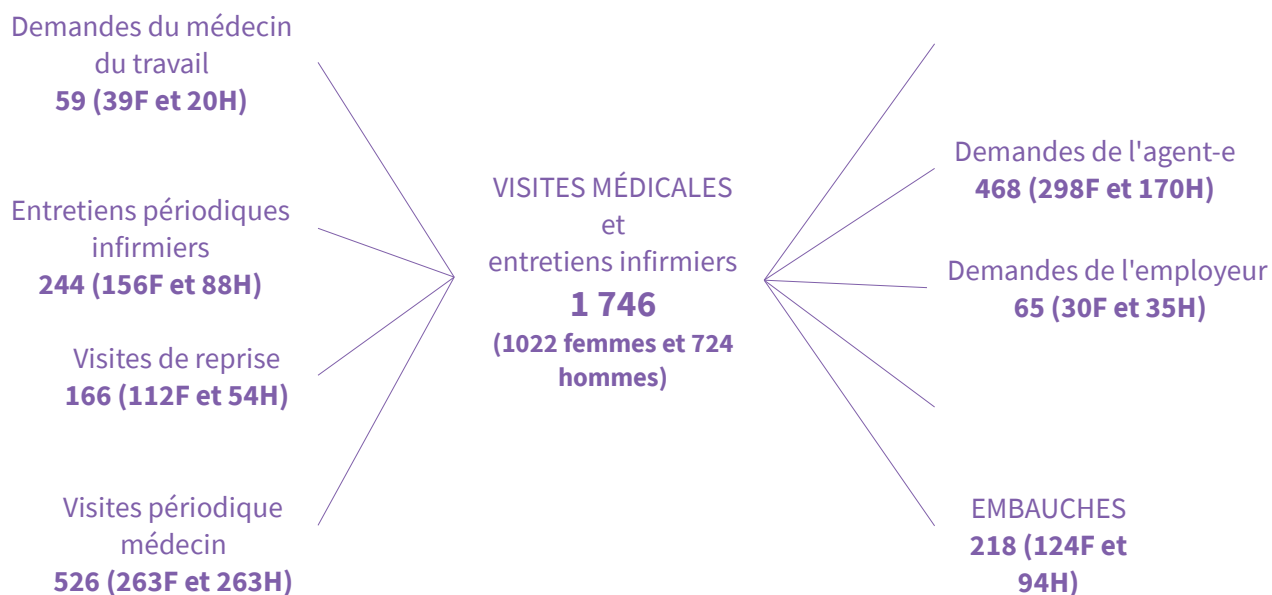
4. PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE.....	86
4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	86
4.3. ORGANISMES PARITAIRES.....	88
4.3.1. Commission Administrative Paritaire.....	88
4.3.2. Comité Technique.....	89
4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail.....	90
4.4. DROIT SYNDICAL.....	93



4. Prévention et relations sociales

4.1. MÉDECINE PROFESSIONNELLE



4.2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Département d'origine des agentes et agents rencontrés – Année 2021

Direction Générale	Nombre d'agentes et agents		
	Femme	Homme	Total
Ressources humaines numérique	5	2	7
Finances, juridique	8	0	8
Ville émancipatrice	92	24	116
Ville solidaire	11	2	13
Ville résiliente	14	38	52
Anciens agents Ville	16	11	27
Direction générale des services et cabinet du Maire	12	5	17
TOTAL	158	82	240
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>105</i>	<i>77</i>	<i>227</i>
<i>Rappel Total 2019</i>			<i>254</i>

4.

Prévention et relations sociales

Agent·e·s reçus par les Assistantes Sociales	Pourcentage		
	Femme	Homme	Total
Accompagnement ponctuel (entre 1 et 3 rdv)	52 %	31 %	83 %
Accompagnement soutenu (entre 4 et 9 rdv)	13 %	3 %	16 %
Accompagnement renforcé (10 rdv et plus)	1 %	0 %	1 %
TOTAL	66 %	34 %	100 %
Nombre de rendez-vous total 2021	380	150	530
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>308</i>	<i>230</i>	<i>538</i>
<i>Rappel Total 2019</i>			<i>518</i>

Constitution de dossiers – Année 2021

Type	Nombre		
	Femme	Homme	Total
Aides financières	33	11	44
Soutien aux personnes handicapées	21	6	27
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	2	2	4
Surendettement	4	2	6
Remises gracieuses de dette Ville de Grenoble	5	3	8
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	1	0	0
Retraites	7	3	10
Mesures de protection	0	0	0
TOTAL DOSSIER	73	27	100
<i>Rappel Total 2020</i>	<i>40</i>	<i>39</i>	<i>79</i>
<i>Rappel Total 2019</i>			<i>97</i>

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

La mission du service se centre sur la question de la santé au travail et des conditions de maintien dans l'emploi de l'agent.

Son intervention est axée sur les facteurs d'équilibre de la vie professionnelle et personnelle de l'agent.

Depuis mars 2021, une conseillère en économie sociale et familiale est venue renforcer le Service social du travail et ainsi assurer une complémentarité d'intervention avec les assistantes sociales.

En 2021, le Service social du Travail a accompagné 337 personnes dont 240 agent·e·s de la Ville de Grenoble. 848 entretiens ont été réalisés, dont 530 avec des agent·e·s de la Ville de Grenoble.

4.3. ORGANISMES PARITAIRES

4.3.1. Commission Administrative Paritaire

Rôles et Compétences

La CAP est un organe de consultation et d'échange sur des questions d'ordre individuel, 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 vote que pour leur catégorie.

Depuis le 1er janvier 2021, la CAP a vu ses compétences évoluer. Elle donne désormais des avis en matière de :

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

Composition :

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

	Représentants du personnel								
	Cat. A			Cat. B			Cat. C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	3	2	5	4	1	5	5	3	8
Suppléants	5	0	5	4	1	5	5	3	8

Séances :

Nombre de réunions 2021	
Prévues par le règlement intérieur	3
Tenues	2

Evolution du nombre de réunions		
2019	2020	2021
6	4	2

4. Prévention et relations sociales

4.3.2. Comité Technique

Rôles et Compétences :

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

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

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

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

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

Composition :

	Représentant·e·s de la Ville		Représentant·e·s du personnel	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	6	6	6	6
Suppléant·e·s	6	6	6	6

4. Prévention et relations sociales

Séances :

Nombre de séances et réunions	2021
Séances prévues par le règlement intérieur	6
Séances tenues	14
Réunions préparatoires	12
Réunions préalables	39

Évolution du nombre de séances				
2017	2018	2019	2020	2021
12	12	10	10	14

4.3.3. Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail

Rôles et Compétences :

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

Composition :

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

Séances :

Nombre de réunions	2021
prévues par le règlement intérieur	5
tenues	4

Evolution du nombre de réunions		
2019	2020	2021
5	4	4

Principales actions réalisées sur 2021 :

- Programme des actions CHSCT 2021
- Perspective amiante 2021 + planning des actions
- Bâtiment CLAUDEL : - Avancement des travaux ; Prise d'usage des locaux par les agents ; Validation vidéo surveillance Claudel
- Présentation des formations sécurité au travail
- Point sur le travail effectué par CEGAPE sur le référentiel formation
- COVID 19 : Bilan année 2020 (retour sur les contaminations professionnelles...)
- DUERP service Propreté Urbaine, collecte des encombrants
- Présentation du service Pavoisement : sécurité halle repos
- Recensement matériel portatif thermique et électrique de la Propreté Urbaine
- Projet de sensibilisation aux addictions
- Cartographie défibrillateur étape 1
- Indicateurs d'analyse des AT et actions correctives
- DUERP service Police Municipale (sécurité civile)
- Cartographie produits chimiques et rappel des règles extincteurs
- SIAP et rapport d'intervention
- Transition énergétique (traitement de l'eau et de l'air des piscines)
- Présentation du Bilan du service Médecine Professionnelle
- Projet ATSEM projet FNP
- Piscine : évolution de la situation à la Piscine Jean Bron
- Bilan des travaux d'été dans les écoles
- Présentation des actions de lutte sur les RPS
- Présentation des fiches de contraintes - fiches de capacités restantes
- Présentation du bilan du service social
- DUERP de la Police Municipale
- Perspective fin 2021, travaux 2022, aménagement, projet travaux : Reprographie, archive etc

Visites du CHS-CT effectuées sur le terrain :

- Restauration scolaire Elisée Châtin
- Conservatoire à Rayonnement Régional
- Claudel
- Ecole Marianne Cohn
- Fin de travaux extension école élémentaire Jean Racine
- Gymnase Jean-Philippe Motte
- Bibliothèque Jardin de Ville
- Gymnase Berthe de Boissieux
- Cuisine centrale
- Archives

Présentation des avant-projets et réceptions des travaux :

- Présentation du projet de réhabilitation partielle du centre sportif la Rampe – Aménagement d'une nouvelle entrée (Phase APD)
- Restructuration de l'École Grand Châtelet
- Présentation de projet : Équipement jeunesse du secteur 6

Analyse 2021

Au cours de l'année 2021 :

- Continuité des visites de site dans le cadre du CHSCT
- Mise en place du projet ATSEM (cette action se déploie dans les écoles de la ville spécifiquement sur les métiers ATSEM)
- Lancement des campagnes de prévention sur la sécurité routière (suite à la problématique des risques liés aux déplacements).
- Poursuite de la mise à jour du DUERP (présentation lors des plénières de CHSCT)
- Lancement de l'expérimentation « les animaux au bureau » sur une année.
- Plan canicule
- Remise à jour de la procédure Amiante
- Mise en place de la cartographie des défibrillateurs
- Mise à jour des différents marchés (Trousse de secours, défibrillateurs...)
- Gestion des systèmes d'évacuation des bâtiments (CLAUDEL, Hôtel de Ville)

4.4. DROIT SYNDICAL

En 2021	Heures attribuées	Heures utilisées	Pourcentage
CGT	3 096	808	26,10 %
CFDT	1 908	394	20,60 %
CFTC	624	47	7,50 %
FO	1 380	64	4,60 %
SUD	636	47	7,40 %
CNT	156	21	13,50 %
Organisations syndicales	7 644	1 360	17,80 %
Rappel Total 2020	7 644	1 156	14,80 %
Rappel Total 2019	7 644	2 837	37,11 %

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 (8,4 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 agentes et agents mandaté·e·s par un syndicat (cf protocole d'accord des droits syndicaux).

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

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

Mois	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Nov	Déc
Nombre	3	1	2	1	0	6	3	5	10	2	0

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

Annexe : La politique municipale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les genres et les sexualités

L'engagement de la Ville de Grenoble :

Le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble a signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Élaborée en 2006 par le Conseil des communes et régions d'Europe, cette charte interpelle les collectivités territoriales sur leur pouvoir d'agir et les incite à s'engager publiquement en faveur d'une plus grande égalité pour tous et toutes. La Ville met ce texte en œuvre grâce à un plan d'actions suivi par un comité de pilotage.

Le plan d'actions comprend deux volets principaux :

- La Ville agit en tant qu'actrice publique en participant à l'amélioration de la place des femmes sur l'espace public, en luttant contre les stéréotypes dès le plus jeune âge, en développant la pratique sportive des femmes, en les incitant à participer à la vie citoyenne, en luttant contre les violences et en adaptant son action à la diversité des identités.
- La Ville agit également en tant qu'employeuse grâce à un plan d'actions pluriannuel voté en Comité technique le 8 décembre 2020. Celui-ci vise à garantir l'égalité de traitement en matière d'avancement, de promotion et de rémunération, à favoriser l'articulation entre vie personnelle et professionnelle et à lutter contre toutes les violences.

Contexte réglementaire :

Les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s ont l'obligation de présenter deux rapports pour rendre compte de leurs actions en faveur de l'égalité des genres :

- Le Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes prévu par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 (article 61) est présenté en Conseil municipal préalablement au débat d'orientation budgétaire. Ce rapport rend compte du plan d'actions de la Ville et valorise la dynamique de la collectivité sur cette thématique.
- Le Rapport social unique (RSU) prévu par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique remplace le Rapport de situation comparée. Outil de dialogue social, le RSU a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines. Il traite dix thématiques dont l'ensemble des données sont genrées (emploi, recrutement, rémunération, santé et sécurité, etc).

Lexique

A

Absentéisme :

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

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

Agent·e·s formé·e·s :

Agent·e·s ayant participé à au moins une action de formation.

D

Détachement :

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

Disponibilité :

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

E

Effectifs permanents (agents sur emplois permanents) :

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

Équivalent temps complet :

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

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

F

Formation continue :

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

Formations obligatoires :

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

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

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

Formation personnelle :

Il s'agit notamment des congés individuels de formation.

M

Mobilité interne :

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

Mise à disposition :

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

Temps partiel thérapeutique :

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

P

Préformation :

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

S

Sanctions Disciplinaires :

Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :

1) Premier groupe :

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

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

2) Deuxième groupe :

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

3) Troisième groupe :

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

4) Quatrième groupe :

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

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

T

Temps partiel :

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