



DEPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES NUMERIQUES

Direction Gestion des Ressources Humaines

Service Relations Sociales et Suivi de la Masse Salariale

BILAN SOCIAL 2017



Ville de Grenoble

EDITO

Le bilan social est une photographie de la collectivité au 31 décembre de l'année. Il reflète les actions menées par la collectivité en matière de ressources humaines, en premier lieu pour améliorer des conditions de travail et valoriser les compétences de l'ensemble des 4000 agents de la Ville.

C'est aussi un outil de partage entre les RH, les services, les organisations syndicales et plus largement avec toute personne qui s'intéresse aux agents de la Ville de Grenoble. Depuis cette année, il est rendu public sur le site internet de la Ville.

Cette nouvelle maquette été travaillée avec les organisations syndicales en 2017 et a également été améliorée de leurs commentaires en 2018.

Pour plus de clarté, toutes les données genrées ont été incluses dans le rapport de situation comparée.

Pour la deuxième année, un chapitre supplémentaire a été inséré sur les parcours professionnels et le bien-être au travail, qui sont autant d'éléments clés de la politique en matière de ressources humaines qu'il me paraît important de partager.

Bonne lecture !

Maud Tavel
Adjointe au personnel

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : EMPLOI _____ 4

1.1 - Répartition et analyse des effectifs _____	5
1.1.1 - Présentation générale _____	5
1.1.2 - Structure de l'effectif _____	9
1.1.3 - Répartition des dispositifs _____	12
1.1.4 - Approche démographique _____	13
1.2 - Insertion et solidarité _____	17
1.2.1 - Travailleurs en situation de Handicap _____	17
1.3 - Temps de travail _____	18
1.3.1 - Durée du temps de travail _____	18
1.3.2 - Temps partiel et temps non complet _____	19
1.4 - Accident du travail et Absentéisme _____	20
1.4.1 - Nombre d'accidents et de jours d'arrêt _____	20
1.4.2 - Nombre de jours d'absence pour raison de santé et taux d'absentéisme _____	23

CHAPITRE 2 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX _____ 28

2.1 - Dépenses de personnel _____	29
2.1.1 - Dépenses de personnel (DP) et Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF) _____	29
2.1.2 - Ventilation par statut des rémunérations et charges _____	29
2.2 - Rémunération des agents sur emploi permanent _____	30
2.2.1 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps plein _____	30
2.2.2 - Revenu mensuel net à payer moyen des cadres à temps plein _____	30
2.2.3 - Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agents à temps plein _____	31
2.2.4 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps non-complet et partiel _____	32
2.3 - Heures supplémentaires _____	33
2.4 - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) _____	35
2.5 - Avantages sociaux _____	36
2.5.1 - Participation versée au COS _____	36
2.5.2 - Participation au titre de la Prévoyance _____	36
2.5.3 - Participation au titre de la Complémentaire Santé _____	37

CHAPITRE 3 : CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL _____ 38

3.1 - Déroutement de carrière _____	39
3.1.1 - Avancement grade et promotion interne à la CAP _____	39
3.1.2 - Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires _____	40
3.1.3 - Médailles _____	40
3.1.4 - Sanctions _____	41

3.2 - Formation	42
3.2.1 - Répartition par type de formation et par catégorie	42
3.2.2 - Répartition par organisme de formation	44
3.2.3 - Formations personnelles	44
3.2.4 - Formations de prévention	45
3.2.5 - Dépenses de formation	46
3.3 - Mouvement de personnel	47
3.3.1 - Ventilation des Entrées - Sorties par motif des agents sur emploi permanent	47
3.3.2 - Flux des agents sur emploi permanent	48
3.3.3 - Départ à la retraite des agents sur emploi permanent	49
3.4 - Parcours professionnels et mobilité	50
3.4.1 - Accompagnements individuels et collectifs	50
3.4.2 - Mobilité interne des agents sur emploi permanent	57
CHAPITRE 4 : PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES	58
4.1 - Médecine professionnelle	59
4.2 - Accompagnement social	60
4.3 - Organismes paritaires	62
4.3.1 - Commission Administrative Paritaire	62
4.3.2 - Comité Technique	63
4.3.3 - Comité d'Hygiène et de Conditions de Travail	64
4.4 - Droit Syndical	65
LEXIQUE	67

CHAPITRE 1 : EMPLOI

1.1 - Répartition et analyse des effectifs

1.1.1 - Présentation générale

Répartition des effectifs gérés

Situation au 31 décembre en nombre d'agent	2015	2016	2017
Agents en activité sur emploi permanent	2 706	2 768	2 739
Agents sur mission temporaire ^{et/ou} partielle (détail p.8)	971	901	948
Collaborateurs de cabinet	5	4	5
Dispositifs (détail p. 13)	60	42	33
Agents hors activité (hors allocataires pour perte d'emploi)	167	175	184
TOTAL MAIRIE	3 909	3 890	3 909
Allocataires pour perte d'emploi	4	5	9
TOTAL	3 913	3 895	3 918

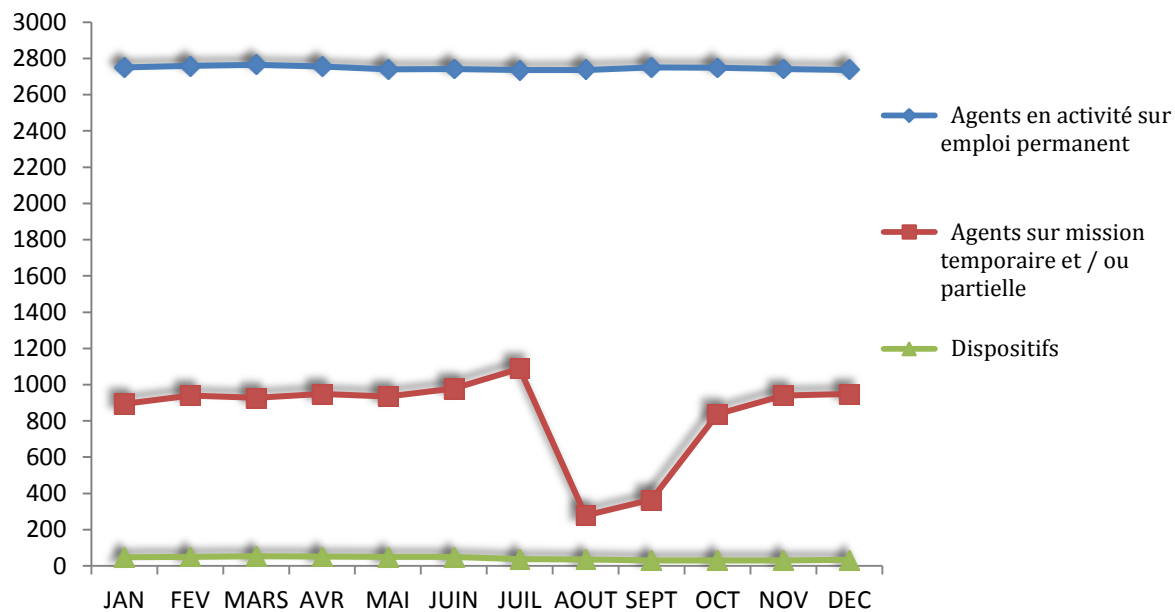
Agents sur emploi permanent	Effectif en nb d'agents		Effectif en ETP	
	au 31/12	moyen	au 31/12	moyen
2017	2 739	2 747	2 603,92	2 614,47
2016	2 768	2 775	2 639,06	2 641,49
2015	2 706	2 790	2 572,90	2 654,20

$$\text{Effectif moyen} = \frac{\text{somme des effectifs mensuels}}{12}$$

Effectifs permanents :

- titulaires
- stagiaires
- agents non titulaires qui occupent un poste momentanément vacant et les agents contractuels (CDAPH* ou non).

Evolution mensuelle des effectifs gérés



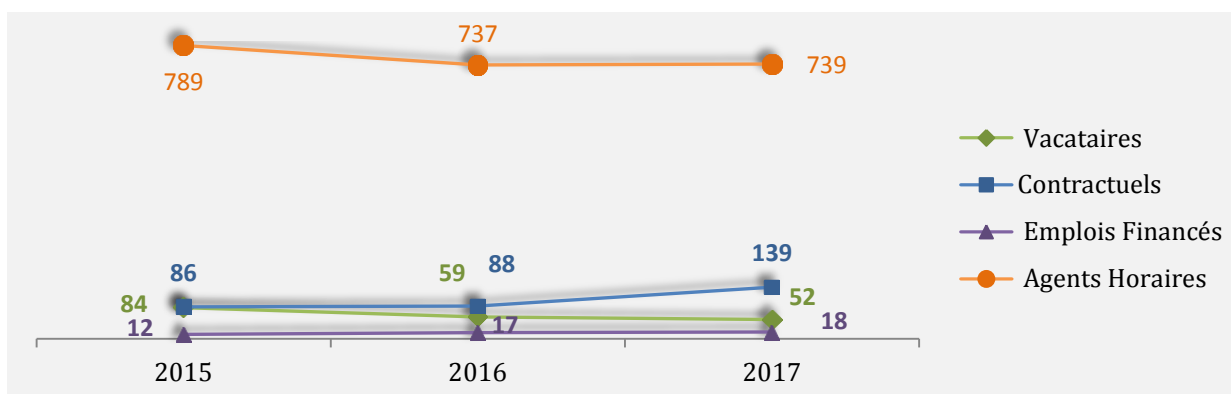
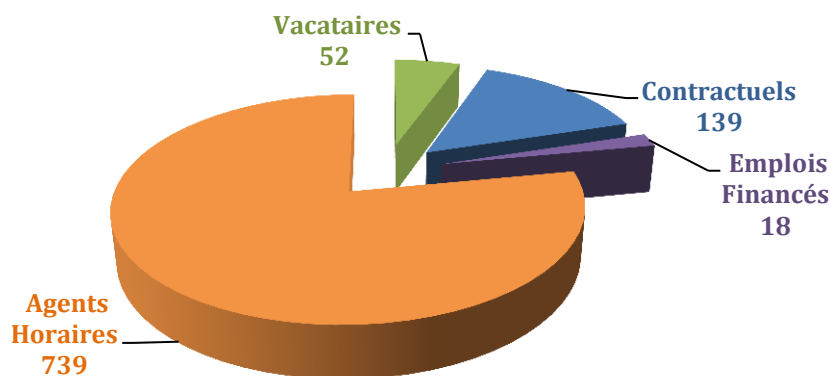
Répartition des agents sur mission temporaire et / ou partielle

Agents contractuels : Agents ayant un engagement à durée déterminée dont le temps de travail est mensualisé.

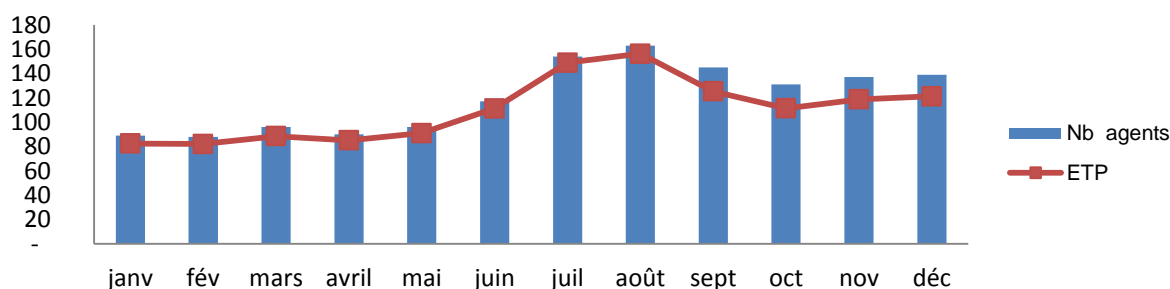
Agents vacataires : Agents travaillant occasionnellement.

Emplois financés : Agents 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.

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



Saisonnalité des agents contractuels



Répartition des agents Hors Activités

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

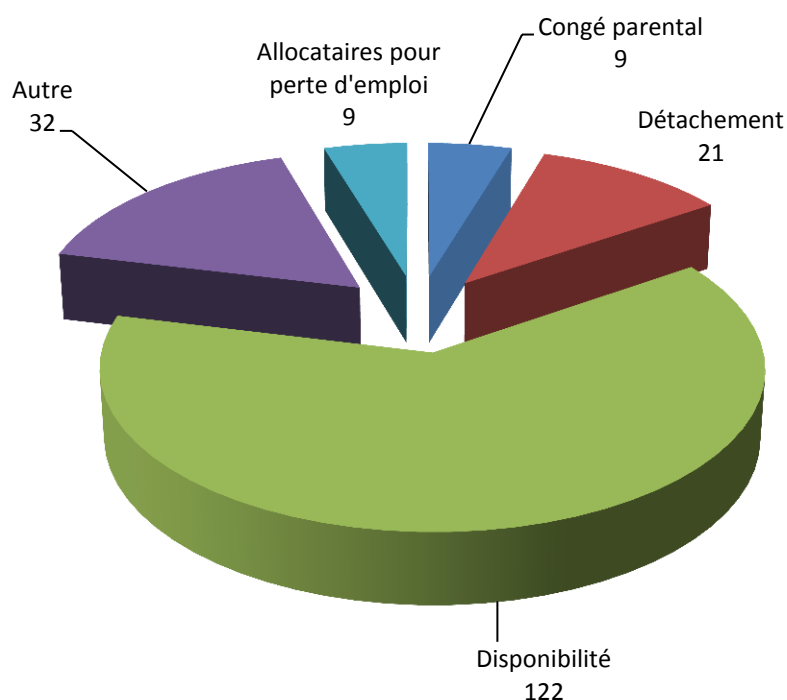
Détachement : Position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire peut être détaché auprès de l'Etat, d'autres collectivités, d'établissements publics, ou d'organismes privés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

Disponibilité : Le 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 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 statut et catégorie des agents sur emploi permanent

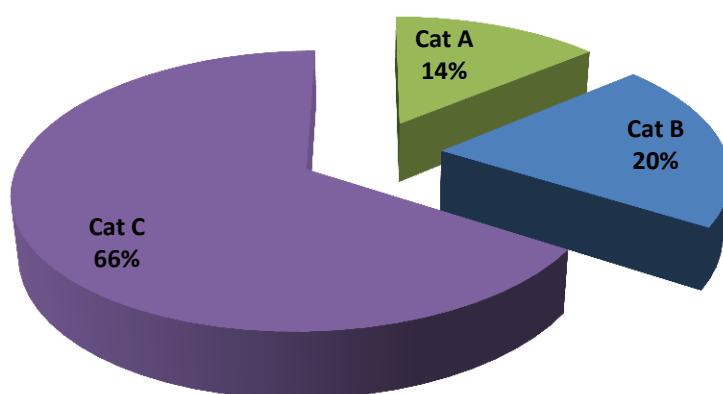
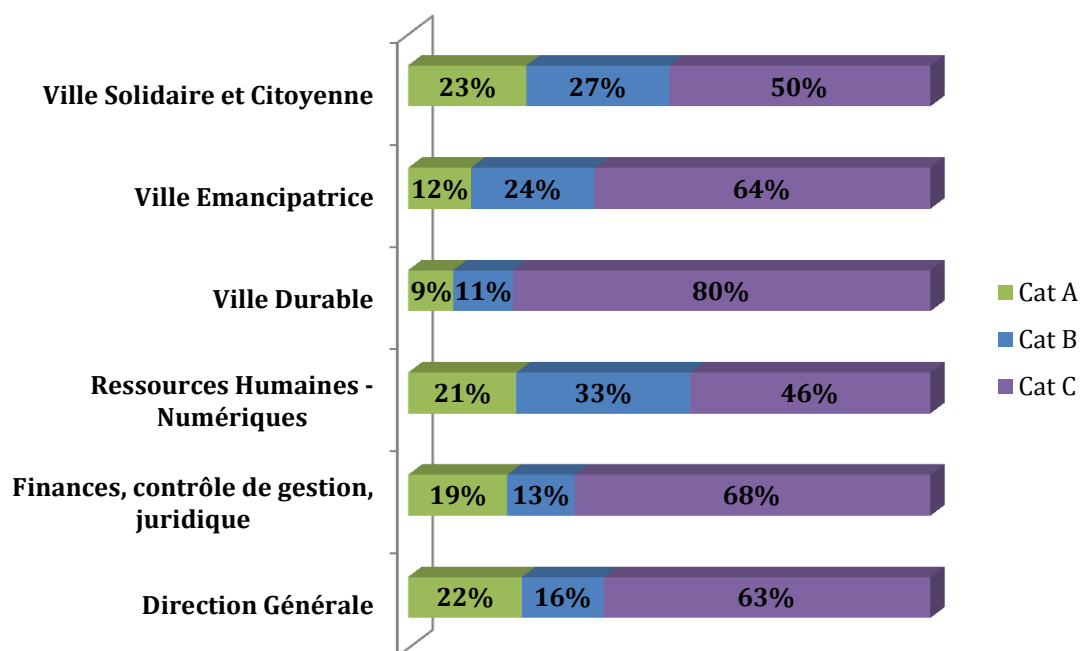
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Titulaires et stagiaires CNRACL	308	501	1 679	2 488
Titulaires et stagiaires IRCANTEC	4	4	73	81
Titulaires détachés autres fonctions publi.	9	1	2	12
<i>Sous total titulaire</i>	<i>321</i>	<i>506</i>	<i>1 754</i>	<i>2 581</i>
Contractuels (RQTH)			2	2
Contractuels durée D (*)	33	43	50	126
Contractuels durée I (*)	27	2	1	30
<i>Sous total non titulaires</i>	<i>60</i>	<i>45</i>	<i>53</i>	<i>158</i>
TOTAL	381	551	1 807	2 739
<i>Rappel 2016</i>	<i>369</i>	<i>594</i>	<i>1 805</i>	<i>2 768</i>
<i>Rappel 2015</i>	<i>371</i>	<i>560</i>	<i>1 775</i>	<i>2 706</i>

Durée I : Agents ayant un contrat à durée Indéterminée (par application notamment la loi n°2005-83 du 26 juillet 2005 (lutte contre la précarité) ou de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (accès à l'emploi titulaire, amélioration conditions d'emploi des agents contractuels, lutte contre les discriminations)).

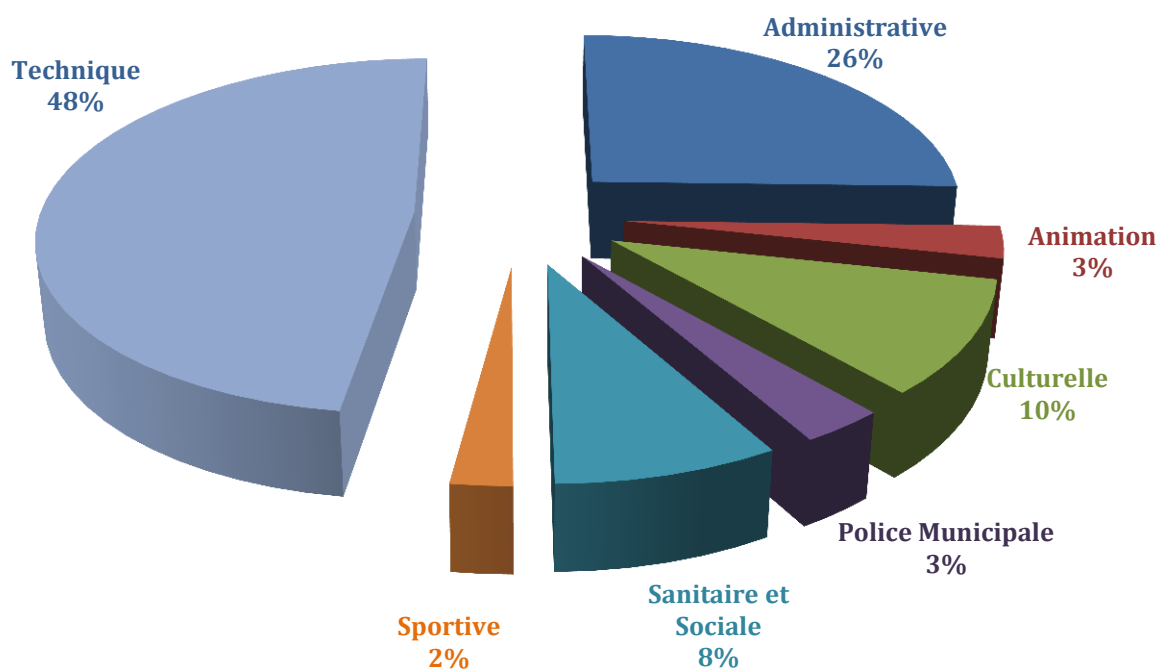
Durée D : Agents ayant un contrat à durée Déterminée. Ils ont été recrutés sur un poste momentanément vacant.

La baisse des CDI est liée à l'application de la Loi déontologie n°2016-483 qui prolonge le dispositif de la loi Sauvadet (résorption de la précarité).

Répartition par catégorie et département des agents sur emploi permanent



Répartition par filière des agents sur emploi permanent



1.1.3 - Répartition des dispositifs

	2015	2016	2017
<u>Contrat de droit privé</u>			
Apprenti	22	17	19
Emploi d'avenir	30	14	5
Contrat Accompagnement Emploi	8	3	0
Contrat Adultes-Relais	0	3	3
<u>Statut particulier</u>			
Stagiaire gratifié	0	5	5
Service civique			10
Contractuel en CIFRE			1
TOTAL	60	42	43

Apprenti : 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 : 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 d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : Contrat de travail de droit privé, destiné à faciliter l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Durée : 6 mois renouvelable 2 fois dans la limite de 24 mois.

Emploi Avenir (EA) : Contrat de travail de droit privé, destiné à faciliter le retour à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans peu ou non diplômés jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap.

Durée: 12 à 36 mois.

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

Apprenti : Stabilité d'accueil pour 19 jeunes.

Emploi d'avenir : Comme le dispositif prend fin début 2018, le nombre de personnes est donc réduit à 5.

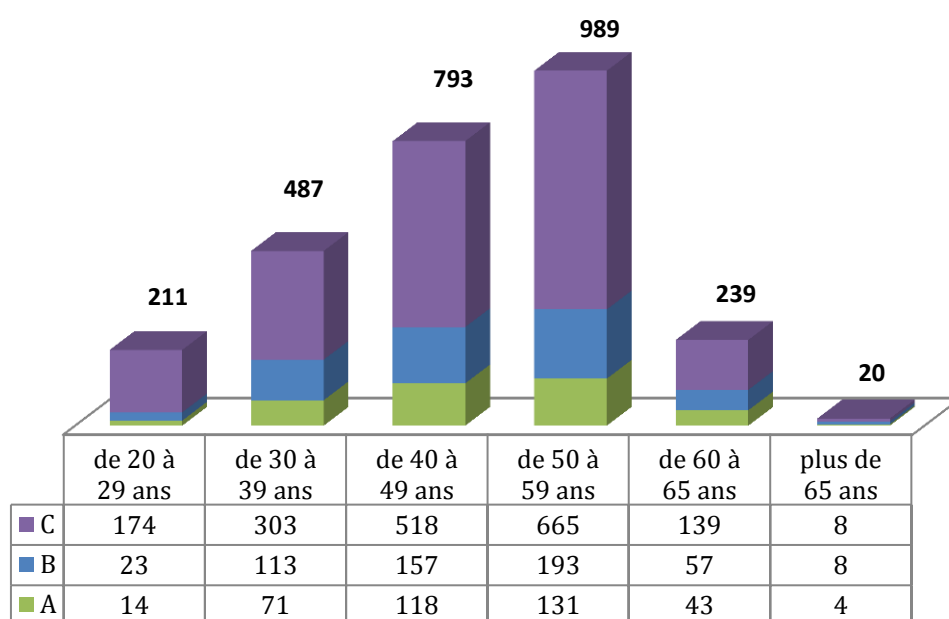
Service civique (pilotage service jeunesse) : 10 jeunes accueillis au sein de la ville, du 1er décembre 2017 au 30 juin 2018 non rémunérés.

Stagiaire gratifié : 45 jeunes effectuant un stage de plus de 2 mois (donc gratifiés) sont accueillis à la ville, en plus des 400 étudiants réalisant des stages de courte durée ; un accent a été porté en 2017 sur les stages découverte de 3ème pour des jeunes issus de collèges ciblés.

Contrat adulte relais : 3 personnes au sein de la Direction Action Territoriale.

1.1.4 - Approche démographique

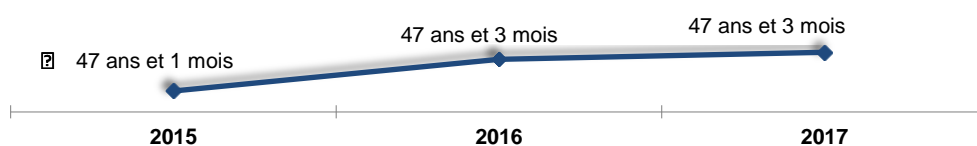
Répartition par tranche d'âge des agents sur emploi permanent



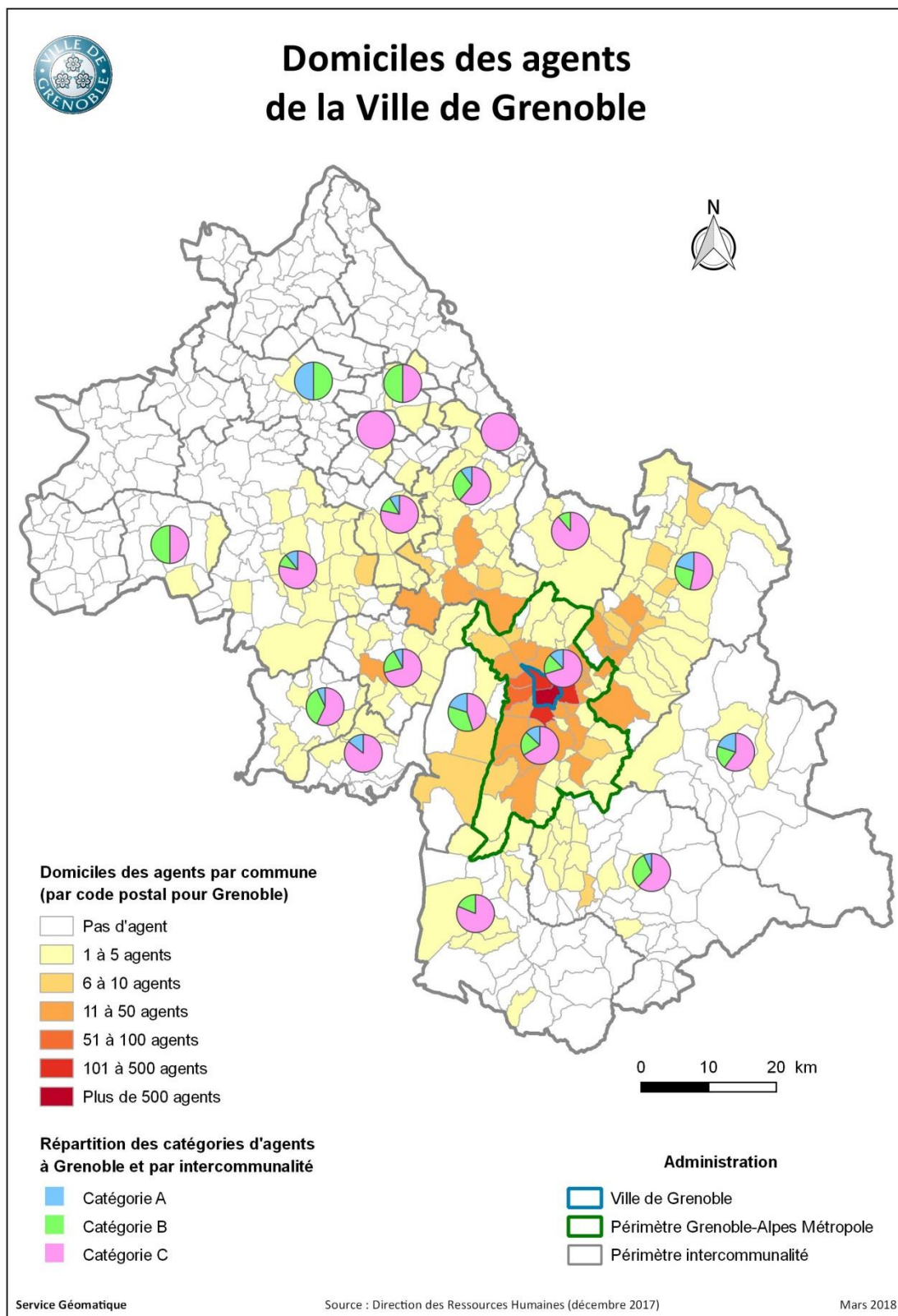
45,1 % de l'effectif a 50 ans et plus. Il est de 44,9 % pour la tranche d'âge en catégorie C.

Age moyen par catégorie des agents sur emploi permanent

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Age moyen
2017	48 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
2016	48 ans et 6 mois	47 ans et 11 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
2015	48 ans et 8 mois	48 ans et 1 mois	46 ans et 4 mois	47 ans et 1 mois

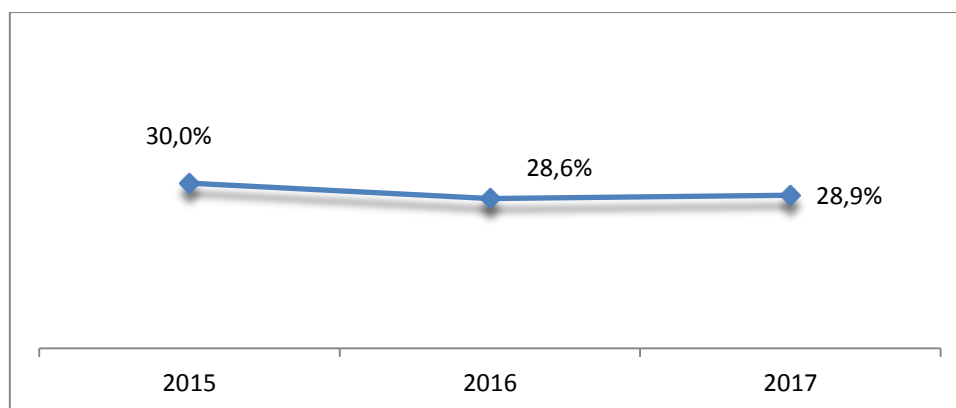


Lieu de résidence des agents sur emploi permanent



Dispositif Plan de Déplacement d'Administration des agents sur emploi permanent

Taux de bénéficiaires = Nombre de bénéficiaires / effectif moyen AEP



Le nombre de bénéficiaires était de 837 en 2015, 795 pour les années 2016 et 2017 pour des effectifs moyens respectifs de 2790, 2775 et 2747.

Nombre d'abonnements en 2017 en sachant que des agents en ont plus d'un

Année 2017	Grenoble	Métropole	Autre Isère	Autres départements	Total
SEMITAG mensuelle	52	32	6	1	91
SNCF	2	4	79	23	108
SNCF + TAG	1	1	37	4	43
PDA Vélo	43	4	2	1	50
SEMITAG annuelle	207	217	27	12	463
Trans-isere	1	5	72		78
Tickets SEMITAG	44	35	6		85
TOTAL	350	298	229	41	918
Rappel 2016	335	299	215	50	899

Le nombre d'abonnements était de 918 en 2015, 899 en 2016 et 918 en 2017.

1.2 - Insertion et solidarité

1.2.1 - Travailleurs en situation de Handicap

*Sur emploi permanent **

NATURE DU HANDICAP	Titulaires	Contractuels
Travailleurs handicapés (RQTH)	164	1
Titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité	42	
Fonctionnaire inaptes ou reclassés	8	
Titulaire d'une allocation adulte handicapé		
Carte d'invalidité	2	
Pension d'invalidité	5	
Incapacité Permanente Partielle	6	
TOTAL	227	1
Nombre d'agents	228	
Nombre d'agents (sous totaux)	2581	158
<i>% des travailleurs handicapés et inaptes</i>	<i>8,8%</i>	<i>0,6%</i>
Nombre d'agents (total sur emploi permanent)	2739	
% des travailleurs handicapés et inaptes	8,3%	

* **Mode de calcul spécifique au bilan social** : le pourcentage des travailleurs handicapés est *calculé sur le total des Agents 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 4 travailleurs en situation de handicap sur les 351 agents en renfort et remplaçant présents dans l'année.

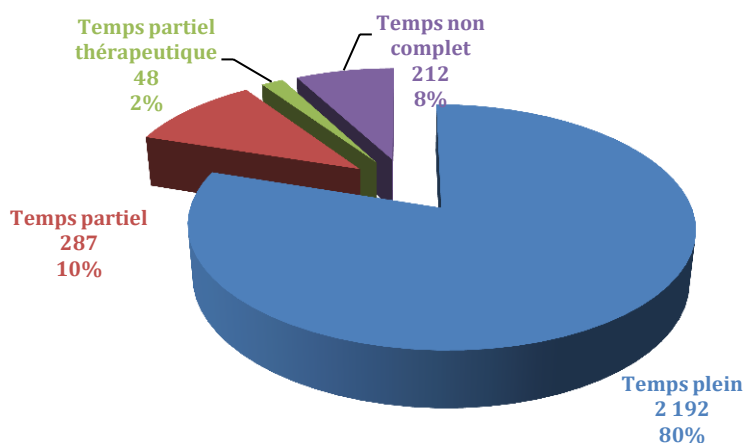
On ne compte aucun travailleur en situation de handicap parmi les 5 agents qui bénéficient d'un contrat d'insertion.

On compte 2 travailleurs en situation de handicap parmi les 19 apprentis formés au sein des services municipaux.

On compte 6 travailleurs en situation de handicap parmi les 1679 agents horaires et vacataires présents dans l'année.

1.3 - Temps de travail

1.3.1 - Durée du temps de travail



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, soit de droit, de 50 à 90 % d'un temps complet. L'agent à temps partiel peut toujours, s'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 :

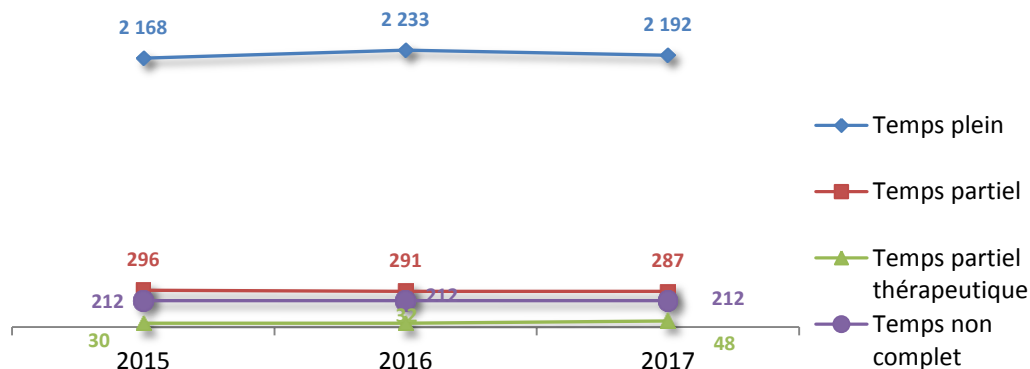
Les fonctionnaires territoriaux recrutés sur des emplois permanents dont la durée hebdomadaire est inférieure au temps complet, relèvent du statut des fonctionnaires à temps non complet.

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 des Collectivités Locales (CNRACL).

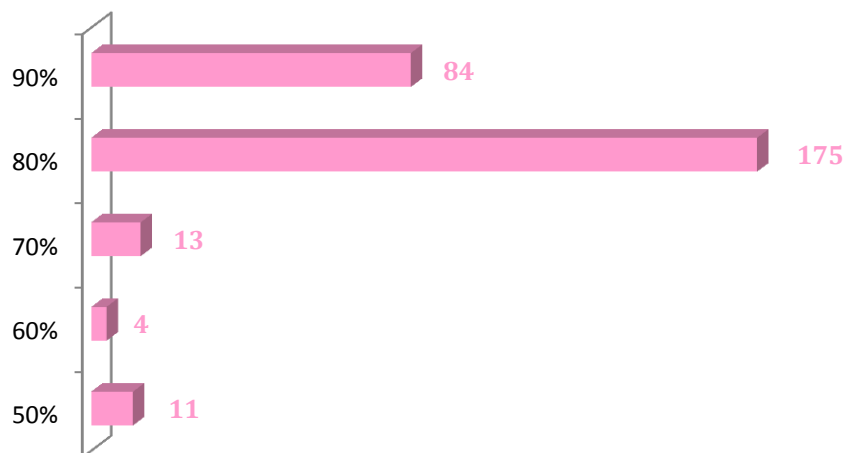
Temps partiel thérapeutique :

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.



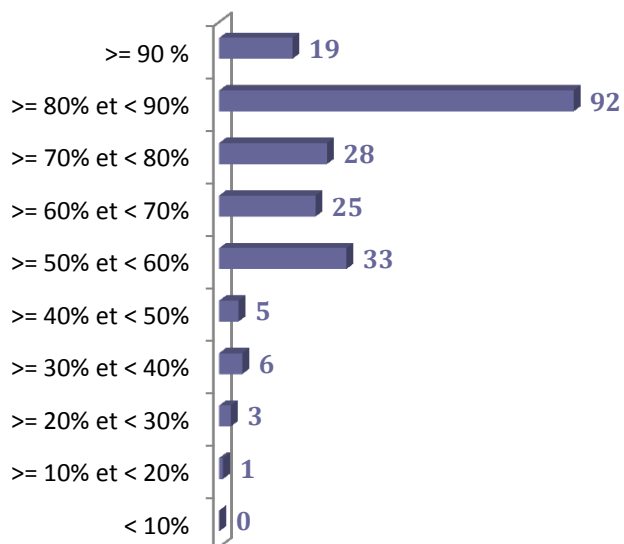
1.3.2 - Temps partiel et temps non complet

Temps partiel



Agent à temps partiel : Agent affecté sur un poste à temps complet, qui a lui-même choisi de réduire son temps de travail

Temps non complet



Agent à temps non complet : Agent affecté sur un poste dont la quotité de travail est inférieure à 100 %

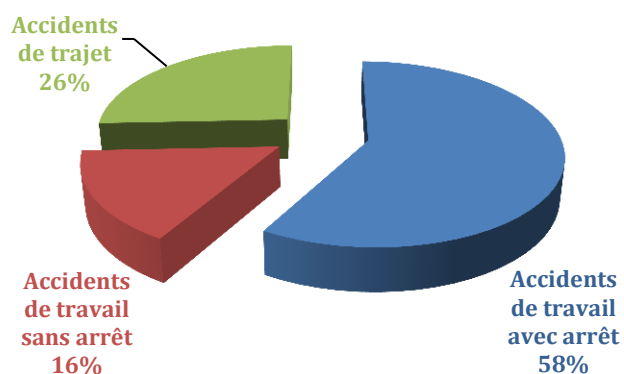
1.4 - Accident du travail et Absentéisme

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

Cet indicateur concerne tous les agents permanents, non permanents, et les dispositifs (CAE et apprentis).

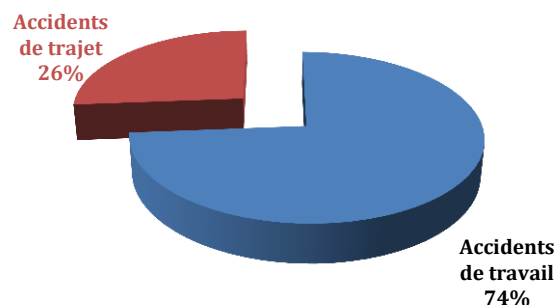
Déclaration d'accidents

	2015	2016	2017
Accidents de travail	201	186	191
<i>Accidents de travail avec arrêt</i>	172	144	150
<i>Accidents de travail sans arrêt</i>	29	42	41
Accidents de trajet	45	58	66
TOTAL	246	244	257
	-7,1%	-14,3%	+4,5%

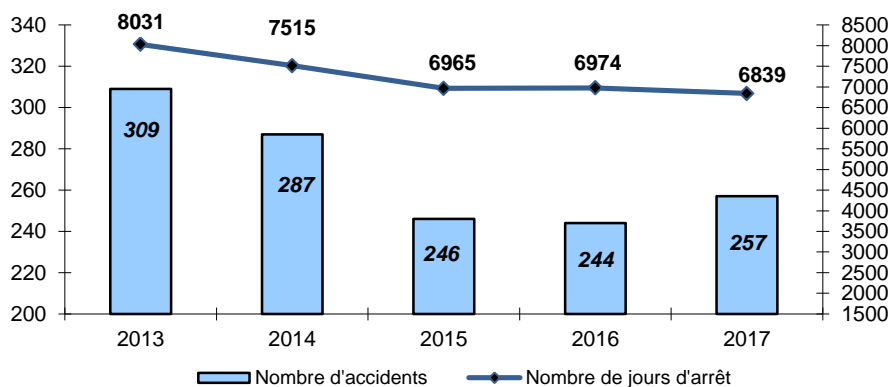


Nombre de jours d'arrêt

	2015	2016	2017
Accidents de travail	5 663	5 316	5 045
Accidents de trajet	1 302	1 658	1 794
TOTAL	6 965	6 974	6 839
	-7%	+0%	-2%



* Accident de trajet = domicile - travail



Durée d'immobilisation

Nombre de jours d'absence	Nombre d'accidents	%
0	43	23%
1 - 5	17	9%
6 - 10	30	16%
11 - 15	11	6%
16 - 20	19	10%
21 - 25	13	7%
26 - 30	8	4%
de 1 mois à 2 mois	22	12%
de 2 mois à 3 mois	7	4%
> 3 mois	21	11%
TOTAL	191	100%

	TAUX DE FREQUENCE	% d'évolution sur année précédente	TAUX DE GRAVITE	% d'évolution sur année précédente
2017	29,8	2%	0,79	3,9%
2016	29,2	-18%	0,76	-8,3%
2015	30,8	17%	0,91	-3,6%

Taux de fréquence :

Nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées

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

Taux de gravité :

Nombre de journées d'arrêt pour mille heures travaillées

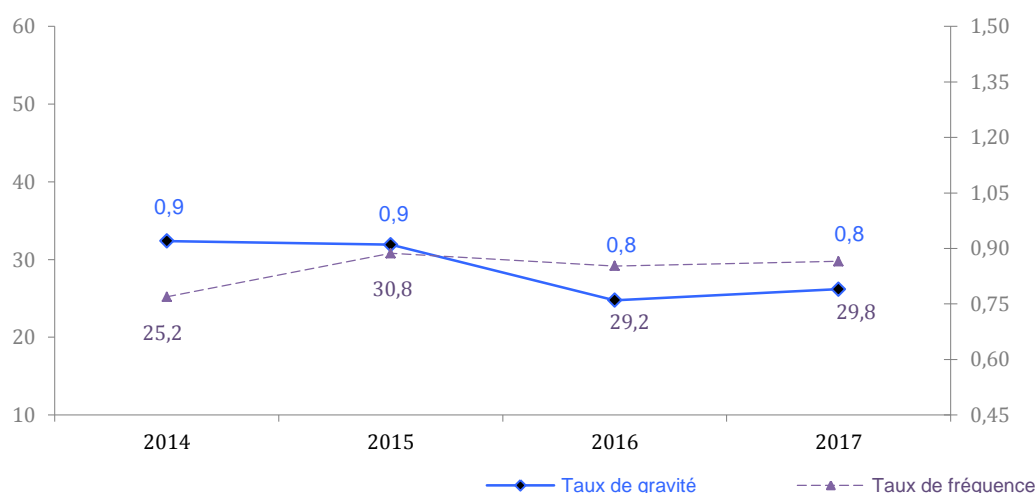
$$\frac{\text{Nb. de jours d'arrêts du travail}}{\text{Nb. d'heures travaillées par tous les agents ETP}} \times 1\,000$$

Important :

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 agent (en E.T.P.).

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



En 2017, on constate 191 **accidents de travail**, dont 150 avec arrêt ayant entraîné 5045 jours d'arrêt de travail.

Le nombre de jours d'arrêt diminue donc pour la quatrième année consécutive. Toutefois, il reste bien supérieur à la moyenne de la décennie précédente.

Le nombre total d'accident de travail connaît une légère hausse (+5 accidents) : 6 accidents avec arrêt en plus, un accident sans arrêt en moins.

La durée moyenne d'un arrêt de travail, s'établit à 34 jours (37 jours en 2016).

Les principales causes d'accident restent :

- Les chutes de plain-pied (55 accidents – 2204 jours d'arrêt)
- Les postures de travail (23 accidents – 805 jours d'arrêt)
- Les manutentions manuelles (21 accidents – 547 jours d'arrêt)

Leurs conséquences :

- Douleurs ou lumbagos (43% des accidents)
- Entorses (9%)
- Plaies (9%)
- Fractures (6%)

Les départements les plus accidentogènes sont toujours Ville Emancipatrice et Ville Durable. Après une année de baisse, les accidents sont à nouveau à la hausse dans ces deux départements.

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. Pour permettre la comparaison, les taux ont été recalculés depuis 2014.

En 2017, le taux de fréquence est en légère augmentation ; le taux de gravité est stable.

De leur côté, **les accidents de trajet** (et les jours d'arrêts induits) sont en augmentation. Ils sont au nombre de 66 avec 1794 jours d'arrêt associés. Ce type d'accident est très fluctuant d'une année sur l'autre. La neige et le verglas ayant duré près de 3 semaines au mois de janvier 2017 ont participé à ce phénomène. Dans l'ensemble de l'année, le risque routier (quel que soit le moyen de transport) a été à l'origine de 37 accidents et de 1193 jours d'arrêt.

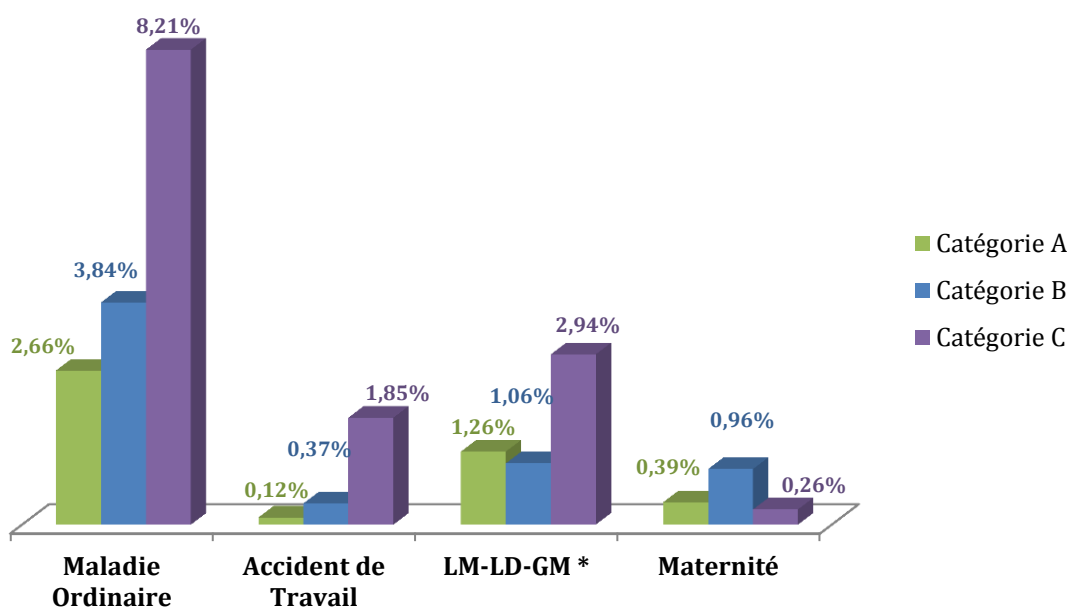
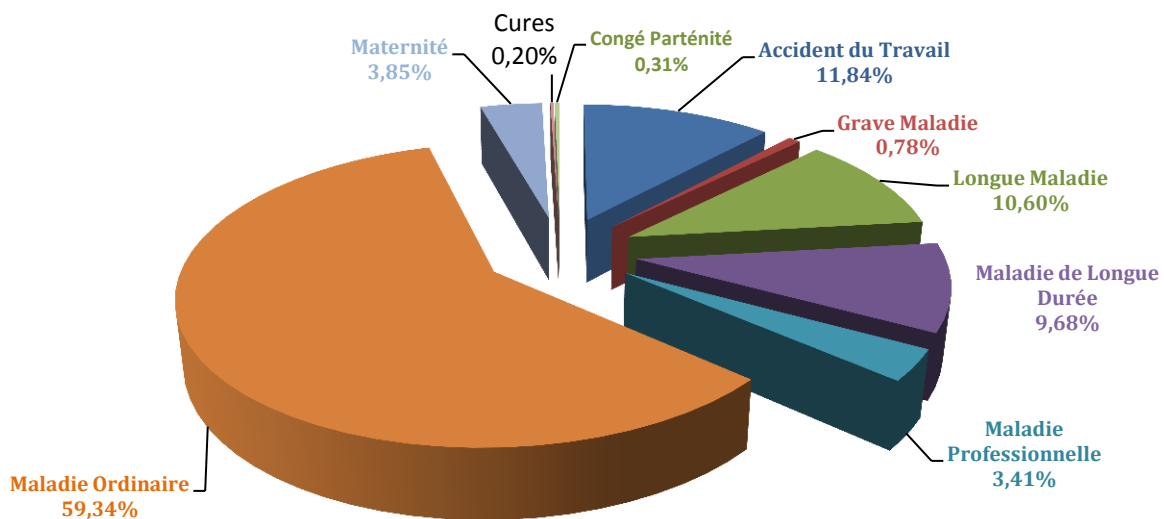
Entre accidents de travail et accidents de trajet, le total du nombre d'accident s'établit ainsi à 257 en 2017, soit une augmentation de 4,5% par rapport à l'année précédente. Quant aux jours d'arrêts, la tendance globale est une diminution de 2% pour un total de 6839 jours.

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

	2015		2016		2017	
	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	62 749	6,16%	66 497	6,55%	65 602	6,54%
Cures	136	0,01%	181	0,02%	222	0,02%
Longue maladie (LM)	8 387	0,82%	11 388	1,12%	11 716	1,17%
Longue durée (LD)	9 135	0,90%	9 599	0,94%	10 697	1,07%
Grave maladie (GM)	2 220	0,22%	1 667	0,16%	861	0,09%
Sous total (LM / LD / GM)	19 742	1,94%	22 654	2,23%	23 274	2,32%
AS et AT	15 100	1,48%	13 088	1,29%	13 091	1,31%
Maladie professionnelle (MP)	5 442	0,53%	4 103	0,40%	3 769	0,38%
TOTAL	103 169	10,13%	106 523	10,49%	105 958	10,57%
Maternité ou adoption	5 497	0,54%	5 099	0,50%	4 256	0,42%
TOTAL + maternité ou adoption	108 666	10,67%	111 622	10,99%	110 214	10,99%
Paternité	407	0,040%	361	0,04%	342	0,03%
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	109 073	10,71%	111 983	11,02%	110 556	11,03%
Effectif moyen *	2790		2775		2747	

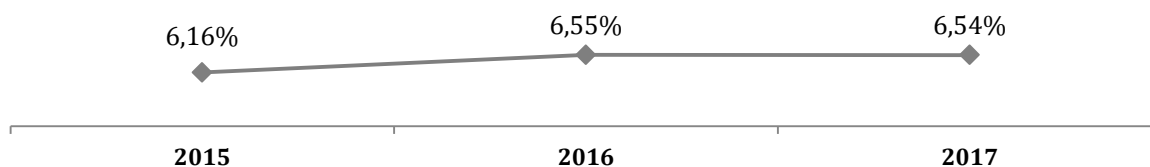
* Effectif moyen = somme des effectifs AEP mensuels en nombre d'agents / 12

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



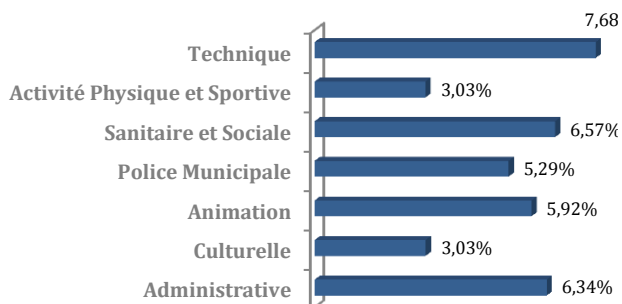
* Longue Maladie (LM), Longue Durée (LD), Grave Maladie (GM)

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

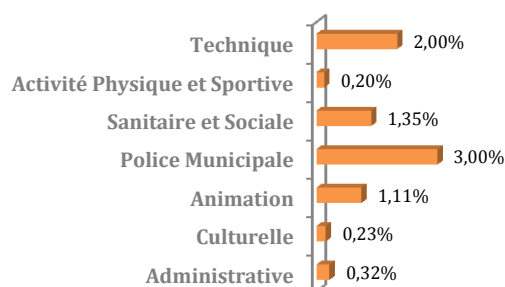


Taux d'absentéisme par filière et motif d'absence

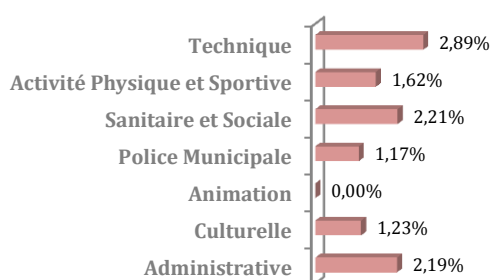
Maladie Ordinaire



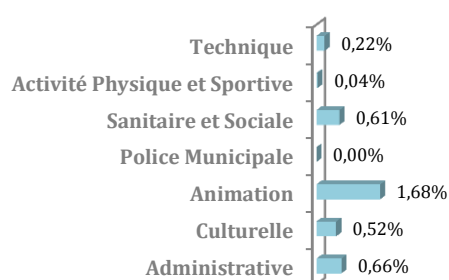
Accident de travail



LM-LD-GM *

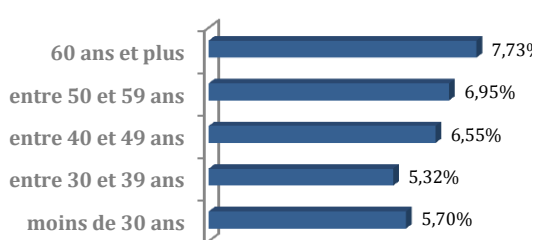


Maternité

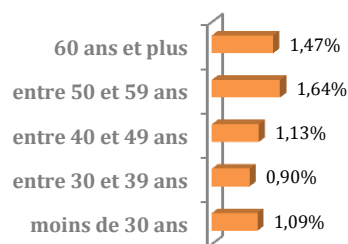


Taux d'absentéisme par tranche d'âge et motif d'absence

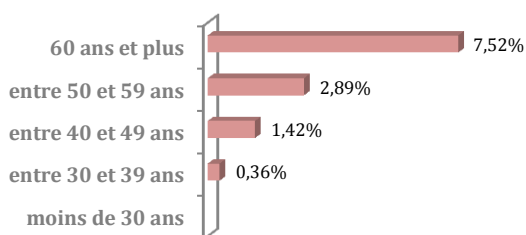
Maladie Ordinaire



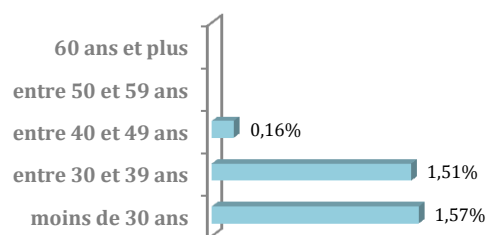
Accident de Travail



LM-LD-GM *



Maternité

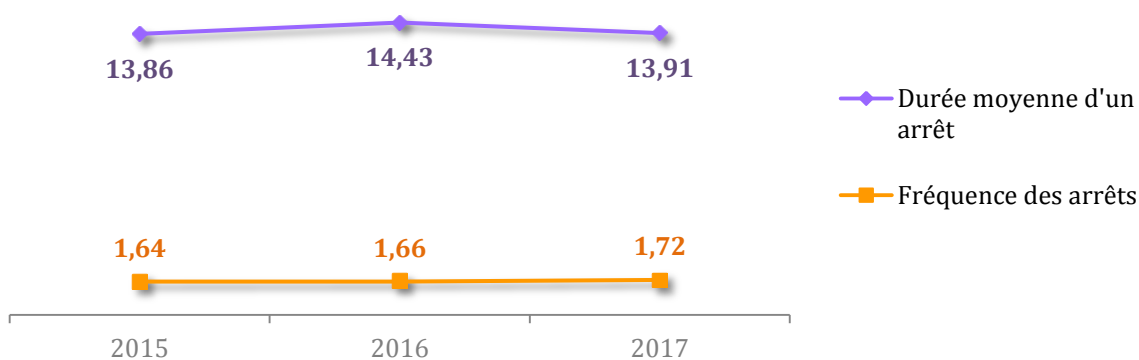


Arrêts de travail pour maladie ordinaire

Nb jours absence	Nb arrêts	Effectif moyen *	Durée moyenne d'un arrêt	Fréquence des arrêts
65 602	4 717	2 747	13,91	1,72

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

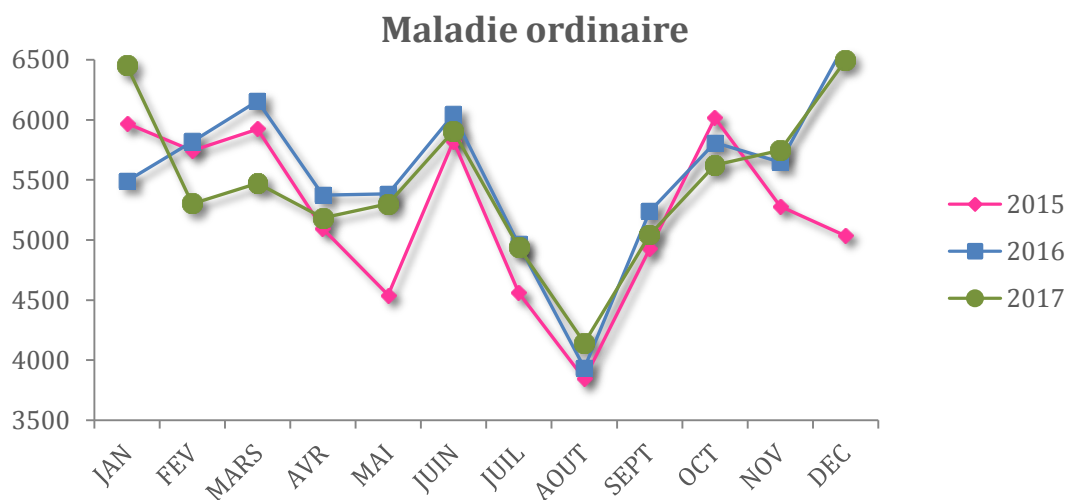
Durée moyenne et fréquence des arrêts



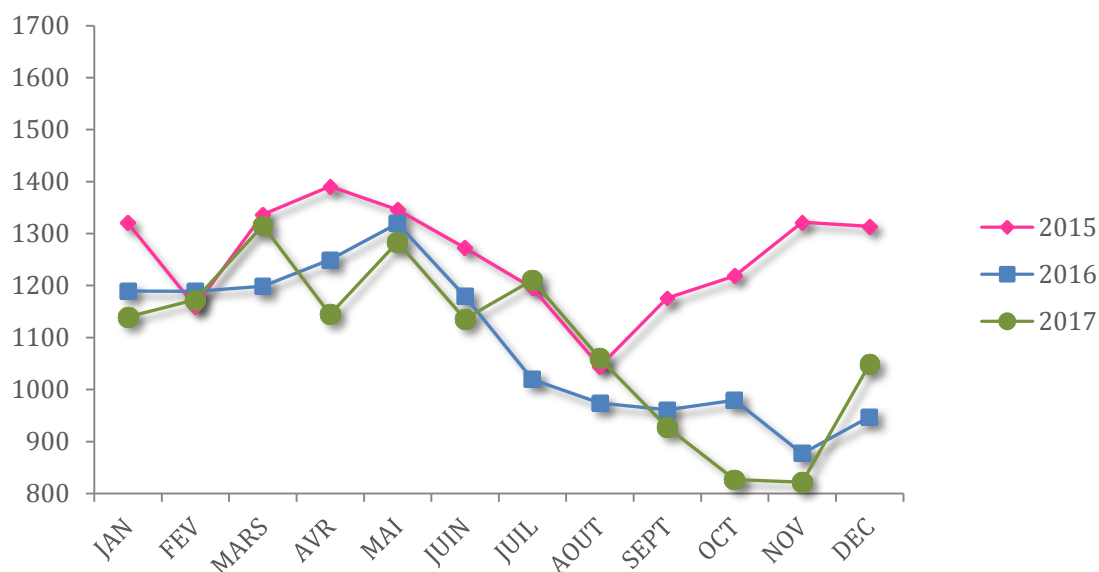
$$\text{Durée moyenne d'un arrêt} = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

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

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



Accident de travail



L'année 2017 affiche un taux d'absentéisme tous facteurs confondus de 11,03% et un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire de 6,54%, ce dernier taux est en légère baisse par rapport à 2016.

On note une baisse en maladie ordinaire du taux d'absentéisme des catégories A et B par rapport à 2016, par contre une hausse de ce même taux pour les catégories C.

En maladie ordinaire, on note une hausse du taux d'absentéisme entre 2016 et 2017 dans les filières technique, d'animation et culturelle. En revanche, on note une baisse notable du taux d'absentéisme dans la filière sportive, la filière Police Municipale, la filière sanitaire et sociale, et une légère baisse dans la filière administrative.

On note également une hausse du nombre de longue maladie, longue durée et grave maladie des catégories A et C par rapport à 2016, par contre une baisse de ce même nombre pour les catégories B.

Il convient de préciser que la durée moyenne d'un arrêt est moins longue en 2017 par rapport à 2016, mais que les arrêts de travail sont plus fréquents.

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

Des commissions d'absence, réunissant services RH et services opérationnels, ont été mises en place dès janvier 2017.

Ces commissions ont pour objectif d'être force de proposition sur des solutions concrètes à apporter afin de permettre un retour durable de l'agent au travail.

Une formation sur la compréhension des facteurs d'absence a été mise par en place par le service formation et les premières sessions ont eu lieu début septembre 2017. L'objectif est de former l'ensemble des responsables hiérarchiques de la Ville de Grenoble sur cette question.

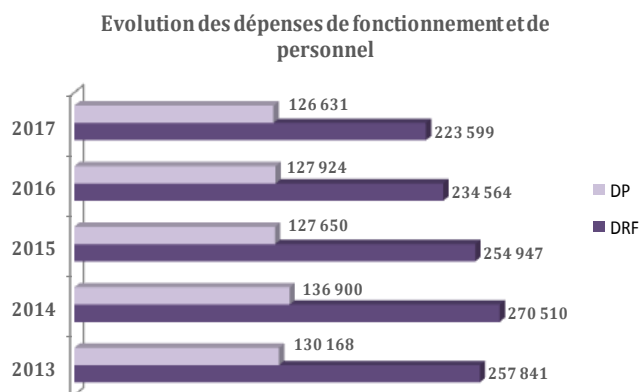
CHAPITRE 2 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

2.1 - Dépenses de personnel

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

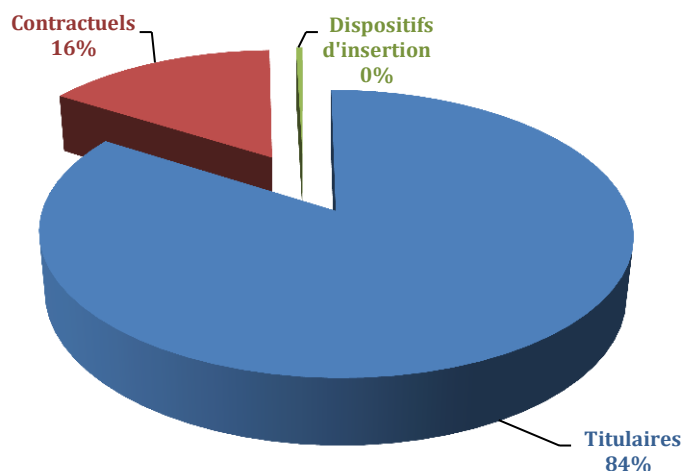
(source : CA anticipé)

Budget Principal (K€)			
	2015	2016	2017
Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF)	254 947	234 564	223 599
Chapitre 012	127 912	128 402	127 061
Chapitre 013	262	478	430
Dépenses du Personnel (DP)	127 650	127 924	126 631
DP / DRF	50,1%	54,54%	56,63%
Budgets annexes			
Cuisine centrale	2 096	2 186	2 198
Self Clémenceau	466	507	532



La part de Dépenses de Personnel (DP) a diminué, entre 2016 et 2017, d'environ 2.09 points par rapport aux Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF). Ceci s'explique par la baisse d'environ 11M€ sur l'ensemble des dépenses du fonctionnement.

2.1.2 - Ventilation par statut des rémunérations et charges



2.2 - Rémunération des agents sur emploi permanent

2.2.1 - Revenu mensuel net à payer moyen par catégorie des agents à temps plein

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ensemble
Revenu net à payer moyen 2017	3 003 €	2 095 €	1 817 €	2 042 €
<i>Rappel 2016</i>	2 894 €	2 011 €	1 760 €	1 971 €

Agents présents toute l'année :

Présence	31/12/N-1	31/12/N	Evolution
31/12/16 et 31/12/17	2 021 €	2 065 €	+ 2,20%

Pour les agents sur emploi permanent à temps plein présents au 31/12/2016 et au 31/12/2017, les revenus nets à payer moyens sont les suivants :

- ✓ 2 021 € en 2016 et 2 065 € en 2017
- ✓ soit une hausse de 2,20 %

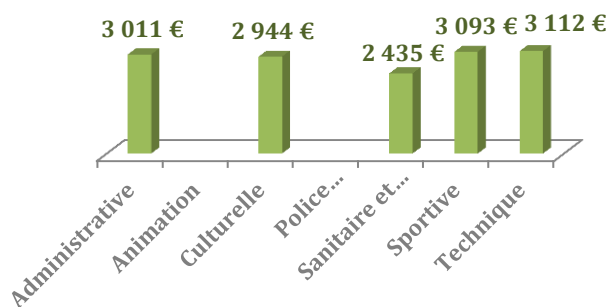
La hausse s'explique par l'augmentation de la valeur du point et l'application des mesures PPCR.

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

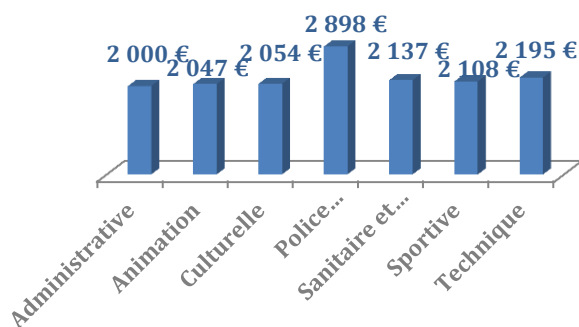
	Nombre d'agents	Total
Chefs de service	64	3 299 €
Directeur	16	4 094 €
DGA	3	6 266 €

2.2.3 - Revenu mensuel net à payer moyen par filière des agents à temps plein

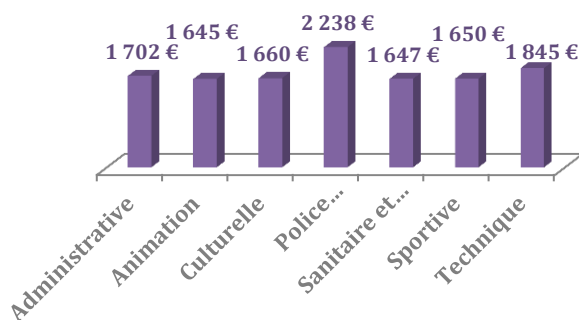
Cat. A



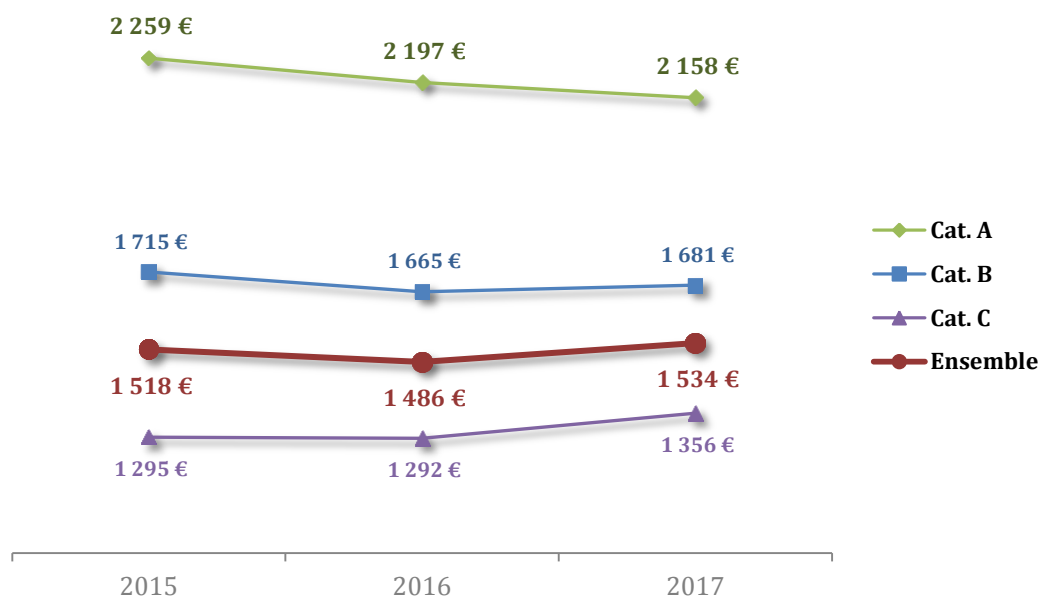
Cat. B



Cat. C



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



	Temps partiel	Tps non complet
Revenu net à payer moyen	1 738 €	1 259 €
<i>Rappel 2016</i>	1 695 €	1 199 €
<i>Rappel 2015</i>	1 743 €	1 171 €

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

2.3 - Heures supplémentaires

HEURES SUPPLEMENTAIRES (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'agents	Moyenne d'heures par agent et par an
A			255			255	27	9
B	3 097	898	61	1 718	182	5 956	115	52
C	20 740	16 100		45 263	1 318	83 422	877	95
TOTAL	23 837	16 999	316	46 981	1 501	89 634	1019	88
Rappel 2016								
A			355			355	33	11
B	3 073	632	150	1 492	116	5 463	117	47
C	22 268	12 841		49 700	1 374	86 183	939	92
TOTAL	25 341	13 473	505	51 192	1 490	92 001	1089	84
Ecart 2017/2016	-1 504	3 526	-188	-4 211	11	-2 367	-70	3

HEURES SUPPLEMENTAIRES (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'agents	Moyenne montant par agent et par an
A			33 839			33 839	27	1 253
B	54 913	10 668	8 393	44 105	5 337	123 416	115	1 073
C	311 876	166 043		890 025	34 412	1 402 356	877	1 599
TOTAL	366 789	176 711	42 232	934 130	39 749	1 559 611	1019	1 531
Rappel 2016								
A			40 207			40 207	33	1 218
B	53 415	7 384	19 157	35 608	3 453	119 016	117	1 017
C	323 041	128 983		898 626	35 575	1 386 225	939	1 476
TOTAL	376 456	136 367	59 364	934 234	39 028	1 545 449	1089	1 419
Ecart 2017 / 2016	-9 667	40 344	-17 133	-103	721	14 162	-70	111

En 2017, le nombre d'heures supplémentaires a diminué de 2 367H par rapport à 2016, soit une baisse de 2.57%.

Heures supplémentaires de déneigement

Catégorie professionnelle	Heures supp. de déneigement (en nombre d'heures)	Heures supp. de déneigement (en euros)	Nombre d'agents	Moyenne par agent et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent et par an (en euros)
A					
B	183	4 425	8	23	553
C	4 101	79 697	281	15	284
TOTAL	4 284	84 121	289	15	291
Rappel 2016					
A					
B	76	1 933	6	13	322
C	1 697	33 020	148	11	223
TOTAL	1 773	34 954	154	12	227

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'agents	Moyenne par agent et par an (en nombre d'heures)	Moyenne par agent et par an (en euros)
A					
B	290	7 411	18	16	412
C	4 712	100 345	150	31	669
TOTAL	5 002	107 756	168	30	641
Rappel 2016					
A	6	253	1	6	253
B	281	6 519	23	12	283
C	2 542	52 870	122	21	433
TOTAL	2 829	59 643	146	19	409

Heures supplémentaires d'élection forfait

Catégorie professionnelle	Heures supp. d'élection forfait (en euros)	Nombre d'agents	Moyenne par agent et par an (en euros)
A	37 883	75	505
B	27 753	76	365
C	57 297	145	395
TOTAL	122 933	296	415
Rappel 2016			
A	16 656	37	450
B	9 983	50	200
C	25 971	111	234
TOTAL	52 610	198	266

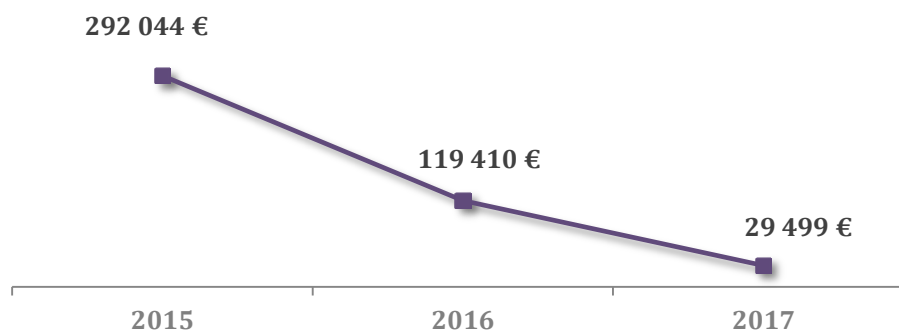
2.4 - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Définition : Un agent 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 agents fonctionnaires ou contractuels dont la rémunération est calculée à partir d'un indice et employé de manière continue par le même employeur public sur la période de référence. La GIPA concerne toute les catégories d'agents (A, B et C).

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

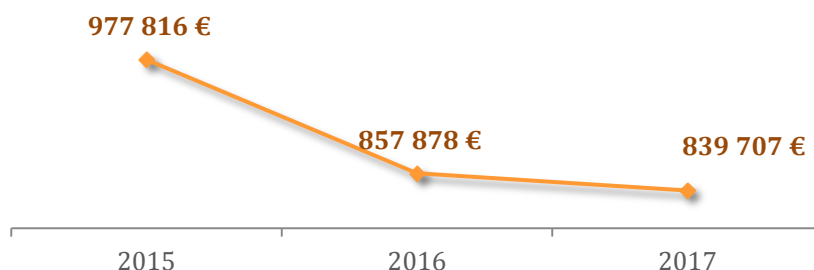
Catégorie professionnelle	Titulaire		Contractuel	
	Nb d'agents	Montant	Nb d'agents	Montant
A	31	13 065 €	20	10 015 €
B	20	1 521 €	1	1 436 €
C	14	3 462 €		
TOTAL	65	18 049 €	21	11 450 €

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 agents stagiaires et titulaires ainsi que les 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 agents horaires effectuant plus d'un mi-temps de travail par mois.

2.5.2 - Participation au titre de la Prévoyance

Année	Montant (en €)
2017	426 085 €
2016	449 677 €

Nombre de bénéficiaires par catégorie hiérarchique

A	189
B	353
C	1 290
TOTAL	1 832
Rappel 2016	1 914

2.5.3 - Participation au titre de la Complémentaire Santé

Année	Montant (en €)
2017	166 902 €
rappel 2016 y compris fin 2015	191 931 €

Nombre de bénéficiaires par catégorie hiérarchique

A	178
B	291
C	1 071
TOTAL	1 540
Rappel 2016	1 581

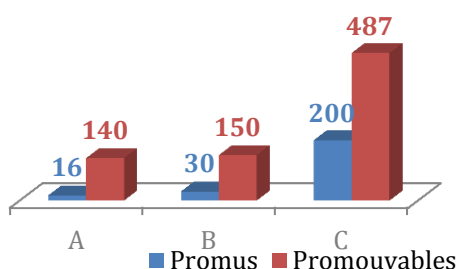
CHAPITRE 3 : CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

3.1 - Déroulement de carrière

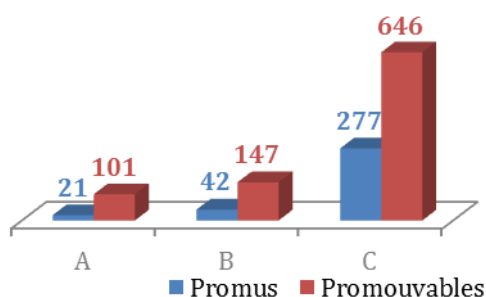
3.1.1 - Avancement grade et promotion interne à la CAP

Promotion interne	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
2017	7	9	16	32
2016	5	5	12	22
Effectif moyen titulaires et stagiaires 2017	314	517	1759	2589

Avancement de Grade 2016



Avancement de Grade 2017



Concernant l'avancement de grade en 2017 :

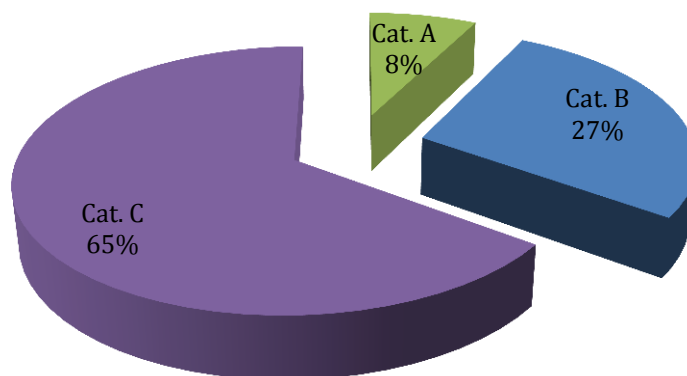
- 20,8 % des promouvables en catégorie A ont été promus.
- 28,6 % des promouvables en catégorie B ont été promus.
- 42,9 % des promouvables en catégorie C ont été promus.

3.1.2 - Avancement d'échelon des titulaires et stagiaires

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Part sur effectif au 31/12
2017	66	241	571	878	34%
2016	70	83	629	782	33%
2015	138	231	789	1158	45%

Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2016 et au 31/12/2017

Répartition des avancement par catégorie



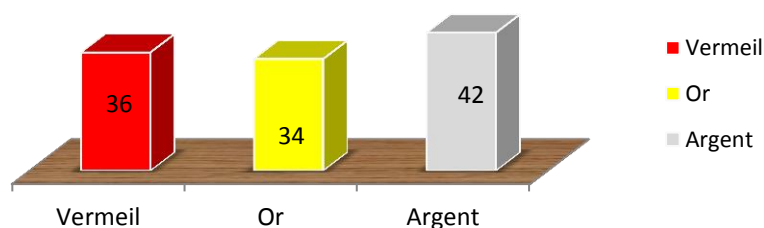
3.1.3 – Médailles

Médaille d'Argent —> 20 ans de service effectif

Médaille de **Vermeil** —> 30 ans de service effectif

Médaille d'**Or** —> 35 ans de service effectif

2017



3.1.4 - Sanctions

NATURE DES SANCTIONS	2015	2016	2017
1er groupe *			
- Avertissement	3	5	2
- Blâme	6	4	3
- Exclusion temporaire de fonction de 3 jours au plus	5	3	5
2ème groupe			
- Abaissement d'échelon			
- Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours		1	2
3ème groupe			
- Rétrogradation			
- Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans	1		2
4ème groupe			
- Mise à la retraite d'office			
- Révocation			1
TOTAL	15	13	15

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

Catégorie	2015	2016	2017
Agent de catégorie C	14	13	14
Agent de catégorie B	1	0	1
Agent de catégorie A	0	0	0
Total	15	13	15

3.2 - Formation

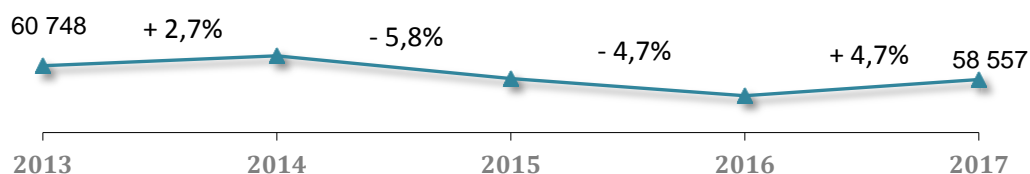
3.2.1 - Répartition par type de formation et par catégorie

La formation contribue à l'évolution professionnelle et à la mobilité des agents. Elle est un axe fort de la politique RH avec un budget maintenu au même niveau pour 2017.

Les priorités pour 2017 étaient de :

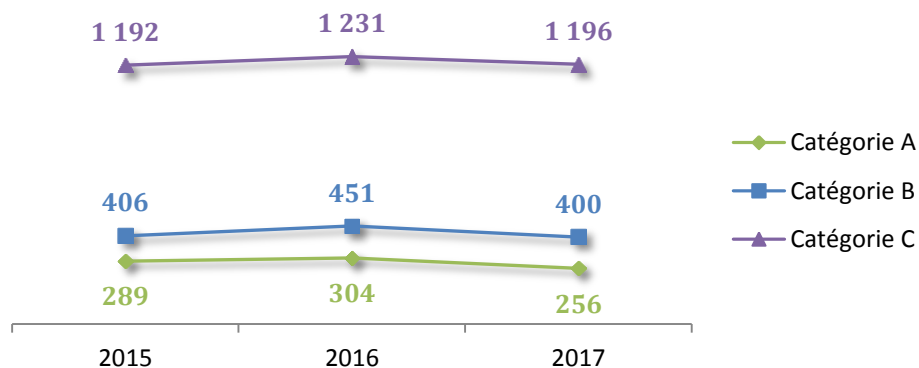
- Développer et poursuivre la formation auprès de tous les niveaux d'encadrants pour créer une culture managériale commune afin d'aider les encadrants à accompagner leurs équipes et à s'adapter au mieux aux transitions (16 actions et 207 départs).
- Développer les notions de développement durable.
- Contribuer à l'évolution professionnelle et à la mobilité des agents notamment par le biais de la formation.

EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION



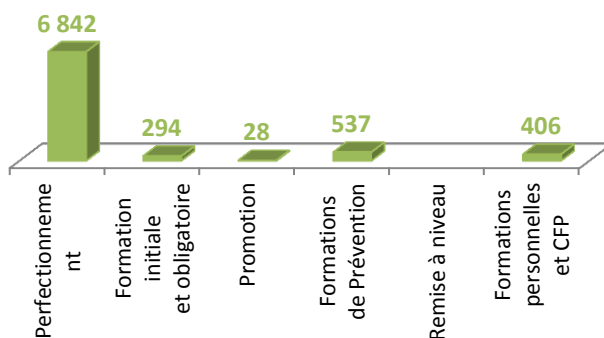
Le nombre d'heures de formation augmente, cependant le nombre d'agents formés diminue légèrement. On compte en moyenne 2,1 départs par agent parti en formation.

Nombre d'agents formés

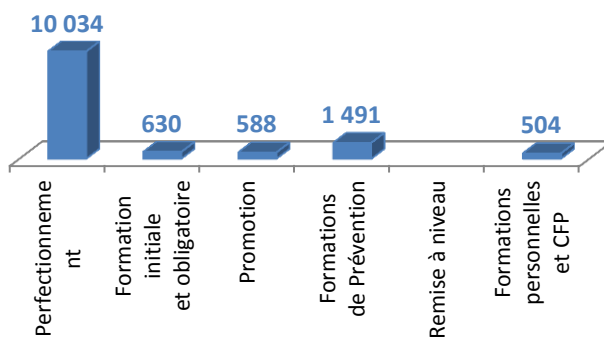


Nombre d'heures de formation par catégorie hiérarchique

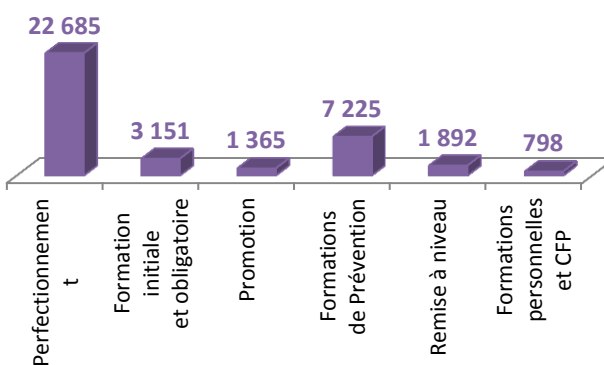
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



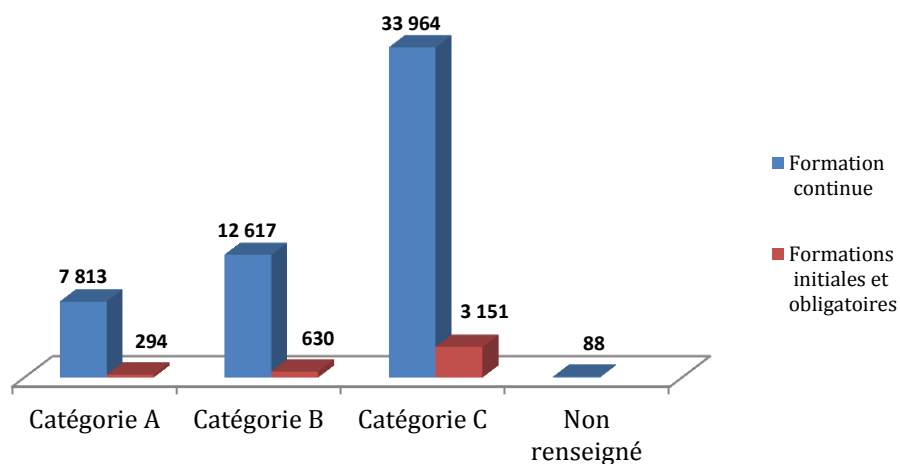
3.2.2 - Répartition par organisme de formation

Année	2015	2016	2017	
			Nb d'heures	Nb d'agents
CNFPT	24 760	23 436	25 219	1 020
Ville de Grenoble	7 008	12 175	6 800	819
autres organismes	26 961	20 332	26 538	2 106
Total	58 729	55 943	58 557	3 945

Le nombre de formations dispensées par le CNFPT augmente, mais est cependant dépassé cette année par les autres organismes du fait du désengagement du CNFPT dans un certain nombre de domaines (notamment le développement personnel : gestion du temps et des priorités, gestion du stress, mieux communiquer avec ses collègues...). Le CNFPT a réalisé 85 jours de formation en intra sur cotisation pour la Ville de Grenoble, dont 52 jours de formation management.

La ville poursuit son effort sur la remise à niveau des agents, en effet 42 agents ont suivi un des cursus.

Part des formations initiales obligatoires en nombre d'heures



3.2.3 – Formations personnelles

En 2017, il y a eu 17 formations personnelles dont :

- 9 départs en CPF (1 au CNFPT)
- 4 départs en CFP
- 4 départs en VAE

Pour rappel, en 2016 il y a eu 10 formations professionnelles.

3.2.4 – Formations de prévention

	Départs en formation	Nb agents formés	Nombre d'heures effectuées / formation
Sauvetage Secourisme	379	378	4 067
Activités physiques	258	254	2 089
Incendie	169	168	592
Risque électrique	80	78	1 148
Travail en hauteur	83	67	595
Sécurité routière et conduite d'engins	120	103	1 687
Manipulation de matériels ou produits	130	120	758
Evaluation des Risques Professionnels	56	33	459
Santé	70	67	230
Travail sur chantier	71	66	315
Représentants du personnel au CHSCT			
TOTAL	1 416	949	11 940
<i>Rappel 2016</i>	<i>1 649</i>	<i>1 494</i>	<i>12 957</i>

Au cours de l'année 2017, les formations de prévention ont été marquées par les éléments suivants :

- Le début de la mise en place des sensibilisations aux risques liés aux addictions. Ces formations se poursuivront au cours des années à venir pour être dispensées auprès de l'ensemble des services de la Ville.
- Le programme de formation « Intelligence du mouvement » pour les personnels des écoles s'est achevé. Les personnels de toutes les écoles ont été formés depuis 2015.
- Une complexité technique de plus en plus importante pour certaines formations (autorisations de conduite, amiante)
- une diminution des départs en formation et des heures de formation réalisées. Cette diminution est répartie dans tous les domaines de formations, à l'exception des formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique). Certaines formations ont pu être moins demandées, mais on constate également que les services ont des difficultés croissantes à laisser partir les agents en formation, ce qui conduit notre service à de nombreuses modifications de dates pour les agents ou pour les sessions, avec quelquefois l'annulation de certaines formations et de l'absentéisme.

On peut noter également que l'année 2016 avait été marquée notamment par la réalisation des deux actions importantes de formations qui ne se sont pas poursuivies en 2017 : Formation à l'utilisation du logiciel de prévention Bluekango pour les assistants de prévention ou relais assistants de prévention et formation à l'Accueil sécurité au poste de travail. Cette dernière formation sera remise en place en 2018.

3.2.5 – Dépenses de formation

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

	2015	2016	2017
Cotisation versée au CNFPT	750 351 €	676 814 €	646 961 €
<i>Dont part reversée à la Ville sur les actions intra</i>	<i>33 840 €</i>	<i>11 950 €</i>	<i>51 900 €</i>
Dépenses de formation Ville , hors charges de structure et coût des formations informatiques réalisés par le service système d'information	481 107 €	535 859 €	602 216 €
Coût des formateurs interne à la Ville	78 048 €	93 435 €	102 425 €
Formations informatiques réalisées par le service système d'information	61 603 €	30 288 €	24 050 €
<i>Sous Total</i>	<i>1 371 109 €</i>	<i>1 336 396 €</i>	<i>1 375 652 €</i>
Charges de structures	378 738 €	390 667 €	448 341 €
TOTAL	1 749 847 €	1 727 063 €	1 823 993 €
Total Rémunérations brutes (*)	89 106 826 €	87 832 559 €	87 931 006 €
% effort formation sur la masse salariale	1,96%	1,97%	2,07%

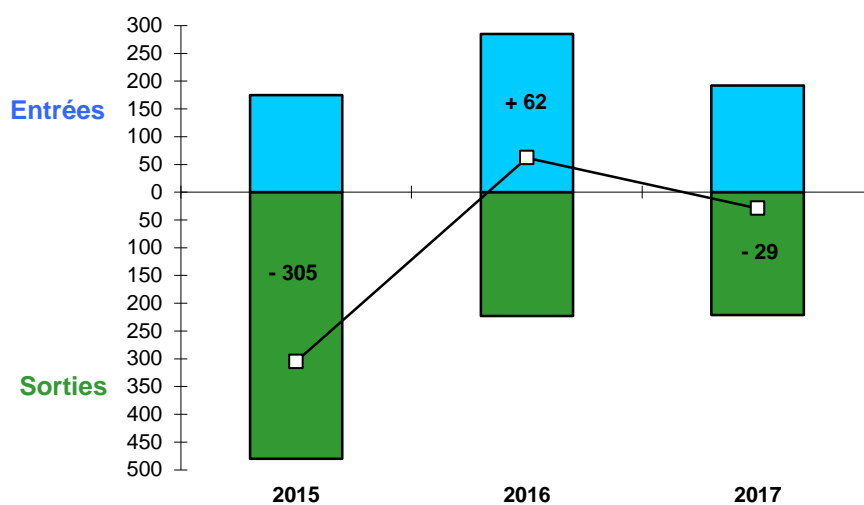
3.3 – Mouvement de personnel

3.3.1 – Ventilation des Entrées – Sorties par motif des agents sur emploi permanent

SORTIES		ENTREES	
Motifs	Nombre	Motifs	Nombre
Retraite	82	Contractuel	69
<i>Dont 5 au titre de l'invalidité</i>		Mise au stage	66
Fin d'engagement	36	Mutation	22
Mutation	26	Contractuel (RQTH)	2
Décès	5	Détachement	6
Démission	7		
Radiation	1		
Révocation	1		
Fin de détachement	1		
Départ Métro	1		
Sorties définitives	160	Recrutements	165
Disponibilité :	43	Réintégration après disponibilité	12
<i>pour convenance personnelle</i>	20	<i>pour convenance personnelle</i>	4
<i>d'office maladie avec traitement</i>	20	<i>d'office maladie avec traitement</i>	6
<i>pour élever un enfant</i>	0	<i>de courte durée</i>	2
<i>pour suivre son conjoint</i>	3		
Autres motifs :	18		
Congé formation professionnelle	3	Réint. après congé parental	9
Congé parental	6	Réint. après détachement	6
Détachement	9		
Sorties provisoires	61	Réintégrations	27
TOTAL	221	TOTAL	192

Les sorties concernent les agents **en activité au 1^{er} janvier** de l'année étudiée. Les entrées concernent les agents recrutés dans l'année étudiée et encore **en activité au 31 décembre** de l'année étudiée.

Evolution des Entrées - Sorties



3.3.2 – Flux des agents sur emploi permanent

Taux de rotation

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Total Entrées	38	33	121	192
Total Sorties	35	72	114	221
Effectif 2017	381	551	1807	2739
Effectif 2016	369	594	1805	2768
TAUX DE ROTATION	9,73%	9,17%	6,51%	7,50%
<i>Rappel 2016</i>	<i>10,7%</i>	<i>9,5%</i>	<i>6,0%</i>	<i>7,4%</i>
<i>Rappel 2015</i>	<i>9,6%</i>	<i>9,4%</i>	<i>5,6%</i>	<i>6,9%</i>

Nombre d'entrées + nombre de sorties

Taux de rotation = -----

Effectif au 31/12/(n-1) + effectif au 31/12/(n)

Taux de remplacement

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Total Entrées	38	33	121	192
Total Sorties	35	72	114	221
TAUX DE REMPLACEMENT	1,1	0,5	1,1	0,9
Rappel 2016	1,0	0,9	1,0	1,0
Rappel 2015	0,7	0,7	1,0	0,9

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

3.3.3 - Départ à la retraite des agents sur emploi permanent

	2015	2016	2017
Contractuels	4	1	-
Titulaires CNRACL	63	77	79
Titulaires IRCANTEC	0	1	3
TOTAL	67	79	82

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans pour la catégorie A, 61 ans pour la catégorie B et 62 ans pour la catégorie C.

Nombre de départs volontaires

Catégorie hiérarchique	2016	2017
A	1	1
B	-	-
C	4	6
TOTAL	5	7

3.4 – Parcours professionnels et mobilité

3.4.1 – Accompagnements individuels et collectifs

2017 est a été une année de consolidation des dispositifs d'accompagnement et d'évolution de la pratique professionnelle du service. Le processus d'accompagnement s'oriente vers une formalisation permettant de dérouler un phasage donnant le rythme du suivi. Certaines situations, reclassement, reconversion professionnelle nécessitent un accompagnement soutenu pour lequel de nouveaux outils vont être mobilisés (transition professionnelle, évaluation des potentiels professionnels approfondis).

La sensibilisation des services sur le sujet du handicap s'est renforcée et va se poursuivre en 2018. Des rencontres régulières permettent d'aller au-devant des services afin de leur transmettre des éléments de compréhension faisant tomber les représentations.

L'arrivée d'une nouvelle psychologue du travail a permis de formaliser les domaines d'intervention et également de faire évoluer la pratique vers de la prise en charge collective notamment à travers les actions de sensibilisation au traumatisme et l'analyse de la pratique.

L'accompagnement des services, des managers et encadrants est assuré par la conseillère en organisation et développement personnel. Les différents outils et dispositifs d'accompagnement sont plus mobilisés car mieux connus.

L'accompagnement à la mobilité et le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Directions	Agents en situation de handicap	Agent en démarche de mobilité	Agent en situation de reclassement	Total général
Communication et Evénementiel		2		2
Santé publique et environnementale	3	1		4
Vie Institutionnelle	2	1		3
Action Territoriale	1	8	2	11
Environnement et du Cadre de Vie	7	15	13	35
Immobilier Municipal	4	5	2	11
Affaires culturelles	9	18	4	31
Affaires Juridiques de la Commande Publique et de la Logistique	2	2	2	6
Evolutions et Compétences	2	1		3
Finances	3	5		8
Sports	3	5	4	12
Tranquillités	1	6	1	8
Education Jeunesse	23	10	34	67
Gestion des Ressources Humaines	1	1	1	3
Relation Citoyenne	8	6	4	18
TOTAL	69	86	67	222

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

Nombre de rendez-vous par année	Agents en situation de handicap	Agents en démarche de Mobilité	Agents en situation de	Total Général
2016	68 rendez-vous pour 56 agents	200 rendez-vous pour 118 agents	58 rendez-vous pour 57 agents	326 rendez-vous pour 231 agents
2017	114 rendez-vous pour 69 agents	204 rendez-vous pour 86 agents	172 rendez-vous pour 67 agents	490 rendez-vous pour 222 agents
Total	182 rendez-vous	404 rendez-vous	230 rendez-vous	816 rendez-vous

Nombre d'agents par type d'accompagnement, catégorie et filière

Cat,	Filière	Handicap	Mobilité	Reclassement	Total Général
A	Technique		1		1
	Médico Sociale		1		1
	Administrative	4	5	2	11
	Culturelle		2		2
Total A		4	9	2	15
B	Technique	3	2		5
	Médico Sociale	2	1		3
	Administrative	5	8		13
	Culturelle	2	5		7
	Animation	2	1	1	4
	Police	-	1		1
Total B		14	18	1	33
C	Technique	32	29	57	118
	Médico Sociale	6	5	4	15
	Administrative	11	17	3	31
	Culturelle	2	3		5
	Animation		2		2
	Police		3		3
Total B		51	59	64	174
TOTAL GENERAL		69	86	67	222

Situation des agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Type Hand	Non titulaire	Titulaire	Total Général
ATI	1	42	43
Carte invalidité	1	2	3
Inapte reclassé		8	8
IPP		6	6
Pension Invalidité	2	5	7
RQTH	1	164	165
Total Général	5	227	232

Le suivi des agents en situation de handicap

Près d'un tiers des agents reçus sont des femmes de la Direction Education Jeunesse (31%). Issues majoritairement de la filière technique et médico-sociale, elles assurant l'entretien et la restauration ou sont ATSEM auprès des enseignants des écoles maternelles.

Les séniors de plus de 55 ans représentent 44% des agents reçus. La tranche des 55-59 ans représente à elle seule 31% des agents reçus. La surreprésentation des femmes reçues est nette avec un pic sur la tranche 55-59 ans. 74% des agents reçus appartiennent à la catégorie C, 20% sont de catégorie B et 6% de catégorie A. La moitié des agents reçus appartiennent à la filière technique. Près d'un quart sont des femmes de la filière administrative.

Le suivi des agents en réflexion sur leur projet professionnel

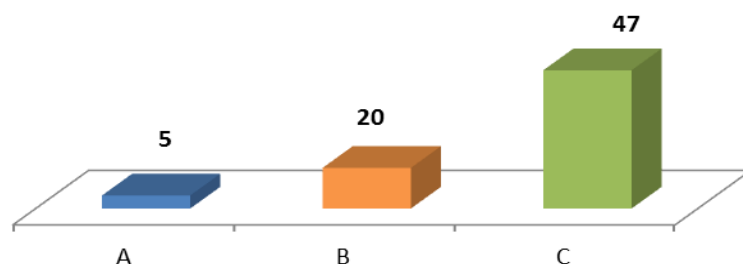
Le Service Mobilité –Vie au Travail assure l'accompagnement vers la mobilité des agents de la collectivité par l'intervention de conseillères en mobilité professionnelle. 118 personnes ont été reçues et malgré un nombre d'entretiens rapprochés 36 étaient toujours en attente fin 2017. Les directions en forte demande demeurent les mêmes d'une année sur l'autre : Affaires culturelles (17%), environnement et cadre de vie (20%) et éducation jeunesse (11%). Les agents sont pour 65% des femmes, majoritairement de la catégorie C et dont l'âge est supérieur à 40 ans pour 76%.

Le suivi des agents en situation de reclassement professionnel

Analyse de la typologie des agents en reclassement

Les agents en reclassement relèvent quasi exclusivement des grades de la catégorie C. Il s'agit de professionnels exerçant des activités mobilisant fortement au plan physique : agents d'entretien, agents des espaces verts, de la propreté urbaine...

Accompagnement individuel par le psychologue



Le psychologue du travail a reçu 72 agents et conduit 155 entretiens sur la période de mai à décembre 2017.

Typologie des accompagnements	Total
Relations de travail (hiérarchie, collègues....)	37
Gestion du traumatisme psychique	8
Gestion des émotions/stress/confiance/concentration/adaptation	6
Gestion du changement (deuil professionnel, acceptation, accompagnement au changement, accompagnement au retour d'activité, à la retraite.....)	5
Handicap	4
Evolution professionnelle (mobilité, reclassement, préparation à un jury...)	4
Refondation	4
Organisation du travail (charge, intensité, aménagement du poste, du temps de travail ...)	2
Posture managériale	1
Reconnaissance	1
TOTAL	72

L'objet de consultation concerne principalement les relations conflictuelles au travail. L'objectif de l'entretien consiste alors à analyser l'origine multifactorielle du conflit, à étudier le positionnement de l'agent dans ce conflit et les méthodes de résolution (médiation, communication...). En plus des entretiens individuels, la psychologue du travail participe à certaines instances comme le CHSCT et le Dispositif de Veille et d'Alerte.

L'accompagnement individuel par la conseillère en organisation et développement personnel

La consultante interne propose divers outils d'accompagnements d'appui aux managers tels que le questionnaire Arc-en-ciel pour l'évaluation de profil individuel, l'accompagnement personnalisé ou l'accès direct à la softline management pour la résolution de problèmes ponctuels.

								Dev Pers	Softline	Total
Catégorie	Refondation	Mobilité	Prise de Poste	Dev per.	Cohésion équipe	Recrutement	Total AEC			général
Cat A		4	2	2	3	4	15	5	16	36
Cat B	4	4	2	4		3	17	5	9	31
Cat C	1	1			1		3	4	6	13
Total général	5	9	4	6	4	7	35	14	31	80

- 35 profils AEC réalisés sur 2017. Augmentation de 15 % par rapport à 2016
- 5 des agents impactés par la refondation ont bénéficié d'un profil AEC pour les aider à construire ou à valider leur projet professionnel
- 7 profils effectués dans le cadre d'un processus de recrutement de manager
- Une évolution de l'utilisation de l'outil ARC EN CIEL pour un meilleur accompagnement en développement personnel des agents de la collectivité.

Softline du management

Cet espace de parole est plus largement saisi par les agents. Il leur permet de poser leurs problématiques et d'être proactifs pour trouver la résolution des problèmes rencontrés (augmentation de 50% par rapport à 2016). Les difficultés dans les relations de travail, soit avec sa hiérarchie, soit avec ses collègues, soit avec les agents encadrés, restent l'objet principal des appels à la softline. 5 agents ont fait appel à 2 reprises à la softline sur 2017

Développement personnel individuel

- 14 accompagnements représentant un total de 73 séances d'entretien individuel de 1,5h à 2h
- Augmentation des encadrants Cat. B et Cat. C demandeurs et bénéficiant d'un accompagnement personnel individuel

L'accompagnement collectif par la conseillère en organisation et développement personnel

Directions et services	Types d'intervention	Temps de travail passé en h*j
Direction Générale des Ressources Humaines	Accompagnement conduite du changement d'organisation de l'unité accueil de la DGRH	6
Direction Vie Institutionnelle - Assistantes Coordination générale	Cohésion d'équipe et médiation	2
Direction Vie Institutionnelle - Secrétariat élus	Réorganisation : conduite du changement d'organisation dans le cadre de la refondation	4
Direction Relation Citoyenne	Accompagnement Projet de direction et accompagnement de la directrice : méthodologie de conduite du projet de direction, Conduite du changement	27
Direction Relation Citoyenne - RMA	Accompagnement méthodologique à la cheffe de service sur son projet de service	1
Direction Relation Citoyenne - service Accueil des Publics	Accompagnement du projet de service et accompagnement méthodologique de la cheffe de service, animation temps de co-constructions avec les agents	12
Direction Relation Citoyenne -service Plateforme des Familles	Accompagnement méthodologique du chef de service sur son projet de service	1
Direction Relation Citoyenne -service Relation aux Usagers	Accompagnement méthodologique de la cheffe de service et animation temps de co-constructions avec les agents	5
Directions des Tranquilités - Police Municipale	Prépartaiton des séminaires de cohésion des équipes de managers	1
Direction des Sports - service Equipements Sportifs	Déploiement réorganisation, Conduite du changement d'organisation	9
Direction Education Jeunesse - Ecole Sidi Brahim	Diagnostic organisationnel et de fonctionnement	11
TOTAL		79

Atelier de co-développement des pratiques managériales :

Cette méthode simple et efficace, s'appuie sur le partage de pratiques à travers l'étude de cas issues des expériences des agents.

Ces sessions offrent :

- Un temps de recul sur sa pratique professionnelle
- Un espace pour réfléchir entre pairs
- Une technique de co-construction pour de nouvelles pistes d'action
- Un développement des pratiques managériales à travers l'entre aide et la confiance réciproque

19 séances de co-développement réalisées sur 2017

- 5 pour les encadrants de proximité
- 4 pour les chefs de service ou responsable d'unité
- 10 séances dans le cadre de l'accompagnement au déploiement de la réorganisation du service équipements sportifs de la direction des sports (4 pour le groupe des techniciens et 6 pour celui des agents de maîtrise)

Accompagnement du plan de refondation :

- Animation des 15 réunions de coordination de l'équipe d'accompagnant de la cellule refondation
- 4 préparations des tableaux de synthèses pour la restitution aux syndicats
- Charge de travail correspondante : 6.5H x j

Les actions dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail

La qualité de Vie au Travail désigne et regroupe les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les agents et la performance globale de la collectivité.

Groupe de travail sur la reconnaissance

Le premier groupe réamorcé a travaillé sur la thématique de la reconnaissance : « Identifier ce qui impacte de manière positive ou négative la reconnaissance et identifier les leviers ».

Le groupe composé des organisations syndicales s'est réuni à 4 reprises et a présenté aux Ressources humaines plusieurs propositions d'actions à mettre en œuvre. Six marqueurs ont été mis en avant (le respect, la connaissance, la considération, l'écoute, l'estime et la valorisation) et plusieurs suggestions ont été retenues par la collectivité.

On pourra citer entre autre :

- la réalisation du guide des nouveaux arrivants ;
- la modernisation de la cérémonie des départs en retraite (nouvelle formule testée en 2018) ;
- pour les recrutements : le changement de texte de réponse adressé aux candidats non retenus en spécifiant la possibilité aux agents de demander un retour d'information ;
- une réflexion sur les entretiens professionnels et une éventuelle revisite des grilles...

Dispositif de Veille et d'Alerte

Le Dispositif de Veille et d'Alerte (DVA) est un espace de travail permettant de prendre en considération la souffrance au travail des agents, à la fois individuelle mais aussi collective. Il traite des déséquilibres entre l'environnement professionnel et les conditions de travail pouvant avoir des répercussions sur la santé (physique, mentale et l'état émotionnel) et l'organisation (absentéisme, dégradation du climat de travail démotivation).

La mise en place du DVA fait suite au constat que certaines alertes relevant des Risques Psycho Sociaux, pouvaient arriver auprès de différents professionnels des ressources humaines via plusieurs canaux. Il est apparu nécessaire de structurer les modalités d'analyse et de suivi de ces alertes pour un traitement efficient.

Le DVA est composé d'une équipe pluridisciplinaire dont les membres sont des experts de la RH et de la santé. Ainsi, participent au DVA la psychologue du travail, la conseillère en organisation et développement personnel, l'assistante sociale, les médecins de prévention professionnels, une conseillère de prévention, des membres des services GTCM et MVT. Il se réunit une fois par mois et peut être saisi directement par les agents ou des tiers souhaitant alerter d'une situation.

Ce dispositif est un espace d'échanges permettant de croiser les analyses et les préconisations entre professionnels tout en prenant en compte les nouvelles instances de travail (commission d'absence, rencontre RH et services...). Son rôle est d'avoir une fonction de veille et d'alerte sur des situations complexes dans le but d'être davantage réactif dans le traitement des situations et garantir leur suivi.

3.4.2 - Mobilité interne des agents sur emploi permanent

Mobilité interne :

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

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Changement d'unité ou de service	20	24	109	153
Effectif moyen 2017	376	569	1802	2747
TAUX DE MOBILITE	5,3%	4,2%	6,0%	5,6%
<i>Rappel 2016</i>	<i>4,3%</i>	<i>4,0%</i>	<i>4,9%</i>	<i>4,6%</i>

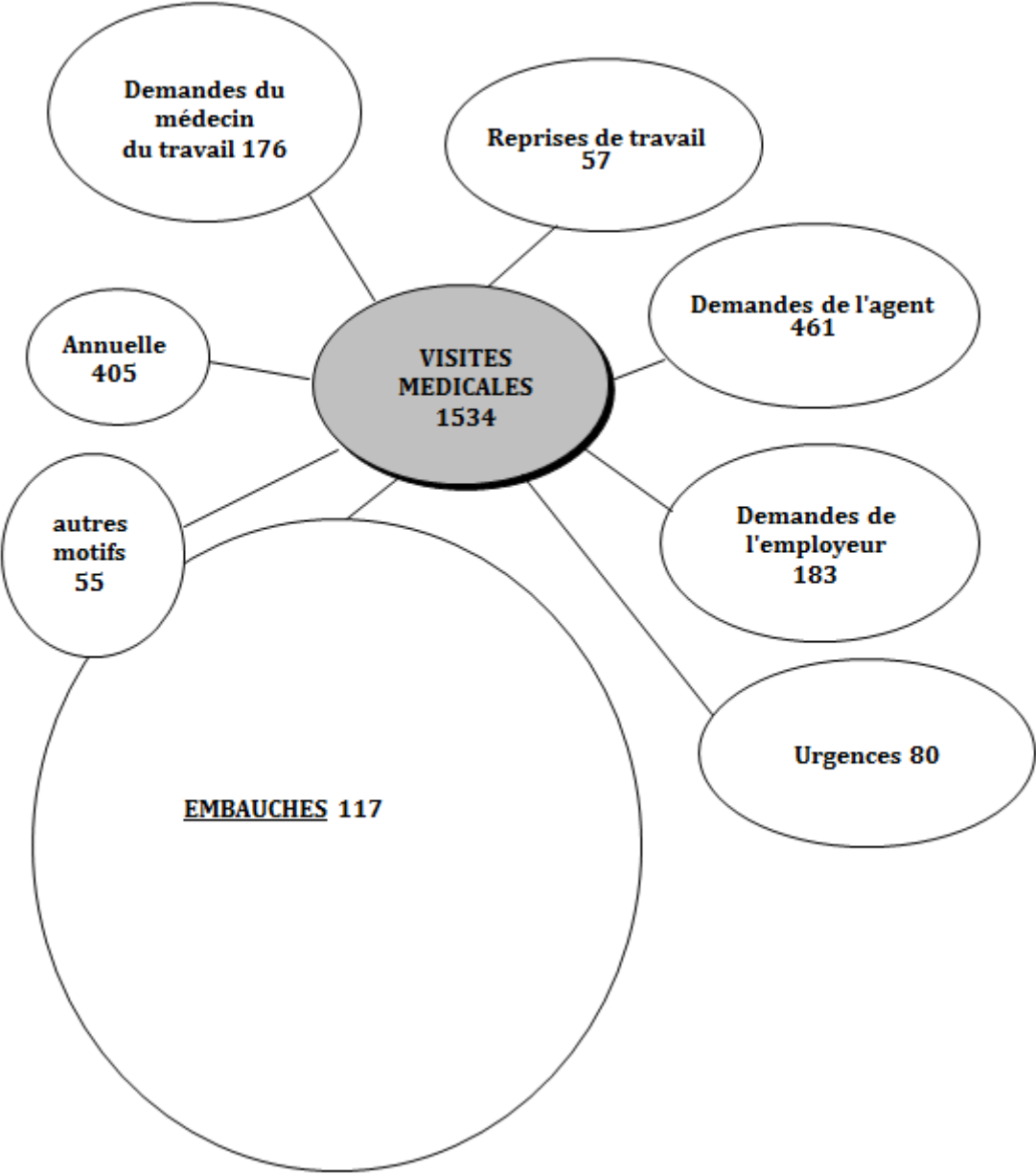
$$\text{Taux de mobilité} = \frac{\text{Nombre de mouvements internes}}{\text{Effectif moyen}}$$

De manière plus générale :

- 127 personnes ont effectué un mouvement en interne au sein de leur service ou direction (changement de localisation géographique) sur le même métier (y compris les mouvements des bibliothèques & des espaces verts notamment) ou ont changé de fonctions.

CHAPITRE 4 : PREVENTION ET RELATIONS SOCIALES

4.1 – Médecine professionnelle



4.2 – Accompagnement social

Département d'origine des agents rencontrés Année 2017

Département	Nombre d'agents
Ville Emancipatrice	207
Ville Durable	113
Ville Solidaire et Citoyenne	34
Direction Générale des Services et Cabinet du Maire	17
Finances, Contrôle de Gestion, Juridique	17
Ressources Humaines- Numérique	16
Autres	27
TOTAL	431
<i>Rappel 2016</i>	442

Agents reçus par les Assistantes Sociales	%
1 fois	61%
Entre 2 et 3 fois	30%
Plus de 4 fois	9%
TOTAL	100%

Constitution de dossiers Année 2017

Type	Nombre
Aides financières	113
Soutien aux personnes handicapées	25
Accès-Maintien Logement / Hébergement d'urgence	30
Surendettement	5
Remises gracieuses de dette	9
Dossiers aide à acquisition Complémentaire Santé	5
Mesures de protection	0
TOTAL DOSSIERS	187
<i>Rappel 2016</i>	207

En 2017, 404 agents de la Ville de Grenoble, et 27 personnes extérieures ont été reçus par le service social du personnel.

A noter, un agent peut être reçu pour une ou plusieurs problématiques et à différentes reprises tout au long de l'année.

L'objectif principal du service est de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

L'activité du service social du personnel s'articule autour de 3 axes :

- **Accompagnement individuel des agents**
- **Accompagnement collectif**
- **Conseil et expertise technique à la collectivité**

4.3 – Organismes paritaires

4.3.1 – Commission Administrative Paritaire

Rôles et Compétences

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

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

Composition

	Représentants de la Ville			Représentants du personnel		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Titulaires	5	6	8	5	6	8
Suppléants	5	6	8	5	6	8

Séances

Nombre de réunions	
Prévues par le règlement intérieur	3
Tenues	7

Evolution du nombre de réunions					
2012	2013	2014	2015	2016	2017
6	6	5	6	6	7

4.3.2 – Comité Technique

Rôles et Compétences

Le 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 agents (titulaires, stagiaires et non-titulaires).

Il est consulté pour avis sur les questions relatives :

1. à l'organisation et au fonctionnement des services, notamment les transformations et suppressions de postes ;
2. aux évolutions de la collectivité ayant un impact sur les personnels ;
3. aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
4. aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et critères de répartition y afférents ;
5. à la formation, l'insertion et la promotion à l'égalité professionnelle ;
6. aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (compétences transférées au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) ;
7. aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale ;
8. au rapport sur l'état de la collectivité ;
9. au plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Pour information

1. aux incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois ;
2. au bilan social présenté chaque année dans lequel sont insérés les deux bilans suivants :
 - emploi des travailleurs handicapés notamment présentation de la déclaration annuelle sur le nombre d'emplois des travailleurs handicapés ;
 - égalité professionnelle des hommes et des femmes.

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 :

	Représentants de la Ville	Représentants du personnel
Titulaires	12	12
Suppléants	12	12

Séances :

Nombre de séances et réunions	2017	Évolution du nombre de séances				
		2012	2013	2014	2015	2017
Séances prévues par le règlement intérieur	6					
Séances tenues	12	10	10	11	14	12
Réunions préparatoires	10					
Réunions préalables	42					

4.3.3 – Comité d’Hygiène et de Conditions de Travail

Rôles et Compétences

- 1 - **Analyser** les risques professionnels auxquels sont exposés les agents,
- 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 agents dans ces domaines, **coopérer** à la préparation des actions de formation et veiller à leur mise en œuvre,
- 4 - **Etre consulté** sur la teneur de tous documents relatifs à l’hygiène et à la sécurité,
- 5 - **Etre 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 :

	Représentants de la Ville	Représentants du personnel
Titulaires	10	10
Suppléants	10	10

Séances :

Nombre de réunions	
prévues par le règlement intérieur	6
tenues	6

Evolution du nombre de réunions		
2015	2016	2017
6	6	6

4.4 – Droit Syndical

En 2017	Heures attribuées	Heures utilisée	Pourcentage
CGT	2006,4	1276	63,6%
CFDT	2070	1027	49,6%
CFTC	626,4	144	23,0%
FO	1860,6	919	49,4%
SUD	1236,6	301	24,3%
Organisations syndicales	7800	3667	47,0%
<i>Rappel 2016</i>	<i>7800</i>	<i>3422</i>	<i>44%</i>
<i>Rappel 2015</i>	<i>7800</i>	<i>2483</i>	<i>32%</i>

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

Pour mémoire, le droit syndical c'est aussi 8,5 postes de permanents syndicaux.

Outre le nombre de postes de permanents syndicaux et des autorisations d'absences prévues par la réglementation, les représentants 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 agents mandatés 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 professionnel.

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

Mois	Nombre
Janvier	9
Février	6
Mars	8
Avril	7
Mai	2
Juin	11
Juillet	1
Août	1
Septembre	3
Octobre	14
Novembre	4
Décembre	3
TOTAL	69

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

LEXIQUE

A _____

Absentéisme :

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

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

Agents formés :

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

Equivalent temps complet :

ETC = Agents à temps complet + Agents travaillant à temps non complet ou à temps partiel convertis en un nombre théorique d'agents 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 agents, et de les accompagner dans la préparation des concours et examens de la FPT.

Formations obligatoires :

- a) 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 agents nommés à l'issue d'un concours ou de la promotion interne.
- b) Formation de professionnalisation tout au long de la carrière : il s'agit des formations de perfectionnement que tout agent doit effectuer par période de 5 ans.
- c) Formation continue obligatoire : il s'agit de la formation que doivent suivre les agents 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 1^{er} groupe relèvent de la seule compétence de l'Adjointe du personnel.

2) *Deuxième groupe :*

- L'abaissement d'échelon.
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 15 jours.

3) *Troisième groupe :*

- La rétrogradation.
- 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^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} 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)