

La représentation de certains métiers reste encore trop souvent genrée La représentation de certains métiers

Rapport

de Situation comparée 2018



édito

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

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

Bonne lecture !

Maud Tavel
Adjointe au personnel

sommaire

1

I. Conditions générales d'emploi	7
1- Effectifs / ETP	8
2- Age moyen	9
3- Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent	9
4- Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent	10
5- Durée de travail	11
6- AEP travaillant le Dimanche et/ou la nuit	11
7- Répartition des Agents Non Permanents	12
8- Répartition des dispositifs	12
9- Compte Epargne Temps	13
10- Entrées	14
11- Sorties	15
12- Age moyen départ à la retraite	16
13- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service	17
14- Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service	17
15- Agents promus / promouvables	18
16- Parcours professionnels et mobilité	20

2

Rémunérations	23
1- Revenus nets moyens (temps plein)	24
2- Revenus nets moyens (temps plein) par Filière et par catégorie hiérarchique	25
3- Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein	25
4- Primes et indemnités dans la rémunération globale	26

3

Formation	27
1- Nombre d'agents formés	28
2- Nombre d'heures de formation	28
3- Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation	28

4

Conditions de travail	29
1- Accidents de travail / trajet	30
2- Absentéisme des AEP	30

5

Congés	31
1- Congé paternité	32
2- Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois	32

6

Organisation du temps de travail	33
1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2018	34
2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2018	35
3- Nombre d'agents à temps non complet en 2018	35

1

Conditions générales d'emploi

Conditions générales d'emploi

1 - Effectifs / ETP

Nombre d'agents :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	203	113	316	331	178	509	843	914	1 757	2 582
Contractuel	35	28	63	28	20	48	16	14	30	141
<i>dont CDD</i>	25	12	37	27	19	46	16	14	30	113
<i>dont CDI</i>	9	16	25	1	1	2	-	-	-	27
<i>dont RQTH</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	238	141	379	359	198	557	859	928	1 787	2 723

Rappel 2017	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739
Rappel 2016	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768

La répartition en nombre d'agents entre les femmes et les hommes reste inchangée par rapport à 2017 (53 % de femmes et 47 % d'hommes). Cependant, il y a toujours plus de femmes (64%) que d'hommes (36%) dans les catégories hiérarchiques A et B.

ETP :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	192,50	111,85	304,35	308,18	175,25	483,43	767,83	896,70	1 664,53	2 452,31
Contractuel	31,45	24,54	55,99	26,65	17,18	43,83	15,80	13,55	29,35	129,17
<i>dont CDD</i>	22,25	11,40	33,65	25,95	16,18	42,13	15,80	13,55	29,35	105,13
<i>dont CDI</i>	8,20	13,14	21,34	0,70	1,00	1,70	-	-	-	23,04
<i>dont RQTH</i>	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	1,00
TOTAL	223,95	136,39	360,34	334,83	192,43	527,26	783,63	910,25	1 693,88	2 581,48

Rappel 2017	223,01	142,09	365,10	331,08	188,23	519,31	789,97	929,54	1 719,51	2 603,92
Rappel 2016	204,40	151,44	355,84	355,88	206,08	561,96	789,29	931,97	1 721,26	2 639,06

2 - Âge moyen

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	47 ans et 4 mois	50 ans	48 ans et 4 mois
B	47 ans et 5 mois	48 ans et 2 mois	47 ans et 8 mois
C	48 ans	46 ans	46 ans et 11 mois
TOTAL	47 ans et 9 mois	46 ans et 10 mois	47 ans et 4 mois

Rappel 2017	47 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
Rappel 2016	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	48 ans et 3 mois	47 ans et 2 mois	47 ans et 9 mois
<i>dont Stagiaire</i>	35 ans et 5 mois	34 ans et 5 mois	35 ans et 11 mois
<i>dont Titulaire</i>	48 ans et 9 mois	47 ans et 9 mois	48 ans et 4 mois
Contractuel	39 ans et 7 mois	39 ans et 6 mois	390 ans et 7 mois
TOTAL	47 ans et 9 mois	46 ans et 10 mois	47 ans et 4 mois

Rappel 2017	47 ans et 9 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
Rappel 2016	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent, les femmes sont en moyenne plus âgées d'un an que les hommes. Toutefois, c'est le cas pour les catégories C mais pas pour les catégories A et B. Par ailleurs, l'écart est le même pour les agents contractuels.

3 - Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
DIR GENERALE DES SERVICES	25	18	43	24	18	42	59	81	140	225
DPT FINANCES CONTRÔLE DE GESTION JURIDIQUE	18	11	29	10	7	17	57	42	99	145
DPT RESS. HUMAINES NUMERIQUE	17	3	20	34	6	40	32	11	43	103
DPT VILLE DURABLE	35	28	63	31	54	85	71	511	582	730
DPT VILLE EMANCIPATRICE	79	64	143	190	94	284	528	230	758	1 185
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	64	17	81	70	19	89	112	53	165	335
TOTAL	238	141	379	359	198	557	859	928	1787	2 723

Rappel 2017	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739
Rappel 2016	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768

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

- **Le Département Ressources humaine (81 %)** puisque la filière administrative est dominante.
- **Le Département Ville Emancipatrice (67 %)** comprenant la Direction Education Jeunesse est composée en grande majorité de femmes.
- **Le Département Ville solidaire et Citoyenne (73 %)**, les filières administratives et sociales sont très importantes.

Concernant le **Département Ville durable**, avec les directions opérationnelles où la filière technique est largement représentée, les hommes sont majoritaires (81 %).

Enfin, au sein de la **Direction Générale des services**, la répartition femmes / hommes est équilibrée (48 %/52 %).

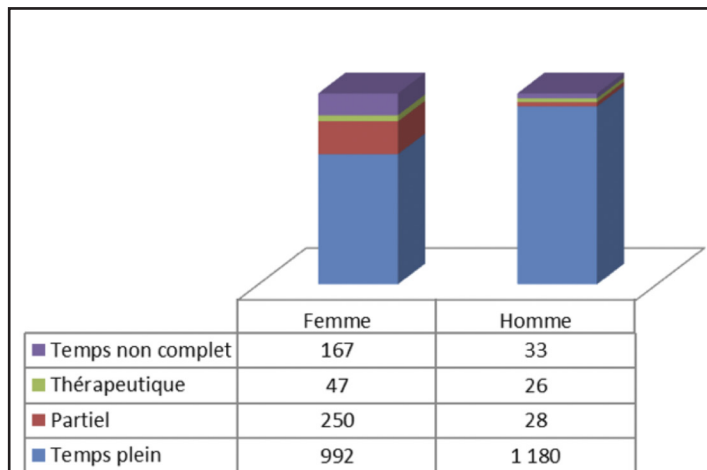
4 - Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	2	4	6	17	25	42	4	7	11	59
Administrative	137	59	196	161	30	191	279	42	321	708
Animation	-	-	-	20	14	34	31	20	51	85
Culturelle	44	40	84	121	38	159	21	5	26	269
Police Municipale	-	-	-	4	10	14	19	52	71	85
Sanitaire et Sociale	21	-	21	16	-	16	179	6	185	222
Technique	34	38	72	20	81	101	326	796	1 122	1 295
TOTAL	238	141	379	359	198	557	859	928	1 787	2 723
<i>Rappel 2017</i>	235	146	381	359	192	551	864	943	1 807	2 739
<i>Rappel 2016</i>	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768

La répartition dans les filières est aussi inégale : les femmes sont majoritairement représentées dans les filières **sanitaire et sociale (97 %)**, **administrative (81 %)**, **culturelle (69 %)** et **animation (60 %)**, tandis que les hommes sont majoritaires dans les filières **police municipale (73 %)**, **technique (71 %)** et **activité physique et sportive (61 %)**.

5 - Durée de travail

Répartition selon la durée du travail :



On constate peu d'évolution par rapport à 2017. En effet, 68,1 % des femmes sont à temps complet contre 93,13 % chez les hommes. Seulement 2,21 % des hommes sont à temps partiel. Parmi les agents à temps partiel ou à temps thérapeutique ou à temps non complet, 15,79% sont des hommes. Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la Direction Education Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

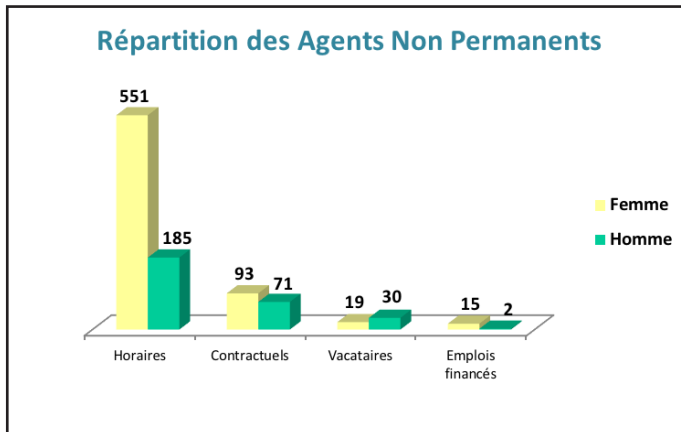
6 - AEP travaillant le Dimanche et/ou la nuit

Type	Femme	Homme	TOTAL
I.H.T.S de dimanche	61	358	419
Majoration heures dimanche	86	122	208
I.H.T.S de nuit	42	303	345
Ind. Travail Normal de Nuit	8	97	105
TOTAL	197	880	1 077
<i>Rappel 2017</i>	<i>140</i>	<i>822</i>	962
<i>Rappel 2016</i>	<i>125</i>	<i>827</i>	952

Parmi ces agents, 79 % sont des hommes, ils représentent 44 % de l'effectif masculin. Quant aux femmes, elles ne représentent que 11 % de l'effectif féminin.

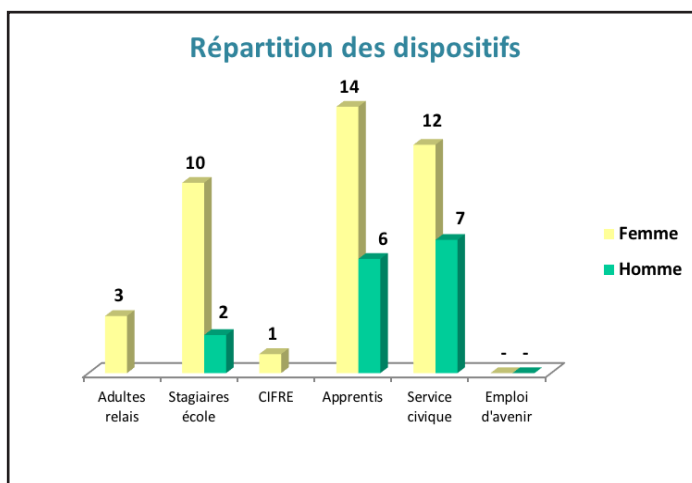
Cet écart peut s'expliquer notamment par le fait qu'il y a beaucoup plus d'hommes dans les filières technique et police municipale susceptibles d'effectuer ces types d'heures.

7 - Répartition des Agents Non Permanents



Parmi les agents non permanents, la tendance est la même qu'en 2017, 70,2 % sont des femmes. Concernant les emplois financés, 88% sont représentés par des femmes et 61% des vacataires sont des hommes.

8 - Répartition des dispositifs

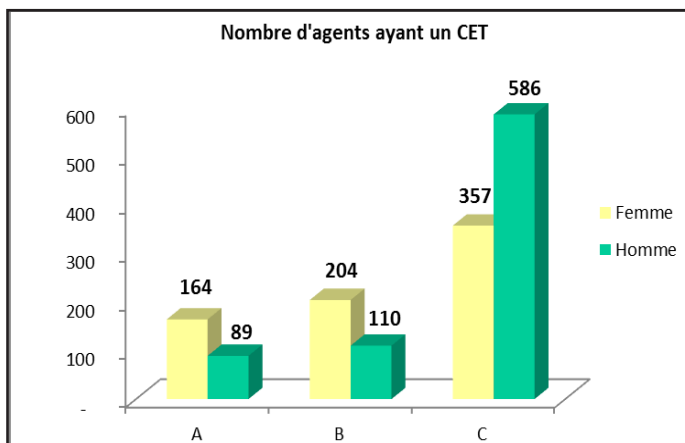


La répartition dans les dispositifs est identique à l'année dernière, les femmes représentent 100% des adultes relais et 83% des stagiaires écoles.



9 - Compte Epargne Temps

Nombre d'agents ayant un CET



Nombre d'agents ayant un CET

Catégorie hiérarchique	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés
A	2 628	309	1 973	169	4 601	478
B	2 674	330	1 705	298	4 379	628
C	4 959	922	9 152	1 295	14 111	2 217
TOTAL	10 261	1561	12 830	1 762	23 091	3 323
<i>Rappel 2017</i>	10 355	1 315	10 466	1 380	20 821	2 695
<i>Rappel 2016</i>	6 631	998	9 170	1 192	15 801	2 190

Comme en 2017, le CET est majoritairement utilisé par les hommes. Le nombre de jours accumulés (55,6%) et utilisés (53%) est plus important chez les hommes.

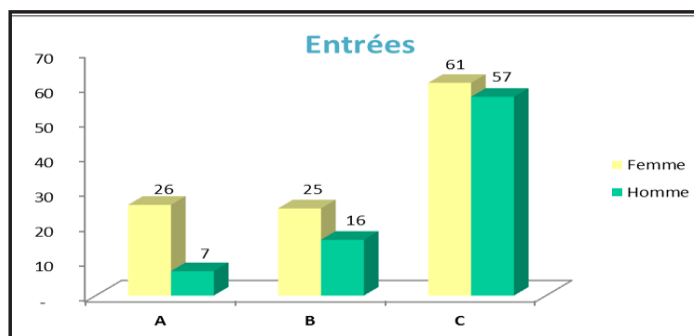


10 - Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
Recrutements	96	71	167
<i>dont Contractuel</i>	33	23	56
<i>dont Mise au stage</i>	38	33	71
<i>dont Mutation</i>	20	13	33
<i>dont Détachement</i>	5	2	7
Réintégrations	16	9	25
<i>dont Réintégration dispo convenance personnelle</i>	3	4	7
<i>dont Réintégration dispo d'office maladie</i>	6	4	10
<i>dont Réintégr. dispo congé formation professionnelle</i>	2	-	2
<i>dont Réintégration dispo pour suivre son conjoint</i>	1	-	1
<i>dont Réintégration après mesure disciplinaire</i>	-	1	1
<i>dont Réintégration après congé parental</i>	3	-	3
<i>dont Réintégration après détachement</i>	1	-	1
TOTAL	112	80	192
Rappel 2017	119	73	192
Rappel 2016	185	100	285

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	80	57	137
<i>dont Stagiaire</i>	37	34	71
<i>dont Titulaire</i>	43	23	66
Contractuel	32	23	55
TOTAL	112	80	192
Rappel 2017	119	73	192
Rappel 2016	185	100	285

Entrées



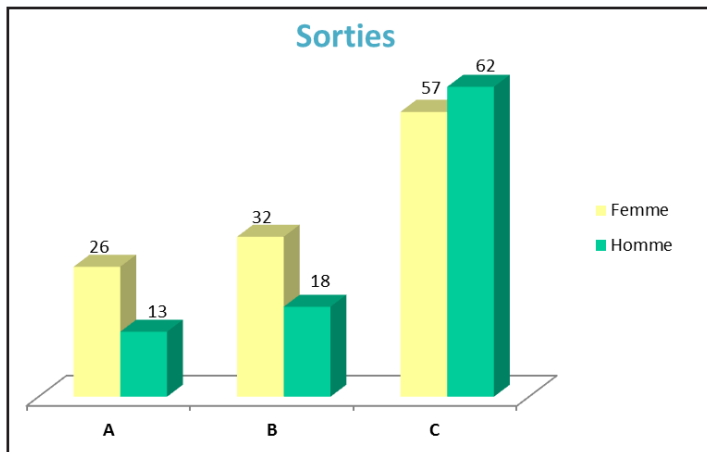
Tout comme l'année dernière, le recrutement et la réintégration ont plus concerné les femmes (58 %) notamment en catégorie A (79 %) et B (61 %).

11 - Sorties

Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
Définitives	83	74	157
<i>dont Retraite</i>	38	41	79
<i>dont Fin d'engagement</i>	26	10	36
<i>dont Mutation</i>	11	8	19
<i>dont Décès</i>	-	4	4
<i>dont Démission</i>	2	5	7
<i>dont radiation</i>	1	-	1
<i>dont Fin de détachement</i>	2	2	4
<i>dont Licenciement</i>	3	4	7
Provisoires	32	19	51
<i>dont Congé formation professionnelle</i>	1		1
<i>dont Congé parental</i>	5		5
<i>dont Détachement</i>	4	3	7
<i>dont Dispo d'office maladie avec traitement</i>	9	6	15
<i>dont Dispo pour convenance personnelle</i>	9	8	17
<i>dont Dispo pour suivre un conjoint</i>	4	2	6
TOTAL	115	93	208
Rappel 2017	120	101	221
Rappel 2016	107	116	223

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	86	80	166
<i>dont Stagiaire</i>	-	4	4
<i>dont Titulaire</i>	86	76	162
Contractuel	29	13	42
TOTAL	115	93	208
Rappel 2017	120	101	221
Rappel 2016	107	116	223

Sorties



Concernant les sorties des agents, **la part des femmes (55 %) est plus importante que celle des hommes (45 %)**. cet écart est plus marqué sur les fins d'engagement (72%) et les mutations (58%).

Les départs provisoires sont plus nombreux chez les femmes et concernent plus particulièrement le congé parental et la disponibilité d'office maladie.

Contrairement à 2017, la part des départs chez les contractuels femmes (69%) est supérieure à celle des hommes (31%).

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

12 - Age moyen départ à la retraite

Catégorie Hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	63 ans et 6 mois	63 ans	63 ans et 3 mois
B	63 ans	63 ans	63 ans
C	62 ans et 5 mois	61 ans	61 ans et 6 mois
TOTAL	62 ans et 10 mois	61 ans et 8 mois	62 ans et 3 mois
Rappel 2017	<i>62 ans et 2 mois</i>	<i>61 ans et 9 mois</i>	61 ans et 11 mois
Rappel 2016	<i>62 ans et 10 mois</i>	<i>61 ans et 3 mois</i>	61 ans et 6 mois

En moyenne, **les femmes prennent leur retraite plus tard**. Cela peut s'expliquer par l'impact du temps partiel et des interruptions de carrière (par exemple, le congé parental), davantage sollicité par les femmes et du nombre de femmes à temps non complet.

13 - Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

Emploi	Femme	Homme	TOTAL
DGS		1	1
DGA	3	1	4
Directeur	11	6	17
Chef de service	43	23	66
TOTAL	57	31	88
<i>Rappel 2017</i>	57	34	91
<i>Rappel 2016</i>	49	34	83

Parmi ces types d'emploi, 64,77% sont des femmes. Concernant la direction générale, la parité est respectée.

14 - Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

Emploi	Femme		Homme		TOTAL	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
DGS	-	-	1	1	1	1
DGA	1	-	-	1	1	1
Directeur	2	2	-	-	2	2
Chef de service	4	5	1	3	5	8
TOTAL	7	7	2	5	9	12
<i>Rappel 2017</i>	15	7	5	5	20	12
<i>Rappel 2016</i>	7	5	8	9	15	14

15 - Agents promus / promouvables

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Avancement de grade	365	328	693	115	120	235
Adjoint adm principal 1ère cl	45	9	54	18	6	24
Adjoint adm principal 2ème cl	20	6	26	14	4	18
Adjoint animation princ 1è cl	4	1	5	3	-	3
Adjoint animation princ 2èm cl	-	1	1	-	1	1
Adjoint pat principal 1ère cl	5	-	5	3	-	3
Adjoint pat principal 2ème cl	1	2	3	1	1	2
Adjoint technique princ 1è cl	55	112	167	22	48	70
Adjoint technique princ 2è cl	54	59	113	20	25	45
Administrateur Hors Classe	-	2	2	-	-	-
Agent de maîtrise principal	4	27	31	2	11	13
Agent social principal 2ème cl	-	2	2	-	1	1
Animateur principal 1ère Cl	3	4	7	-	1	1
Assist. Conservat.Princ. 1ère	16	4	20	-	-	-
Assist. Conservat.Princ. 2ème	4	3	7	-	-	-
Assistant Socio-éducatif Ppal	3	-	3	-	-	-
ATSEM principal 1ère classe	36	1	37	19	1	20
Attaché hors classe	4	4	8	1	1	2
Attaché principal	19	6	25	3	1	4
Attaché principal conserv pat	1	1	2	-	-	-
Bibliothécaire principal	3	-	3	1	-	1
Brigadier chef principal	8	17	25	2	4	6
Chef de service de PM princip 1 cl	-	3	3	-	1	1
Chef de service de PM principa 2 cl	-	1	1	-	-	-
Conservateur des bibl. chef	3	-	3	-	-	-
Conservateur en Chef Patrim.	2	1	3	-	-	-
Directeur d'établiss.enseign.art.1° cat	-	1	1	-	-	-
Educateur Principal JE	1	-	1	-	-	-
Educateur terr APS pal 1° Cl	2	3	5	-	1	1
Educateur terr APS pal 2° Cl	3	3	6	-	-	-
Infirmier soins gx hors classe	2	-	2	1	-	1
Ingénieur hors classe	1	3	4	-	-	-
Ingénieur principal	12	8	20	2	1	3
Médecin Hors classe	3	1	4	-	-	-
Opérateur des APS principal	-	2	2	-	1	1
Professeur d'enseignement arti hc	7	9	16	1	1	2
Psychologue hors classe	2	-	2	-	-	-
Rédacteur principal 1ère classe	21	3	24	-	-	-
Rédacteur principal 2ème classe	18	-	18	-	-	-
Technicien principal 1ère classe	1	13	14	-	-	-
Technicien principal 2ème classe	2	16	18	2	10	12



Agents promus / promouvables

Grade	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Promotion interne	595	848	1 443	10	14	24
Agent de Maîtrise	149	375	524	4	11	15
Animateur	2	3	5	1	1	2
Assistant de conservation	7	-	7	-	-	-
Attaché Territorial	122	20	142	1	-	1
Attaché Conservat. Patrimoine	57	10	67	-	-	-
Bibliothécaire Territorial	57	10	67	1	-	1
Chef de service de Police Municipale	7	24	31	-	-	-
Conseiller Territorial APS	9	14	23	-	-	-
Conseiller Socio-éducatif	13	-	13	-	-	-
Conservateur bibliothèque	5	1	6	-	-	-
Conservateur du Patrimoine	1	1	2	-	-	-
Ingénieur	5	20	25	-	-	-
PEA classe normale	1	1	2	-	-	-
Rédacteur	81	7	88	3	1	4
Rédacteur principal 2ème clas	1	-	1	-	-	-
Technicien	78	362	440	-	1	1
TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE	960	1 176	2 136	125	134	259
Rappel 2017 - Avancement de grade	476	418	894	189	151	340
Rappel 2017 - Promotion interne	538	779	1 317	17	15	32
Rappel 2016 - Avancement de grade	398	379	777	145	101	246
Rappel 2016 - Promotion interne	512	765	1 277	10	12	22

16 - Parcours professionnels et mobilité

Mobilité interne

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	18	8	26
B	23	5	28
C	68	51	119
TOTAL	109	64	173
<i>Rappel 2017</i>	94	59	153
<i>Rappel 2016</i>	76	52	128

63% des mobilités internes concernent des femmes. Elles impactent essentiellement la catégorie C (68,8%).

Nombre d'agents par type d'accompagnement, genre, catégorie et filières

Cat.	Filière	Agents en situation de handicap			Mobilité			Total général
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	Administrative	3	-	3	5	1	6	9
	Culturelle	-	-	-	1	-	1	1
	Technique	-	-	-	2	-	2	2
Total A		3	-	3	8	1	9	12
B	Administrative	1	-	1	15	2	17	18
	Animation	-	-	-	1	1	2	2
	Culturelle	2	1	3	8	-	8	11
	Médico sociale	-	-	-	4	-	4	4
	Police	-	-	-	-	1	1	1
	Sportive	-	-	-	-	1	1	1
	Technique	-	2	2	2	3	5	7
Total B		3	3	6	30	8	38	44
C	Administrative	9	2	11	29	3	32	43
	Animation	-	-	-	5	2	7	7
	Culturelle	2	-	2	1	1	2	4
	Médico sociale	6	-	6	9	1	10	16
	Police	-	1	1	-	5	5	6
	Technique	19	16	35	39	41	80	115
Total C		36	19	55	83	53	136	191
Total		42	22	64	121	62	183	247
	<i>Rappel 2017</i>	47	22	69	95	58	153	222

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

	Agents en situation de handicap			Mobilité			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
25-29 ans	3	-	3	3	3	6	9
30-34 ans	1	1	2	10	5	15	17
35-39 ans	1	1	2	14	6	20	22
40-44 ans	4	1	5	17	14	31	36
45-49 ans	8	5	13	24	13	37	50
50-54 ans	6	4	10	29	15	44	54
55-60 ans	14	10	24	20	6	26	50
plus de 60 ans	5	-	5	4	-	4	9
Total	42	22	64	121	62	183	247

<i>Rappel 2017</i>	47	22	69	95	58	153	222
--------------------	----	----	----	----	----	-----	-----

L'accompagnement individuel par le psychologue du travail

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 30 ans	4	1	5
30 à 39 ans	13	2	15
40 à 49 ans	24	11	35
50 à 59 ans	31	8	39
60 et plus	3	2	5
Total	75	24	99

<i>Rappel 2017</i>	50	22	72
--------------------	----	----	----



Rémunérations

1 - Revenus nets moyens (temps plein)

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 856 €	3 186 €	2 992 €
B	2 023 €	2 193 €	2 094 €
C	1 724 €	1 911 €	1 837 €
TOTAL	2 007 €	2 092 €	2 053 €
Rappel 2017	1 995 €	2 080 €	2 042 €
Rappel 2016	1 924 €	2 007 €	1 971 €

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	2 018 €	2 092 €	2 059 €
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	2 698 €	4 985 €	3 613 €
<i>dont Stagiaire</i>	1 579 €	1 667 €	1 628 €
<i>dont Titulaire</i>	2 033 €	2 101 €	2 070 €
Contractuel	1 840 €	2 081 €	1 942 €
TOTAL	2 007 €	2 092 €	2 053 €
Rappel 2017	1 995 €	2 080 €	2 042 €
Rappel 2016	1 924 €	2 007 €	1 971 €

En moyenne, les hommes perçoivent un salaire de 4,3 % supérieur à celui des femmes. L'écart est équivalent à celui de 2017. Il est plus important pour les agents en catégorie A (+ 11,6 %). Il s'explique essentiellement par les variations de régime indemnitaire selon les filières. Les effets de la mise en place du RIFSEEP, notamment pour les catégories B, seront plus significatifs en année pleine sur 2019.

2 - Revenus nets moyens (temps plein) par Filière et par catégorie hiérarchique

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	2 704 €	3 233 €	3 056 €	2 086 €	2 151 €	2 127 €	1 572 €	1 526 €	1 543 €	2 112 €
Administrative	2 871 €	3 191 €	2 972 €	2 015 €	1 992 €	2 011 €	1 717 €	1 703 €	1 715 €	2 155 €
Animation				1 893 €	1 953 €	1 921 €	1 614 €	1 666 €	1 651 €	1 809 €
Culturelle	2 907 €	3 086 €	3 002 €	2 052 €	2 145 €	2 078 €	1 701 €	1 571 €	1 670 €	2 365 €
Police Municipale				2 280 €	3 014 €	2 804 €	2 111 €	2 326 €	2 268 €	2 362 €
Sanitaire et Sociale	2 211 €		2 211 €	1 983 €		1 983 €	1 701 €	1 798 €	1 704 €	1 762 €
Technique	3 006 €	3 277 €	3 161 €	1 916 €	2 219 €	2 185 €	1 716 €	1 905 €	1 867 €	1 967 €
TOTAL	2 856 €	3 186 €	2 992 €	2 023 €	2 193 €	2 094 €	1 724 €	1 911 €	1 837 €	2 053 €
<i>Rappel 2017</i>	2 839 €	3 225 €	3 003 €	2 022 €	2 192 €	2 095 €	1 706 €	1 886 €	1 817 €	2 042 €
<i>Rappel 2016</i>	2 758 €	3 055 €	2 894 €	1 950 €	2 094 €	2 011 €	1 658 €	1 823 €	1 760 €	1 971 €

En moyenne, les hommes ont un revenu net à payer plus élevé que les femmes toutes filières confondues sauf dans la filière administrative pour les catégories B et C, les filières activité physique et sportive et culturelle pour la catégorie C.

3 - Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein

Chef de service	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	3 146 €	3 499 €	3 275 €
Nombre d'agents	38	22	60
<i>Rappel 2017</i>	3 171 €	3 512 €	3 299 €
<i>Rappel 2016</i>	2 987 €	3 237 €	3 083 €
Directeur	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	4 135 €	4 401 €	4 229 €
Nombre d'agents	11	6	17
<i>Rappel 2017</i>	4 051 €	4 167 €	4 094 €
<i>Rappel 2016</i>	3 840 €	3 762 €	3 806 €
DGA	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen			6 383 €
Nombre d'agents	3	1	4
<i>Rappel 2017</i>			6 266 €
<i>Rappel 2016</i>			6 533 €

4 - Primes et indemnités dans la rémunération globale

Catégorie hiérarchique	Traitement de base mensuel moyen		Régime indemnitaire mensuel moyen		PFA	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2 580 €	2 885 €	482 €	544 €	2 541 €	2 884 €
B	1 978 €	2 057 €	231 €	317 €	1 962 €	2 046 €
C	1 601 €	1 766 €	224 €	264 €	1 600 €	1 755 €
TOTAL	1 852 €	1 935 €	267 €	304 €	1 840 €	1 925 €
Rappel 2017	1 834 €	1 931 €	248 €	294 €	1 819 €	1 926 €
Rappel 2016	1 800 €	1 893 €	247 €	297 €	1 778 €	1 887 €

La répartition des primes et indemnités dans la rémunération globale entre les femmes et les hommes est logique en ce sens, c'est-à-dire :

- D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, impactant ainsi l'écart concernant le traitement de base mensuel et la PFA.
- Les hommes étant majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la filière administrative, le régime indemnitaire est donc plus important chez les hommes que chez les femmes mais l'écart devrait diminuer dans les années à venir avec la mise en place du RIFSEEP.

3 Formation

1 - Nombre d'agents formés

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	177	82	259
B	255	143	398
C	542	622	1 164
Non renseigné	1		1
TOTAL	975	847	1 822
<i>Rappel 2017</i>	960	895	1 856
<i>Rappel 2016</i>	1 093	909	2 002

Le nombre d'agents formés est supérieur chez les femmes (53,5%) que chez les hommes (46,5%). Au niveau de la catégorie hiérarchique, le nombre de femmes formées en catégorie A (68,3%) et B (64,1%) est sensiblement plus important.

2 - Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	6 065	2 468	8 533
B	9 207	4 349	13 556
C	15 715	19 118	34 833
Non renseigné	4	-	4
TOTAL	30 991	25 935	56 926
<i>Rappel 2017</i>	30 276	28 281	58 557
<i>Rappel 2016</i>	28 164	27 779	55 943

Le nombre d'heures de formation est supérieur pour les femmes. Les hommes ont suivi moins d'heures de formation que les années précédentes (-8,3%) alors que celui des femmes a augmenté (+2,3%).

3 - Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A			-
B	3		3
C	1		1
TOTAL	4	-	4
<i>Rappel 2017</i>	4	-	4
<i>Rappel 2016</i>	3	-	3

4

Conditions de travail

4

Conditions de travail

1 - Accidents de travail / trajet

Type d'accident	Nombre d'accidents			Nombre de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	36	28	64			-
Accident du Travail	71	83	154	2 637	2 987	5 624
TOTAL Accident du Travail	107	111	218	2 637	2 987	5 624
Accident de trajet sans arrêt	12	5	17			-
Accident de trajet	18	10	28	747	337	1 084
TOTAL Accident de Trajet	30	15	45	747	337	1 084
TOTAL	137	126	263	3 384	3 324	6 708
Rappel 2017	135	122	257	2 425	4 414	6 839
Rappel 2016	139	105	244	3 326	3 721	7 047

2 - Absentéisme des AEP

Type	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	34 297	6,46%	26 435	5,701%	60 732	6,11%
Cures	120	0,02%	101	0,022%	221	0,02%
Longue maladie (LM)	6 288	1,18%	4 362	0,94%	10 650	1,07%
Longue durée (LD)	5 861	1,10%	4 864	1,05%	10 725	1,08%
Grave maladie (GM)	118	0,02%	-	0,00%	118	0,01%
Sous total (LM / LD / GM)	12 267	2,31%	9 226	1,99%	21 493	2,16%
AS et AT	5 871	1,11%	8 554	1,85%	14 425	1,45%
Maladie professionnelle (MP)	2 193	0,41%	1 917	0,41%	4 110	0,41%
TOTAL	54 748	10,32%	46 233	9,97%	100 981	10,16%
Maternité ou adoption	5 478	1,03%		0,00%	5 478	0,55%
TOTAL + maternité ou adoption	60 226	11,35%	46 233	9,97%	106 459	10,71%
Paternité		0,00%	372	0,08%	372	0,04%
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	60 226	11,35%	46 605	10,05%	106 831	10,74%
Effectif moyen *	1454		1270		2724	
Rappel 2017	63 131	11,89%	47 425	10,05%	110 556	11,03%
Rappel 2016	66 669	12,49%	45 314	9,40%	111 983	11,02%

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

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

5 Congés

1 - Congé paternité

Catégorie hiérarchique	Congés Paternité 1 enfant (11 jours)		Congés Paternité jumeaux (18 jours)	
	Nb agents	Nb jours pris	Nb agents	Nb jours pris
A	1	11	-	-
B	3	33	-	-
C	26	283	-	-
TOTAL	30	327	-	-
<i>Rappel 2017</i>	29	311	1	18
<i>Rappel 2016</i>	32	352	1	18

2 - Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

Type de congés	Femme	Homme	TOTAL
Congé parental	5	-	5
Disponibilité pour convenance personnelle	42	46	88
Disponibilité pour création d'entreprise	-	-	-
Disponibilité pour élever un enfant	2	1	3
Disponibilité pour soins aux proches	2	-	2
Disponibilité pour suivre son conjoint	11	8	19
Disponibilité en attente de poste	-	-	-
TOTAL	62	55	117
<i>Rappel 2017</i>	62	50	112
<i>Rappel 2016</i>	68	56	124

En 2018, tout comme en 2017, le congé parental n'a concerné que les femmes. La majorité des agents qui prennent une disponibilité pour suivre son conjoint concerne les femmes. En revanche, les hommes sont un peu plus nombreux à prendre une disponibilité pour convenance personnelle.



Organisation du temps de travail

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

1 - Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2018

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	38	4	42
B	90	8	98
C	122	16	138
TOTAL	250	28	278
<i>Rappel 2017</i>	265	22	287
<i>Rappel 2016</i>	269	22	291

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50%	7	-	7
60%	3	-	3
70%	12	2	14
80%	145	18	163
90%	83	8	91
TOTAL	250	28	278
<i>Rappel 2017</i>	265	22	287
<i>Rappel 2016</i>	269	22	291

Les femmes sont majoritairement concernées par le temps partiel (89,9%)
 17,2 % des femmes de la collectivité sont à temps partiel contre 2,2 % pour les hommes.
 La quotité de temps de travail à temps partiel la plus sollicitée est celle de 80 % (59 %).

2 - Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2018

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	3	-	3
B	10	1	11
C	20	4	24
TOTAL	33	5	38
<i>Rappel 2017</i>	22	6	28
<i>Rappel 2016</i>	23	8	31

3 - Nombre d'agents à temps non complet en 2018

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	11	7	18
B	19	10	29
C	137	16	153
TOTAL	167	33	200
<i>Rappel 2017</i>	182	30	212
<i>Rappel 2016</i>	183	29	212

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%	-	1	1
>= 20% et < 30%	2	2	4
>= 30% et < 40%	7	-	7
>= 40% et < 50%	5	1	6
>= 50% et < 60%	22	10	32
>= 60% et < 70%	22	-	22
>= 70% et < 80%	22	7	29
>= 80% et < 90%	75	9	84
>= 90 %	12	3	15
TOTAL	167	33	200
<i>Rappel 2017</i>	182	30	212
<i>Rappel 2016</i>	183	29	212

En 2018, le temps non complet impacte essentiellement les femmes (84%), cependant on constate une légère diminution du nombre de femmes à temps non complet.