



**GRENOBLEALPES
MÉTROPOLE**

Rapport social unique

Année 2022

Document complémentaire aux éléments DGCL

Préambule

Des précisions sur le présent document

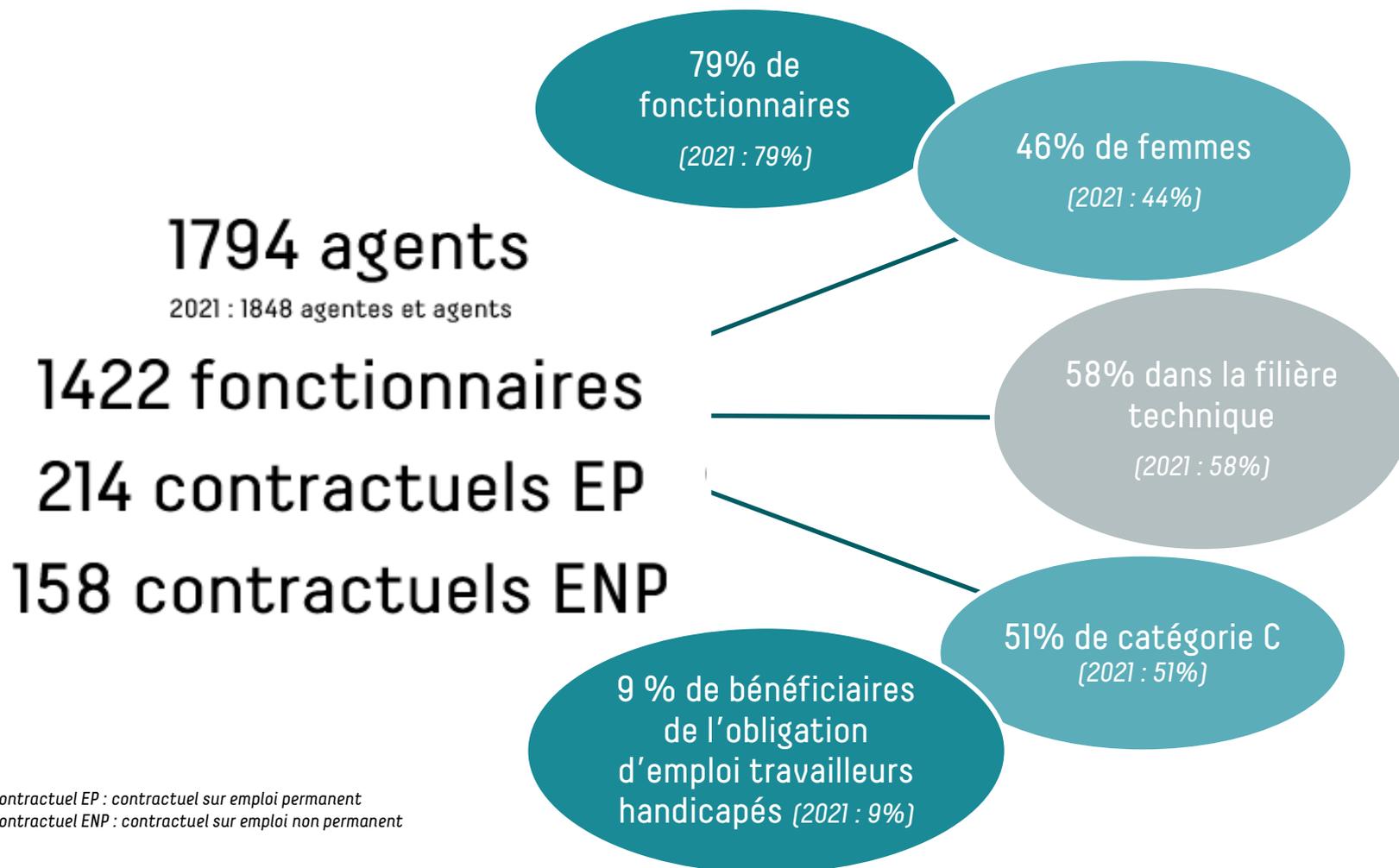
- Le présent document constitue un complément aux éléments DGCL afin d'apporter des précisions, des éclairages des indicateurs « standardisés » du RSU
- L'élaboration est réalisée par le service Pilotage Effectifs et Masse Salariale parallèlement aux indicateurs réalisés pour le RSU
- Certains éléments approfondissent la démarche d'analyse des indicateurs, notamment sur des répartitions femme / homme, dans un objectif de poursuivre l'axe 1 du plan d'égalité femme/homme
- Le service Pilotage Effectifs et Masse Salariale a stabilisé les indicateurs identifiés dans le présent document afin d'éviter les changements réalisés chaque année par la DGCL. Le recueil et le calcul des indicateurs restent les mêmes tout au long des années. Dans le cas où une modification de périmètre ou de méthode de construction est intervenue, la précision sera apportée.

SOMMAIRE

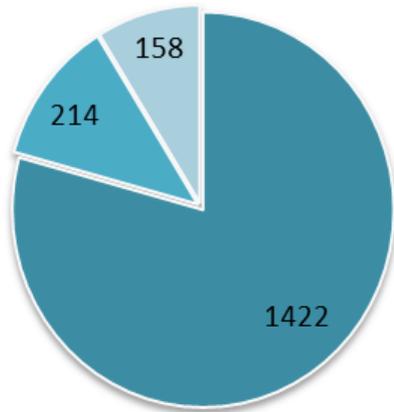
1. Effectif	4
2. Parcours professionnel	16
3. Age	23
4. Organisation du travail	27
5. Mouvement	39
6. Rémunération	48
7. Formation	49
8. Santé et sécurité	53
9. Glossaire	55

Effectifs

Au 31 décembre 2022



Effectifs par statut

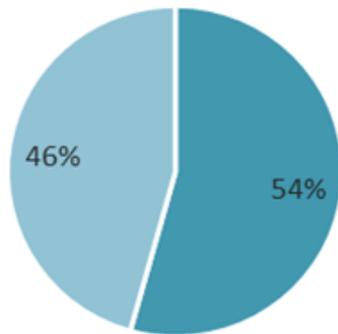


Par statut (en nombre d'agents)

- Fonctionnaire
- Contractuel sur emploi permanent
- Contractuel sur emploi non permanent

2021 : Fonctionnaires : 1464; Contractuel emploi permanent : 230; Contractuel emploi non permanent : 154

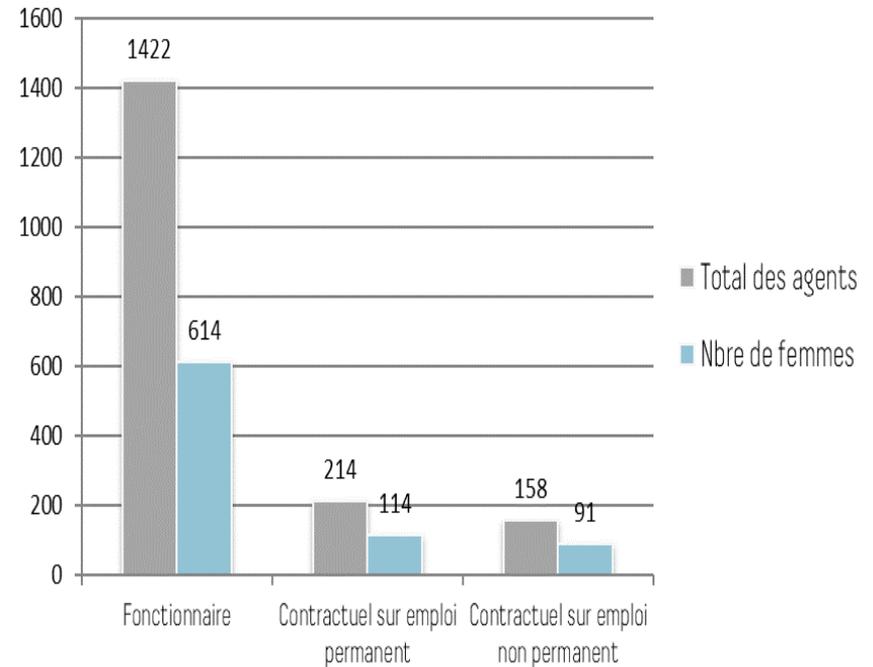
Répartition femmes hommes



- Part des hommes
- Part des femmes

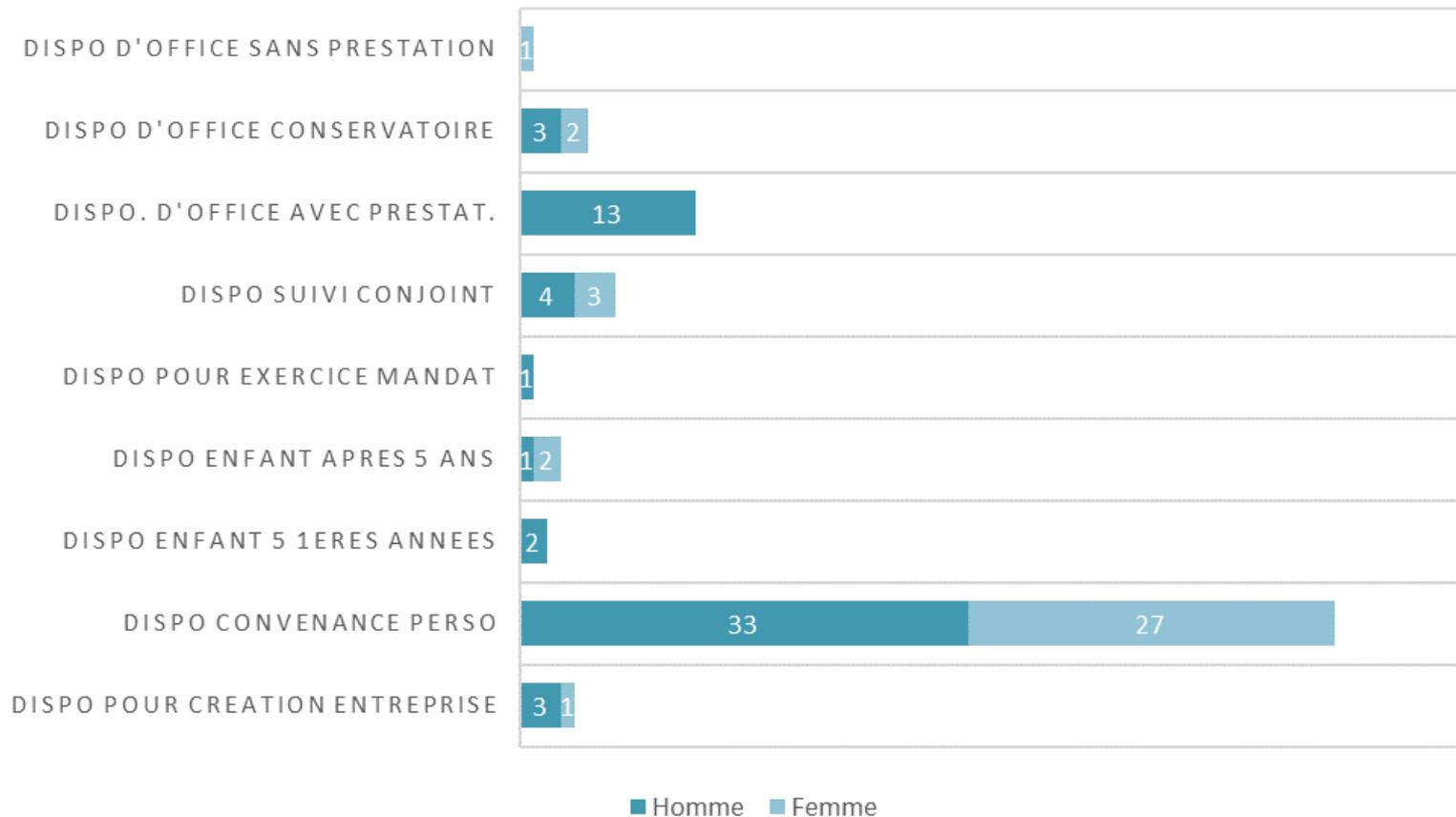
2021 : Femmes : 44%; Hommes : 56%

Part des femmes par type de statut



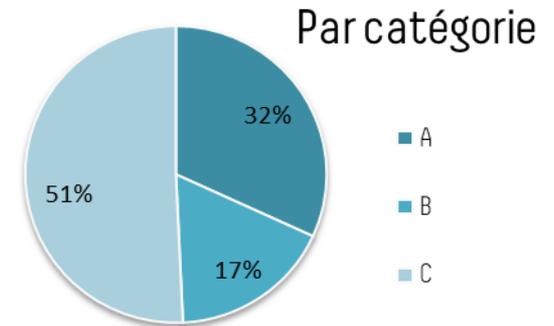
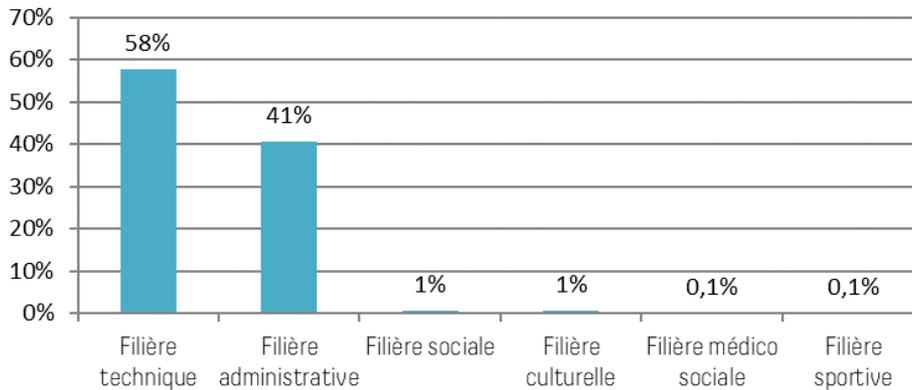
Effectifs par statut

Nombre d'agents en disponibilité :



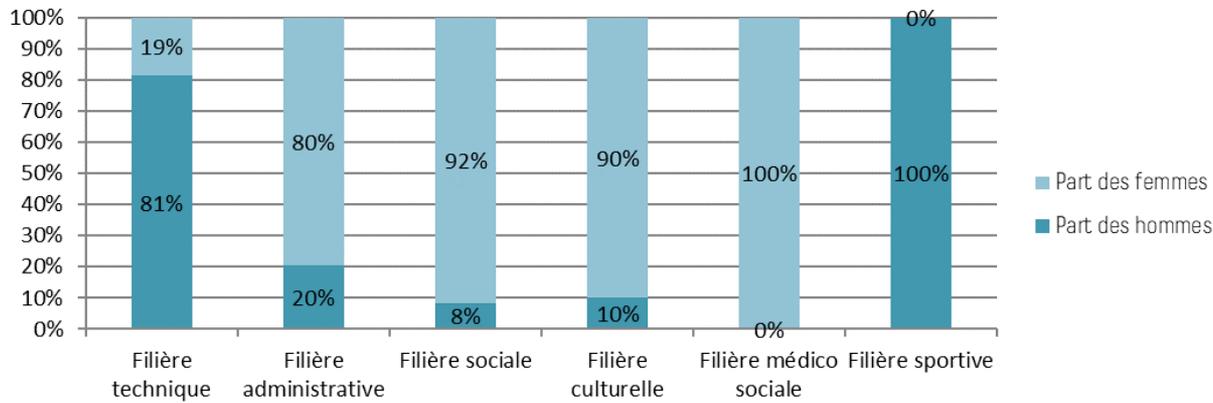
Effectifs par filière et catégorie de grade

Répartition des effectifs par filière



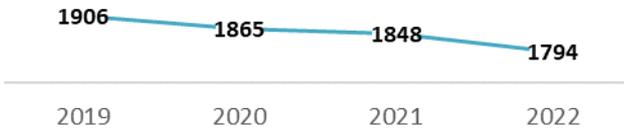
2021 : A : 31 % ; B : 18 % et C : 51 %

Part des femmes et des hommes par filières

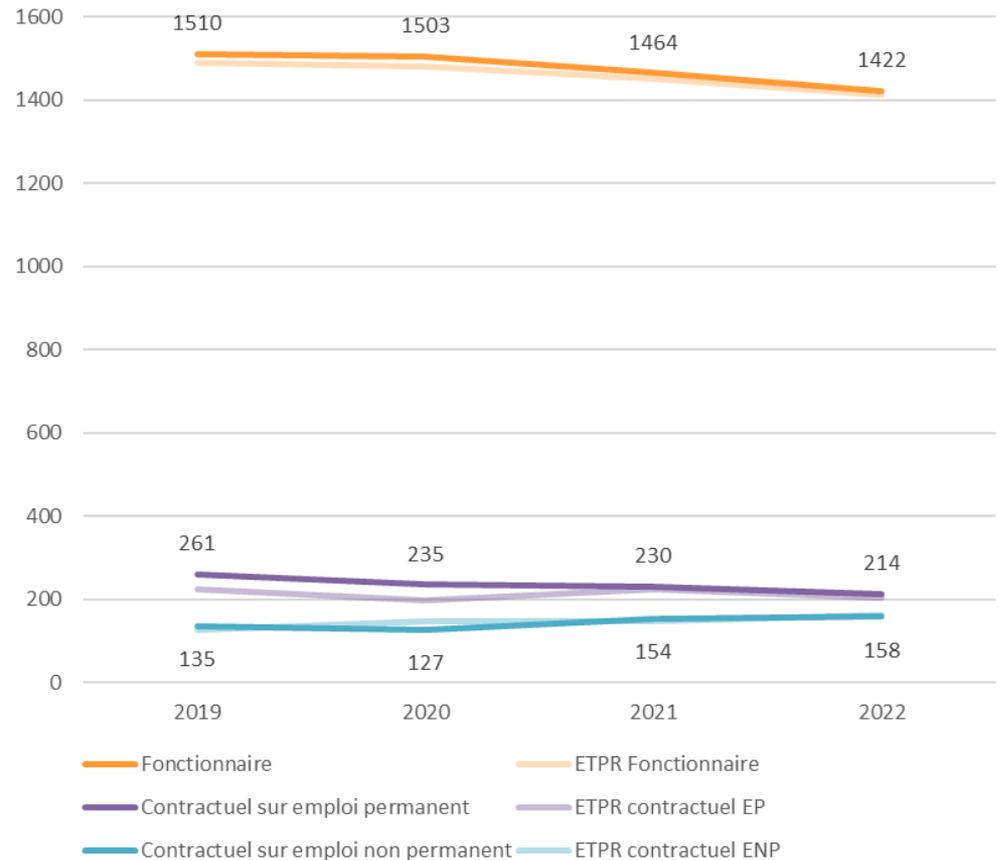


Effectifs : évolution sur 4 ans

**EVOLUTION DES EFFECTIFS
2019-2022**

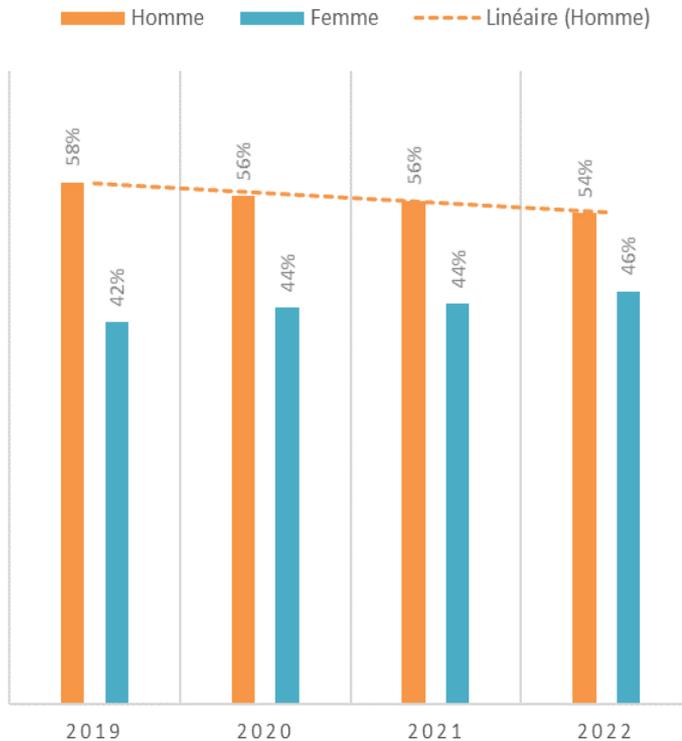


**EVOLUTION DES EFFECTIFS AU 31/12 ET DE LA
MOYENNE DES
ETPR ANNUEL**

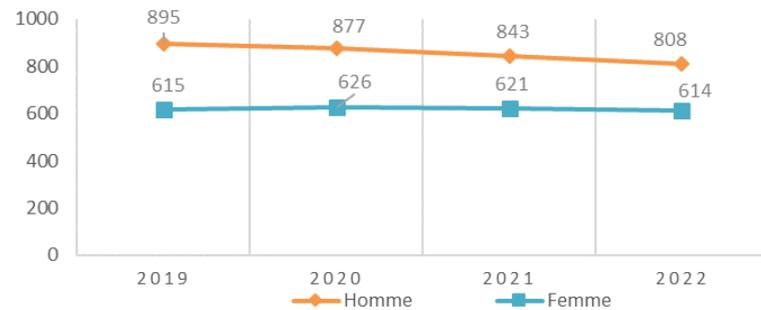


Effectifs : évolution sur 4 ans

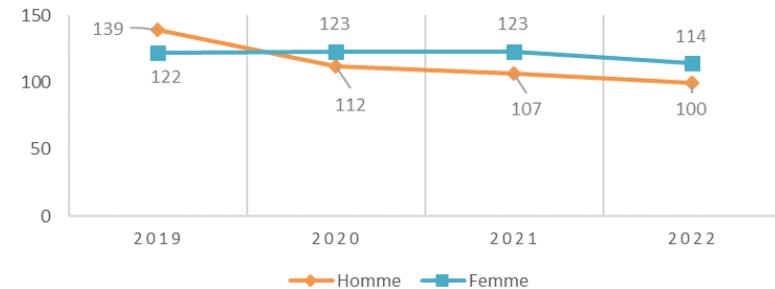
EVOLUTION FEMME HOMME



FONCTIONNAIRE : RÉPARTITION FEMME HOMME

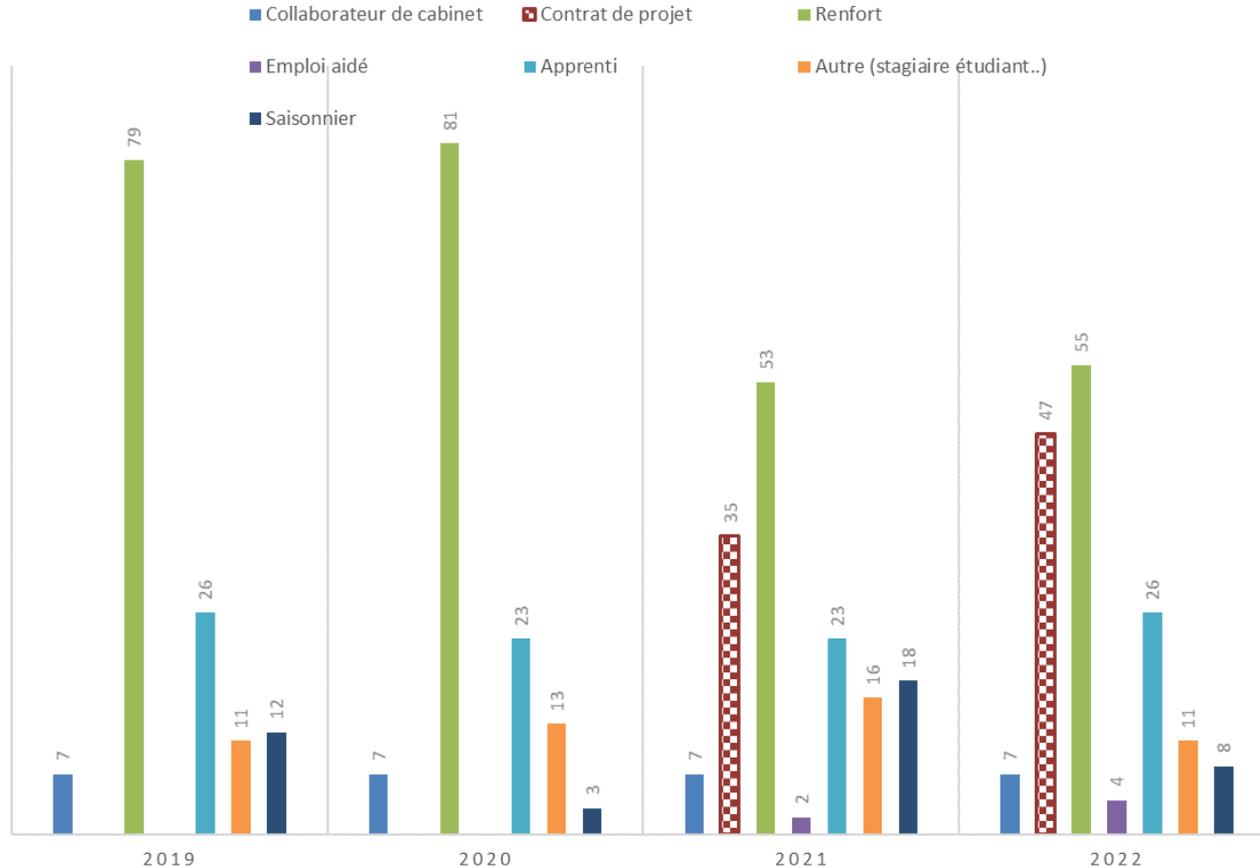


CONTRACTUEL EP : RÉPARTITION FEMME HOMME



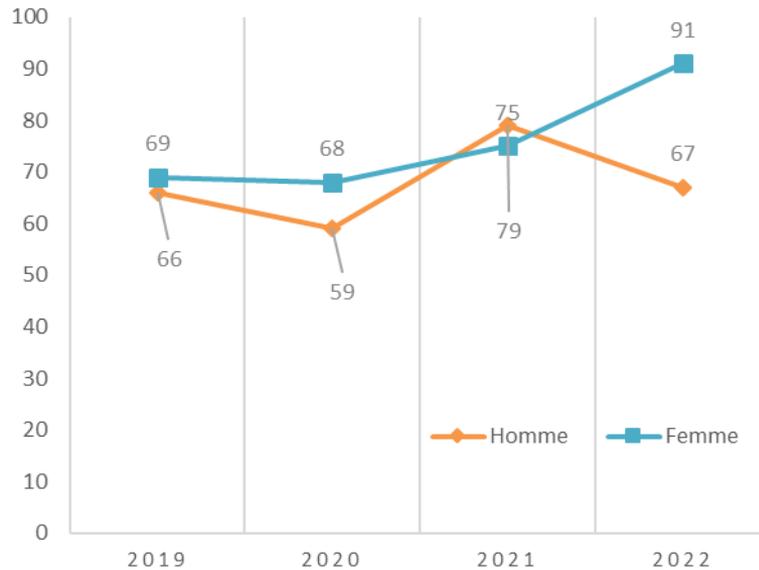
Effectifs NP : évolution sur 4 ans

EFFECTIF NON PERMANENT

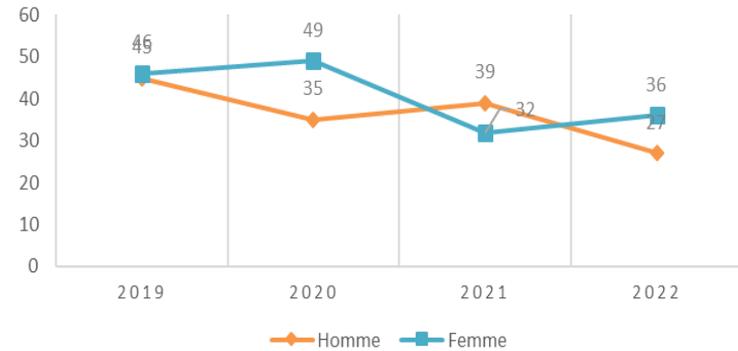


Effectifs NP : évolution sur 4 ans

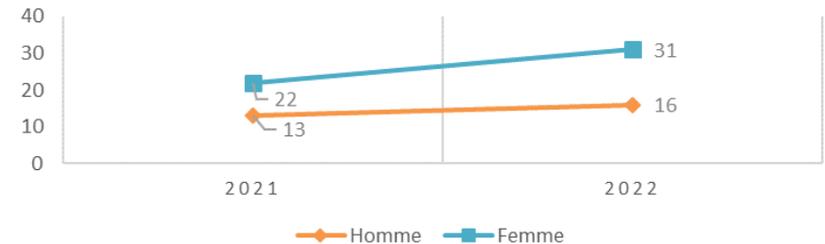
**CONTRACTUEL ENP :
RÉPARTITION FEMME
HOMME**



RENFORT ET SAISONNIER



CONTRAT DE PROJET



Effectifs : quelques points d'analyse

- Une tendance à la diminution des effectifs sur l'année 2022 par rapport aux années antérieures
- Différents facteurs identifiés :
 - *Des difficultés de recrutement qui ne permettent pas un renouvellement des effectifs aussi rapide que les années antérieures*
 - *14 agents publics affectés aux services de l'eau ont été détachés sur un statut de droit privé*
 - *Un nombre de départs importants (213 départs/168 arrivées)*
- Une répartition des effectifs plutôt stable

Effectifs : quelques points d'analyse

- La part des hommes au sein des effectifs de la Métropole est plus importante que celle des femmes. Cet écart est moins marqué qu'en 2021. (différence de 8 points contre 12 en 2021)
- La part des femmes dans la filière technique est sous représentée (19% de femmes), on note cependant une très légère hausse par rapport à 2021 (18% de femmes). Les femmes se trouvent en revanche sur représentée dans la filière administrative avec 80% de femmes (un point de plus que l'année précédente).
- D'autres filières sont constituées principalement de femmes (100% de femmes dans les filières sociale et médico-sociale et 90% de femmes dans la filière culturelle).

Effectifs : quelques points d'analyse

- Les fonctionnaires constituent la majorité des agentes et agents de la collectivité
- La filière technique représente plus de la moitié des effectifs de la collectivité.
- La modification de la structure des effectifs (fonctionnaires et contractuels) est en lien avec l'évolution des effectifs et les difficultés de recrutement. La création des contrats de projet augmente mécaniquement le nombre de contractuels.

Effectifs : quelques points d'analyse

- Une baisse des renforts et saisonniers de 2019 à 2022. Une évolution qui peut en partie s'expliquer par la création des contrats de projet qui ont diminué dans certains secteurs le recours à des renforts pour porter des projets.
- Un recours important aux contrats de projet.
- Un effort maintenu pour le recrutement et l'accueil d'apprentis.
- La création de contrats aidés (Parcours Emploi Compétences et Adultes relais) au nombre de 4 en 2022.
- Des contrats de projets occupés pour plus de la moitié par des femmes.

Parcours professionnel



114 agents ont
bénéficié d'un
avancement de
grade

(2021 : 122)

95 agents
accompagnés par un
conseiller en
évolution
professionnelle

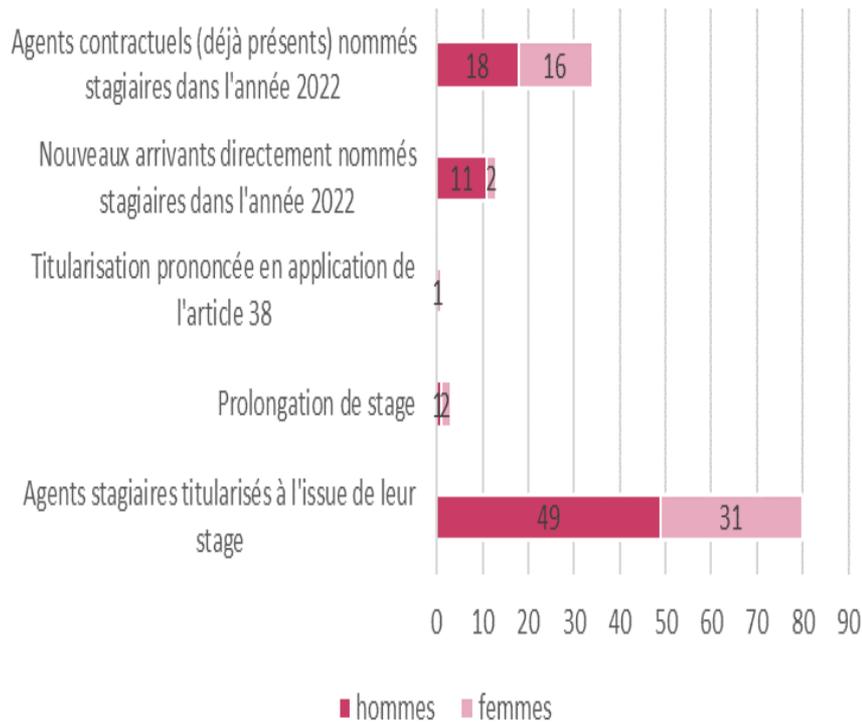
(2021 : 83)

34 contractuels
nommés stagiaires

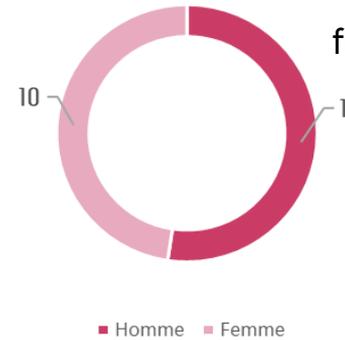
(2021 : 35)

Parcours professionnel

Titularisation et mise en stage

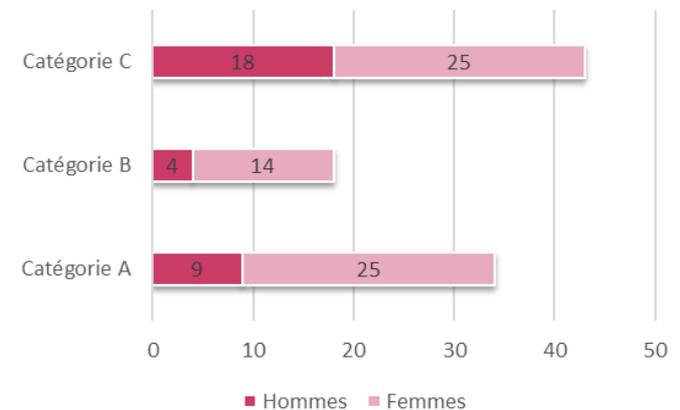


Promotion interne : nombre de fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude



2020 : Homme : 13
Femme : 9

Nbre d'agents ayant bénéficiés d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

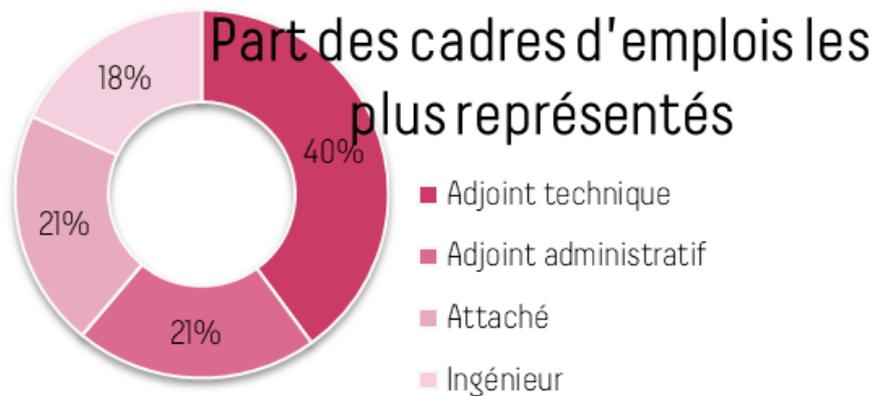


Parcours professionnel

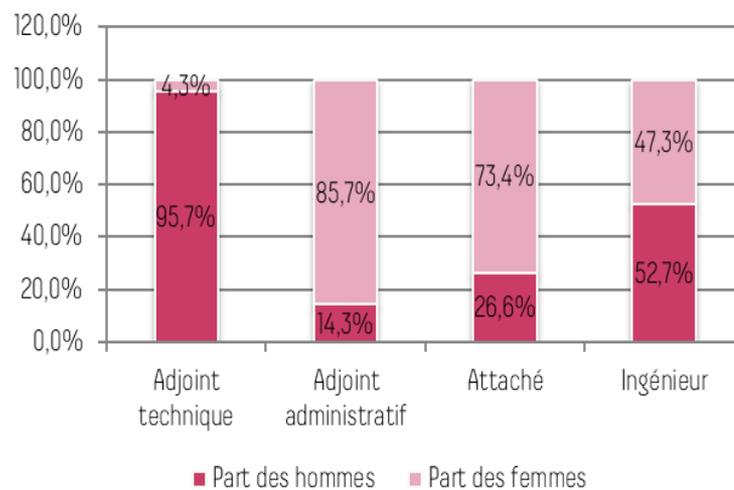
Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2022



Parcours professionnel

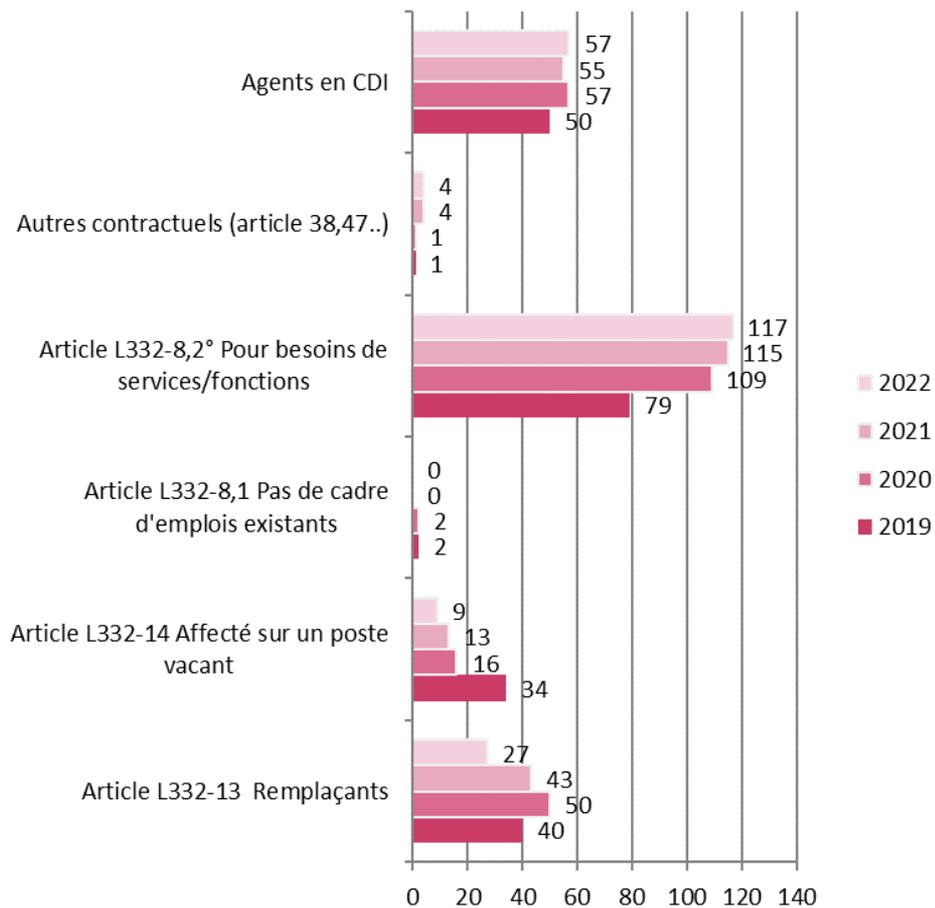


Part des femmes et des hommes dans les principaux cadres d'emplois

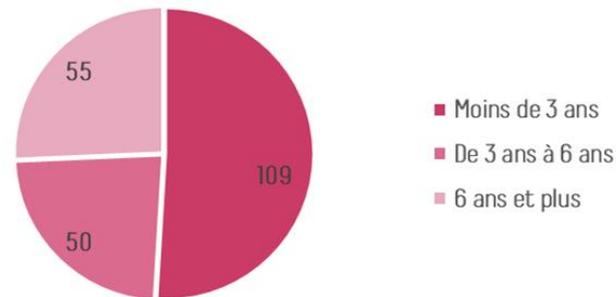


Parcours professionnel

Contractuels permanents : nombre d'agents par types de contrat



Contractuels Permanents : ancienneté dans la collectivité (en nombre d'agents)



Parcours professionnel : quelques points d'analyse

- Une proportion plus importante de femmes qui ont sollicité et bénéficié d'un accompagnement en conseil en évolution professionnelle.
- Moins de femmes que d'hommes sur les listes d'aptitude pour la promotion interne, mais une répartition plus égalitaire que sur l'année 2021.
- Une forte représentation des adjoints techniques parmi les cadre d'emploi les plus représentés
- Des disparités femmes / hommes qui suivent les répartitions des filières sauf pour le cadre d'emploi des ingénieurs pour laquelle les femmes sont représentées à 47,3 % (augmentation d'1,3 point par rapport à 2021)

Parcours professionnel : quelques points d'analyse

- Une progression des agentes et agents en CDI en tendance sur les 3 dernières années, ils représentent 27% des contractuels permanents.
- Une forte progression du recours à des recrutements dans le cadre de l'article 3-3 2 pour besoin des services en lien avec la transformation du monde du travail, les difficultés de recrutement
- Une baisse significative des remplaçants qui se confirme par une analyse de l'effectif moyen annuel.

Age de l'agent



Age moyen
44,9
(2021 : 44,7)

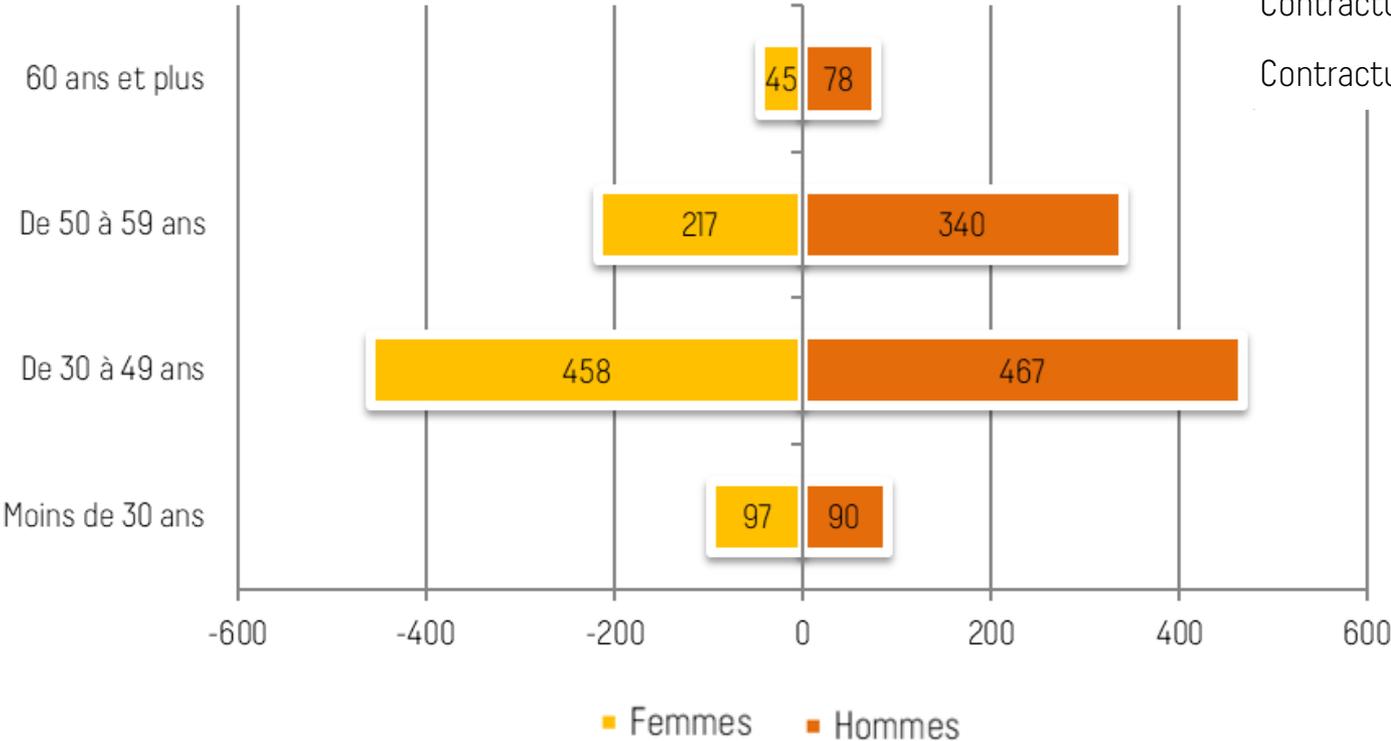
Les agents titulaires
représentent la part la plus
âgée

L'âge des hommes est
légèrement supérieur
à celui des femmes
(45,6 contre 44,2)

Age de l'agent

Age médian

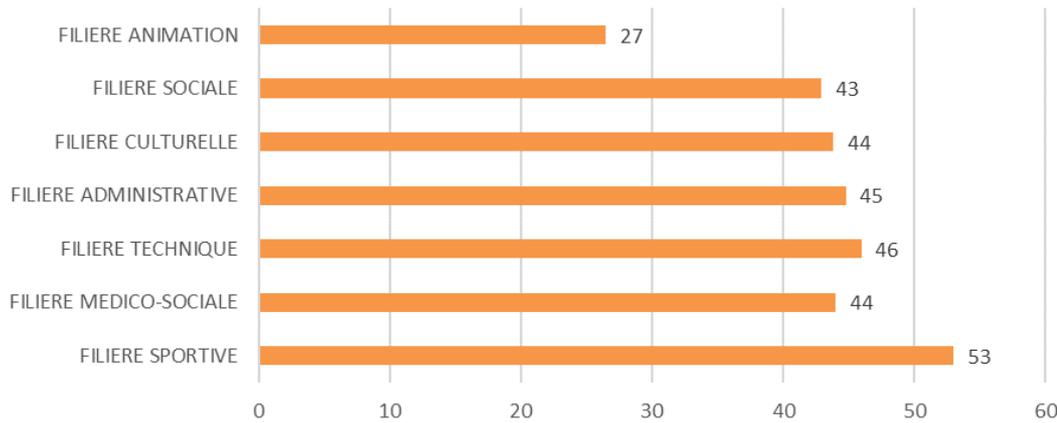
Pyramide des âges



Fonctionnaire	48 ans
Contractuel sur EP	38 ans
Contractuel sur ENP	32 ans

Age de l'agent

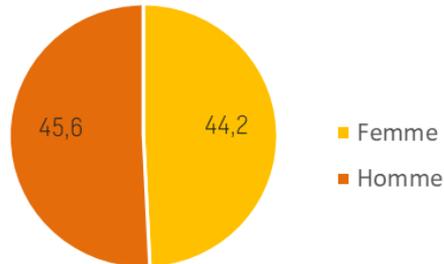
Age moyen par filière



AGE MOYEN PAR STATUT ET PAR SEXE



Femme Homme
Age moyen



Age de l'agent : quelques points d'analyse

- Un âge moyen relativement stable par rapport à l'année 2021 (44,9 contre 44,7 ans en 2021.)
- Une pyramide des âges qui nécessite une vigilance sur les départs à la retraite dans les années à venir et un enjeu de capitalisation des connaissances pour les personnes sur le départ
- Une filière technique proche de l'âge moyen tout comme les filières sociale, culturelle et administrative
- Des personnes titulaires en moyenne plus âgées que les personnes contractuelles
- Au sein de la population des personnes titulaires, les hommes sont légèrement plus âgés que les femmes

Organisation du travail



51% des agents télé travaillent

77% des temps partiels sont accordés sur autorisation
(2021 : 77%)

Taux d'absentéisme pour raison médical est de 10,5%
(2021 : 8,4%)

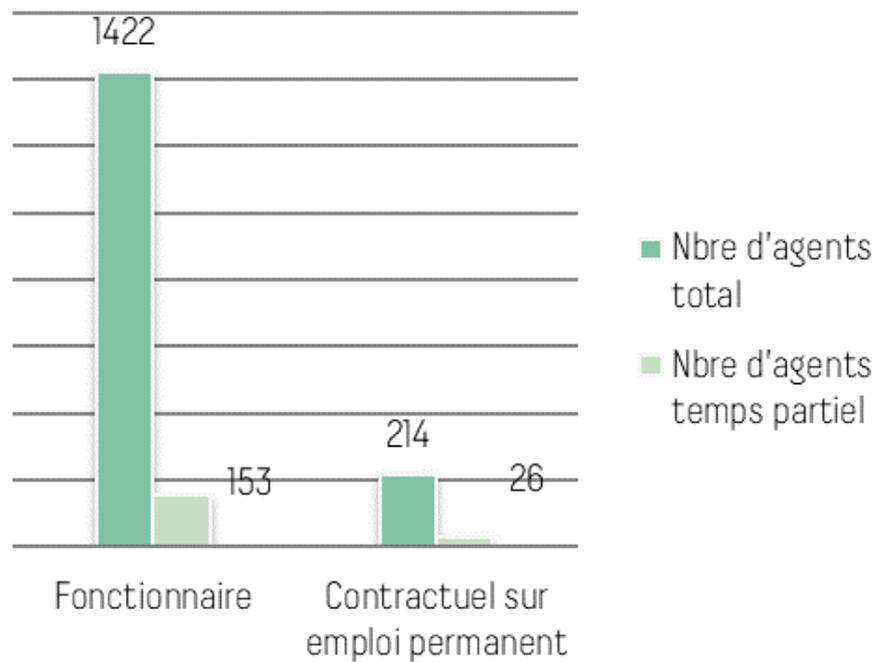
11% des agents* sont à temps partiel
(2021 : 12%)

2 femmes ont bénéficié du congé parental (0 homme en 2022)

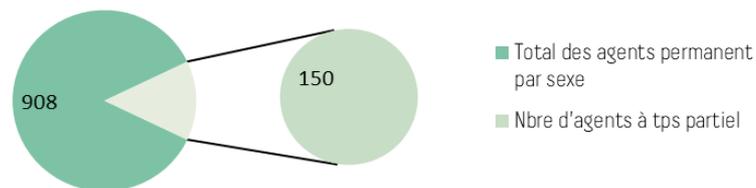
*Agents sur emplois permanents

Organisation du travail : agents à temps partiel, répartition femme/homme

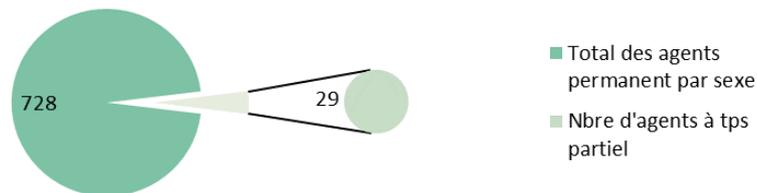
Nombre d'agents à temps partiel



Nbre de femmes à temps partiel



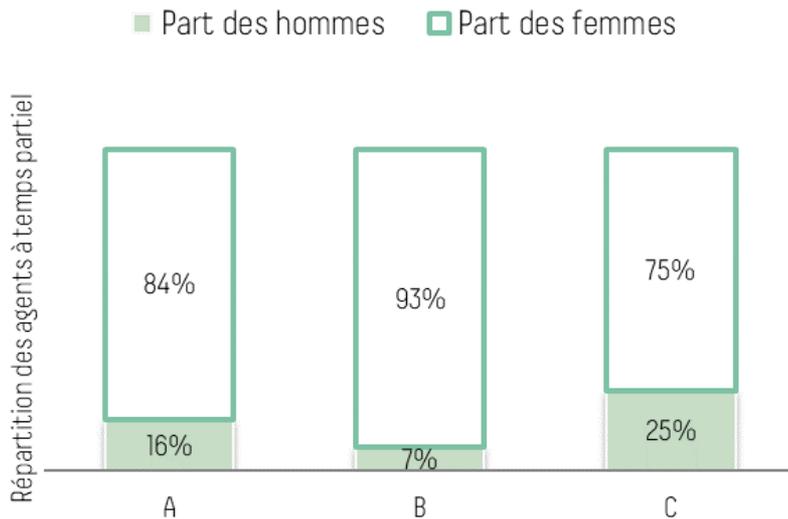
Nbre d'hommes à temps partiel



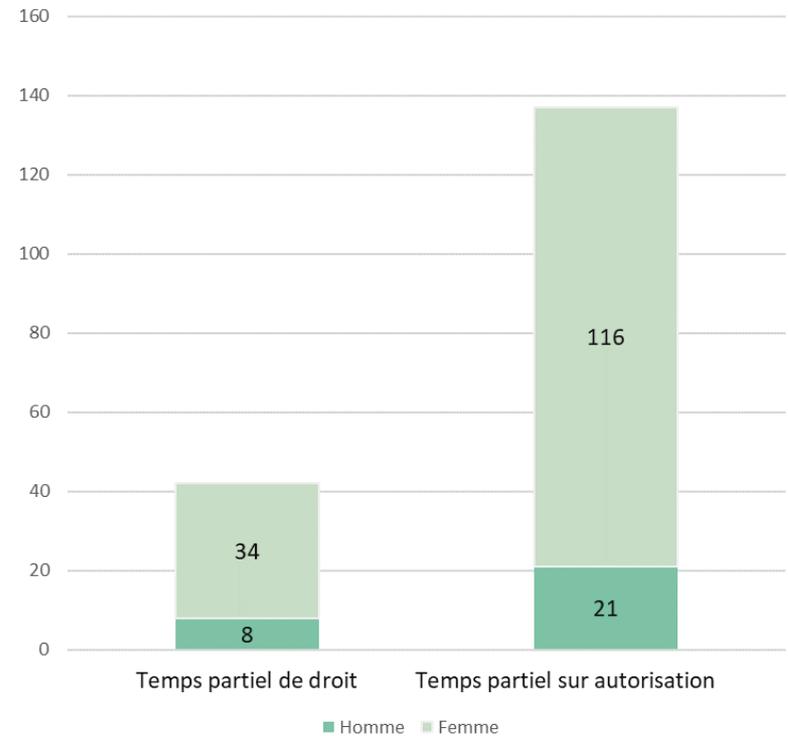
Organisation du travail : agents à temps partiel, répartition femme/homme

Répartition femme homme par catégorie

(en Cat A sur 94 agents à temps partiel, 84% des agents sont des femmes)



Répartition du nombre de femmes et d'hommes sur les types de temps partiel

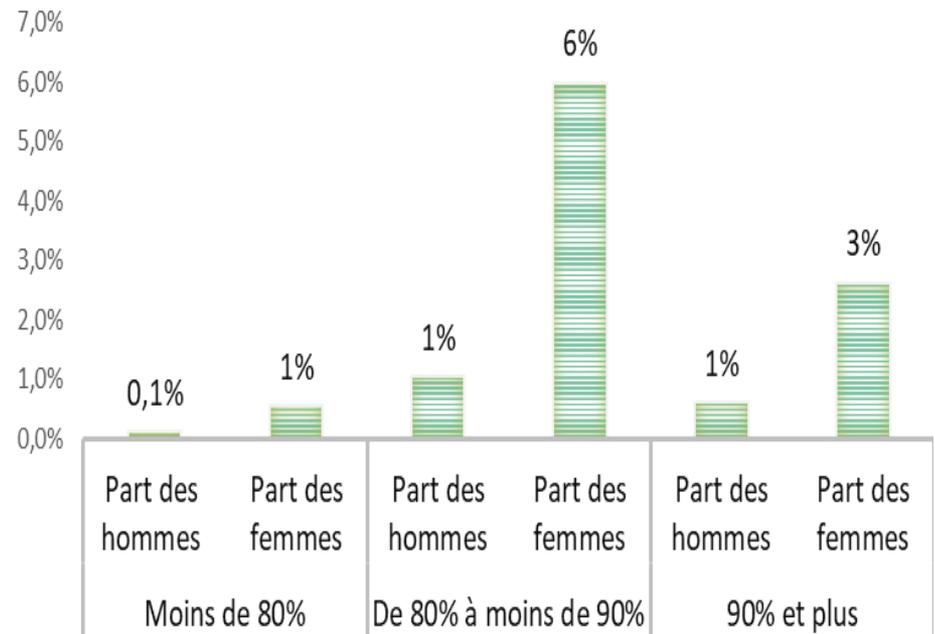
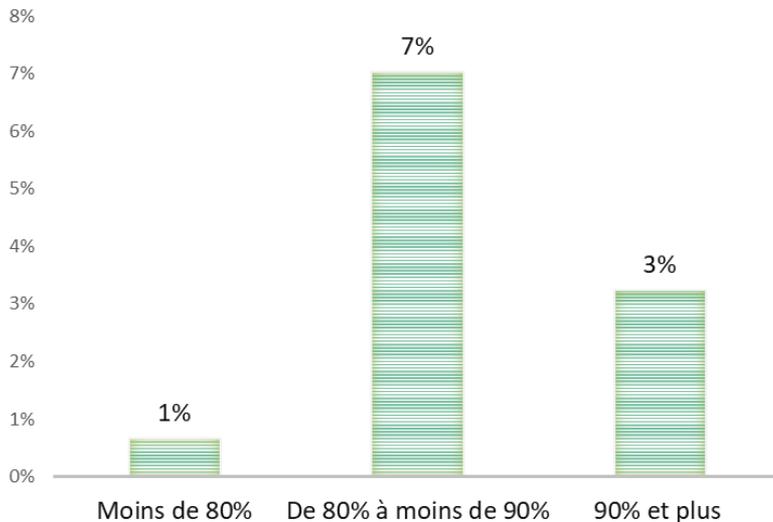


Organisation du travail : agents à temps partiel, répartition femme/homme

**Les hommes représentent 16%
des agents à temps partiel**
(2021 : 15%)

Répartition de la part des femmes et des hommes par quota de temps partiel

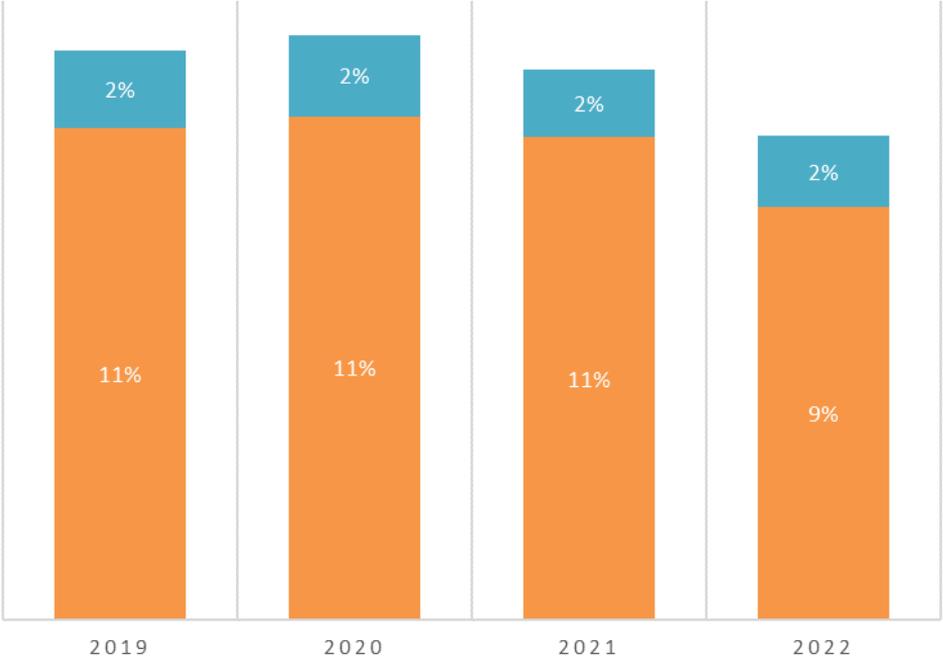
Répartition de la part des agents par quota de temps partiel



Temps partiel : évolution sur 4 ans

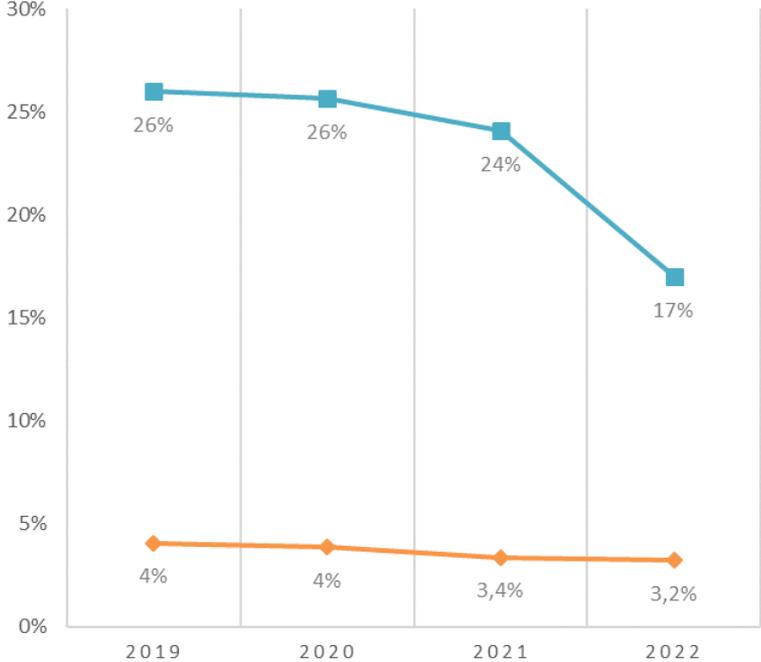
PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL

■ Fonctionnaire ■ Contractuel sur emploi permanent



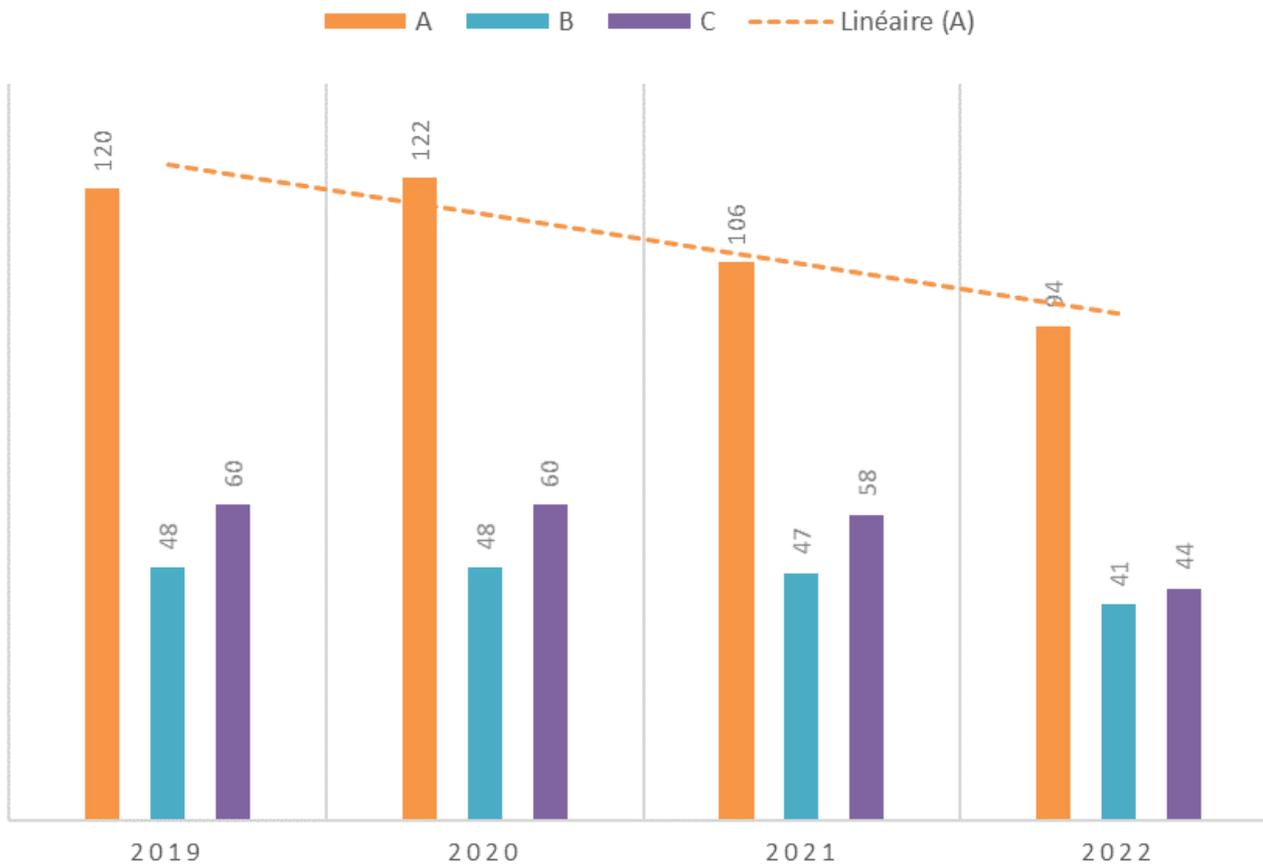
PART DES HOMMES ET DES FEMMES

— Homme — Femme



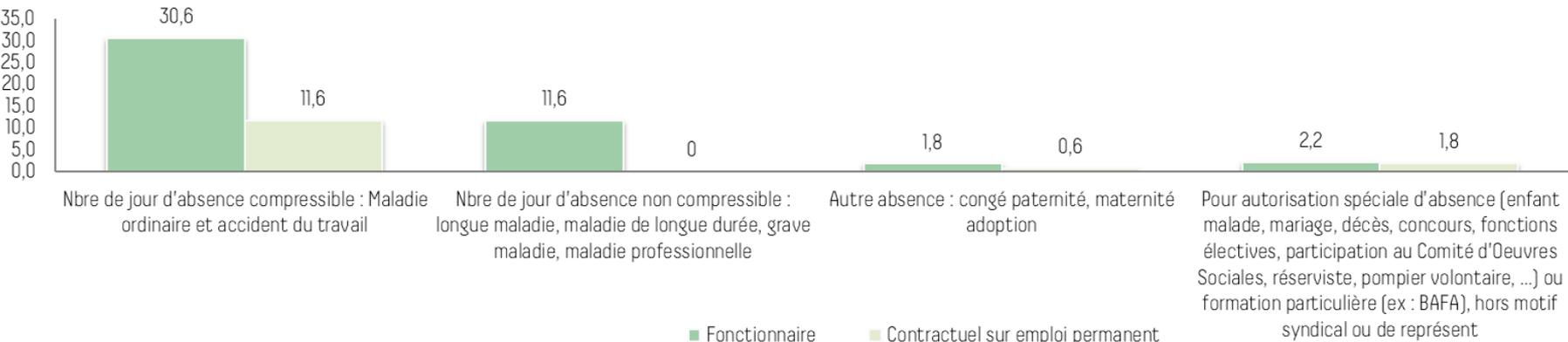
Temps partiel : évolution sur 4 ans

RÉPARTITION PAR CATEGORIE

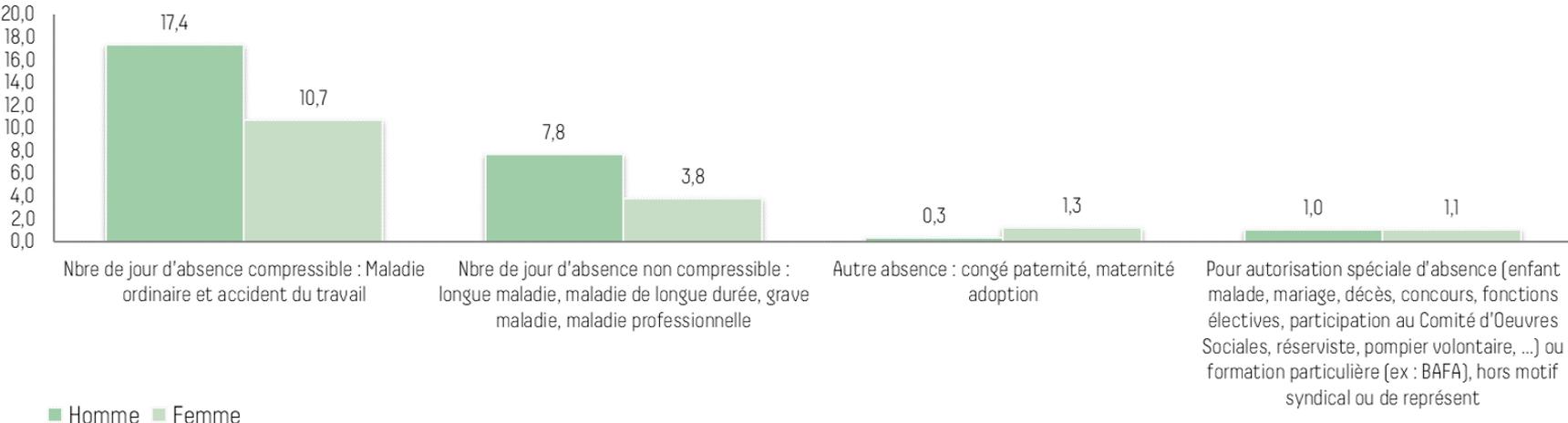


Organisation du travail : les absences

Nombre de jours calendaires d'absence par agent

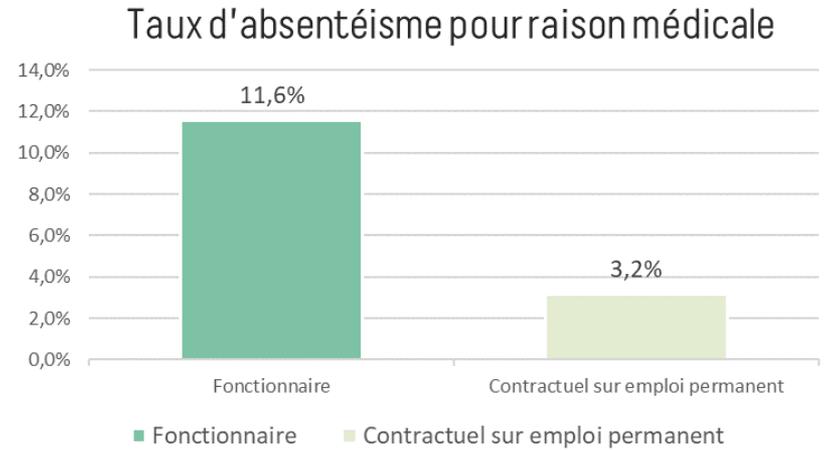
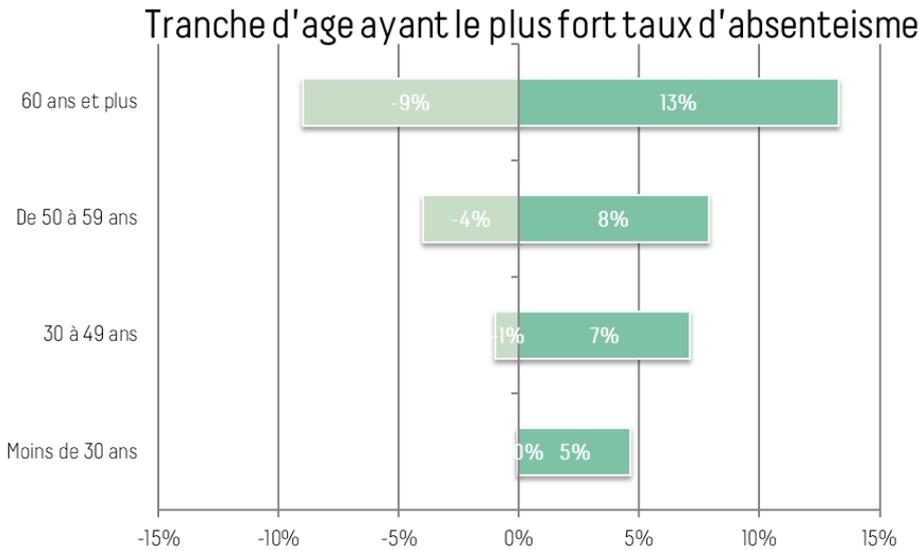


Nombre de jour calendaires d'absence répartition femme/homme



Organisation du travail : les absences

**28,1 jours d'absence en moyenne par agent
(maladie compressible)**
(2021 : 21,9)



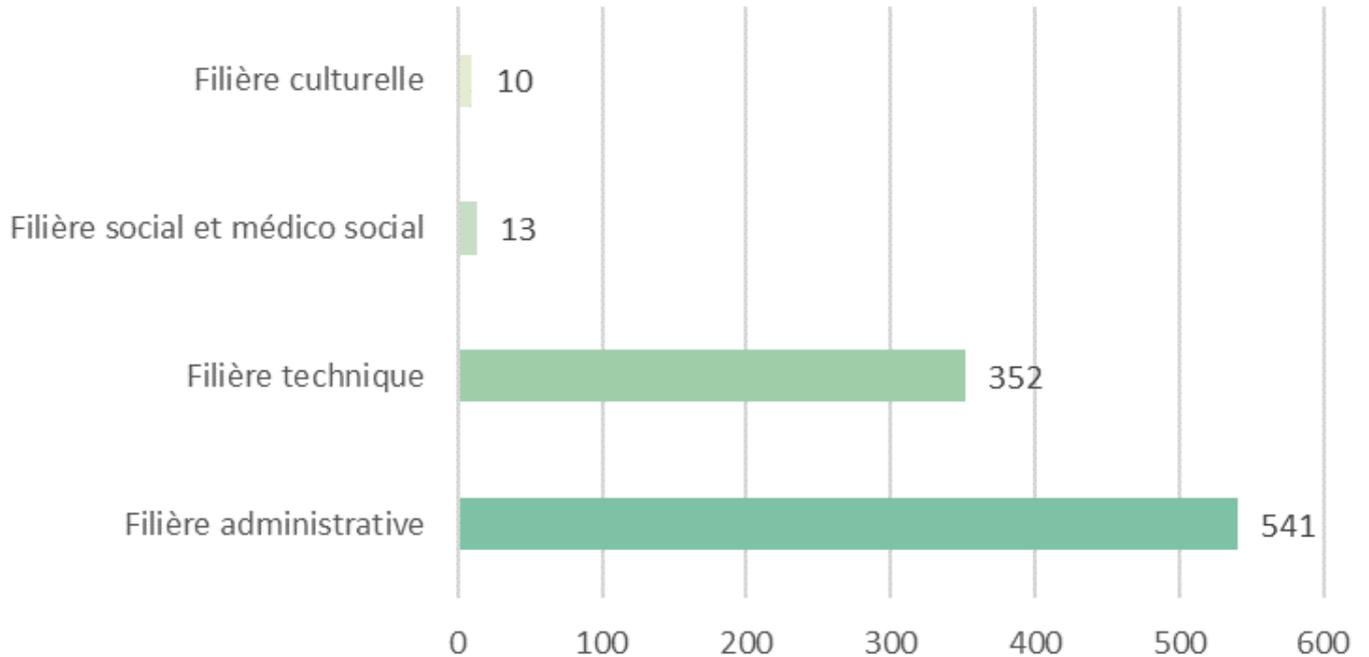
■ Compressible
■ Non compressible

Organisation du travail : le télétravail

691 agents télé travaillent de manière régulière contre 225 ponctuellement

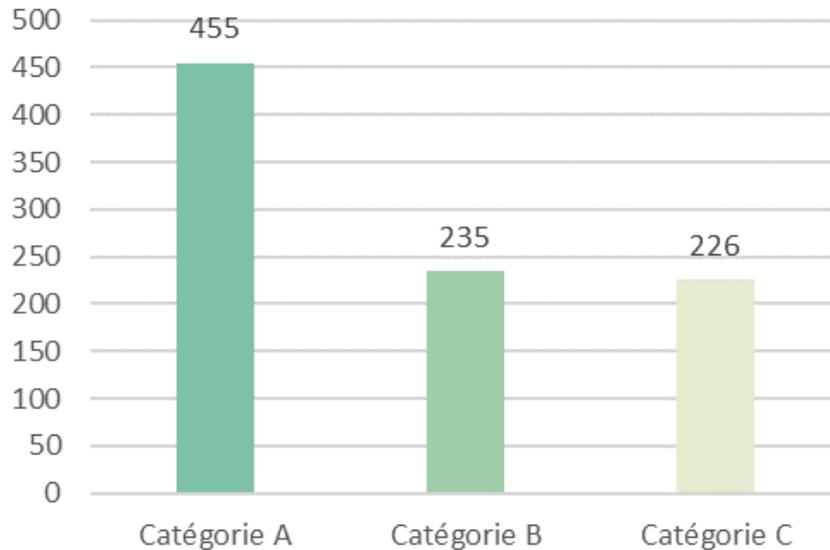
68% télé travaillent un jour par semaine et 32% deux jours par semaine

Répartition par filière

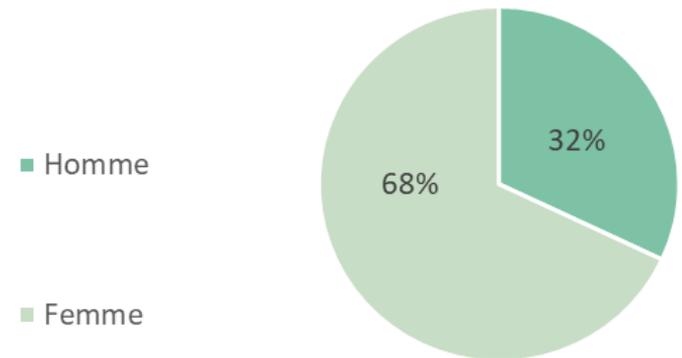


Organisation du travail : le télétravail

Répartition par catégorie de grade



Part des femmes et des hommes en télétravail (sur 916 agents en télétravail, 68% sont des femmes)



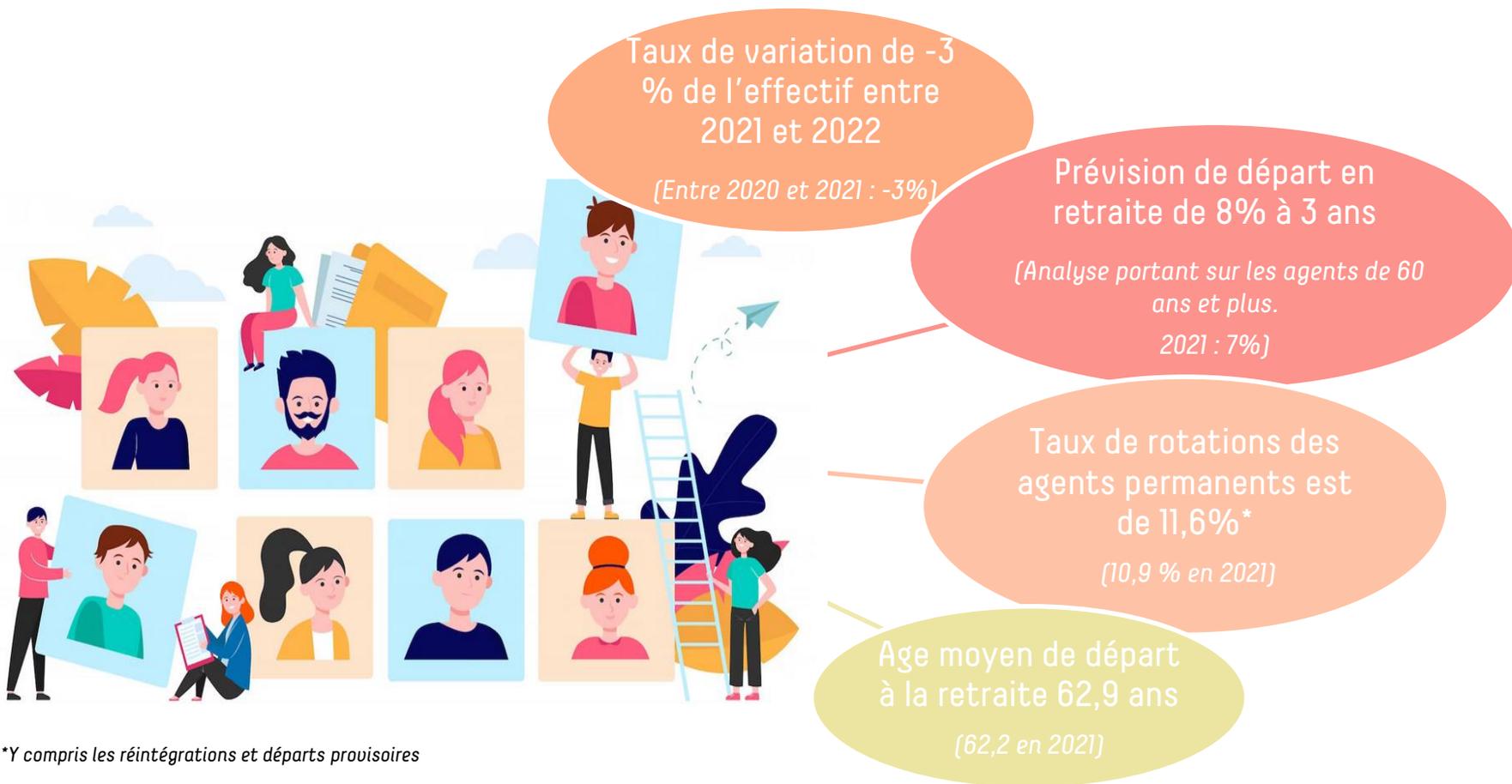
Organisation du travail : quelques points d'analyse

- Une sous représentation des hommes dans la population des personnes à temps partiel sur l'ensemble des catégories
- Une grande part de temps partiels sur autorisation. Une sur représentation systématique de la part des femmes
- Une proportion presque identique de personnes à temps partiel sur la population des personnes fonctionnaires que sur la population des contractuels sur emplois permanents
- Ces tendances sont quasi stables par rapport à l'année 2021
- Une tendance à la baisse des temps partiels pour les catégories A et pour les femmes qui se confirme sur l'année 2022. Une partie de cette nouvelle organisation peut avoir un lien avec les nouveaux cycles de travail proposés qui permettent un travail sur 4, 5 jours.

Organisation du travail : quelques points d'analyse

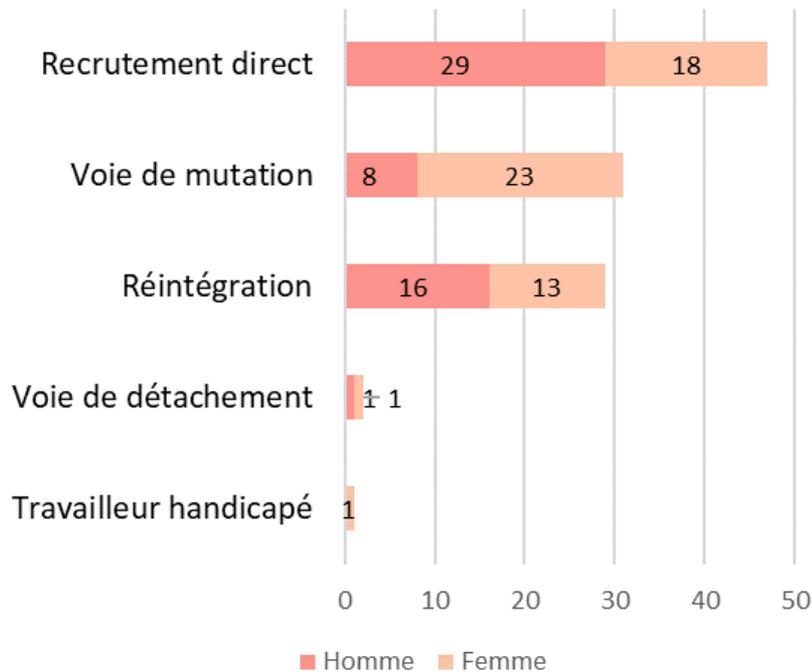
- Un taux plus fort d'absentéisme global chez les agents fonctionnaires (13% contre 4% chez les contractuels permanents)
- Les hommes comptabilisent plus d'absences que les femmes
- Une sur représentation des catégories A en télétravail qui représentent la moitié des agents en télétravail (455 agents en catégorie A, puis répartition égalitaire entre les catégorie B et C)
- Les agents en télétravail appartiennent majoritairement à la filière administrative (541 agents contre 352 en filière technique)
- Sur 916 agents en télétravail, 68% sont des femmes
- 68% des agents en télétravail le sont un jour par semaine

Les mouvements

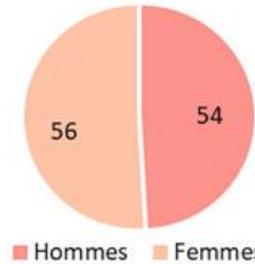


Fonctionnaires : arrivées et départs

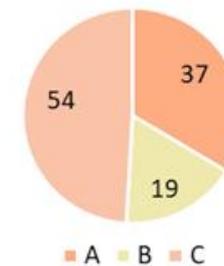
Fonctionnaires - types d'arrivées



Répartition des arrivées Femmes Hommes

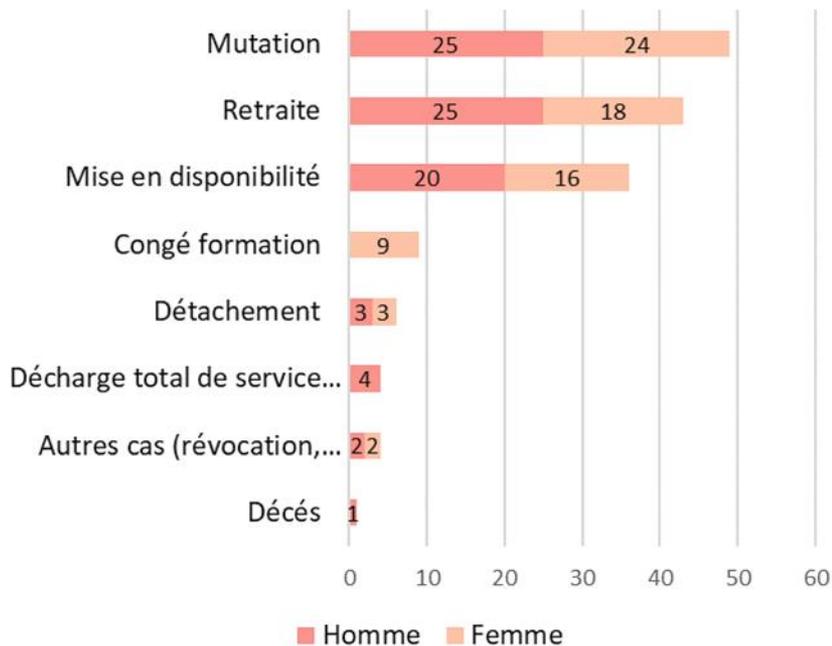


Répartition des arrivées par catégorie de grade

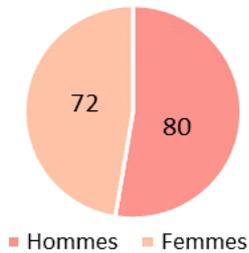


Fonctionnaires : arrivées et départs

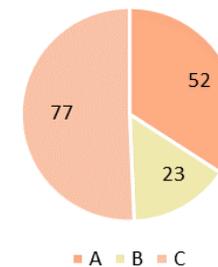
Fonctionnaires - types de départs



Répartition des départs Femmes

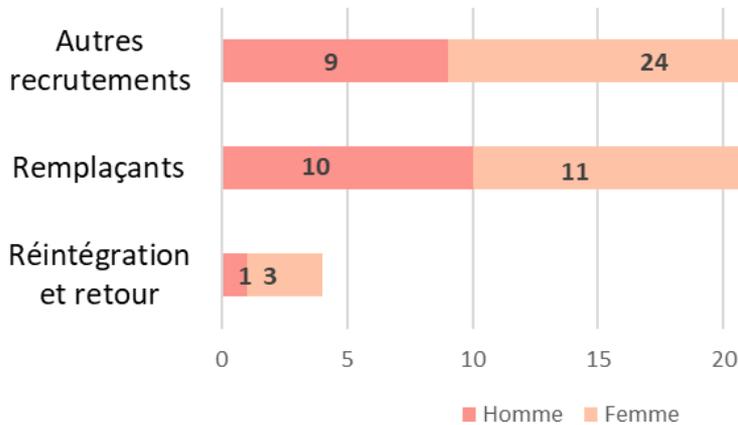


Répartition des départs par catégorie de grade

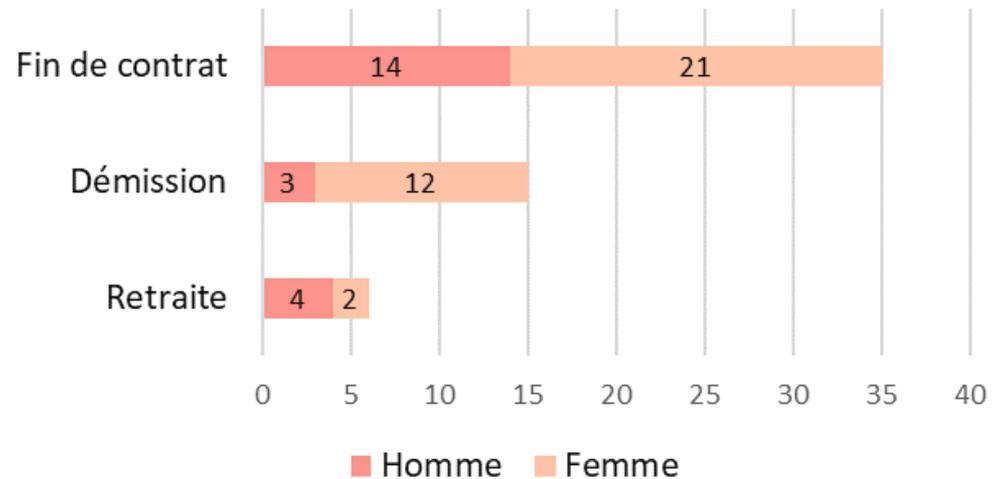


Contractuels EP : arrivées et départs

Contractuels EP - types d'arrivées

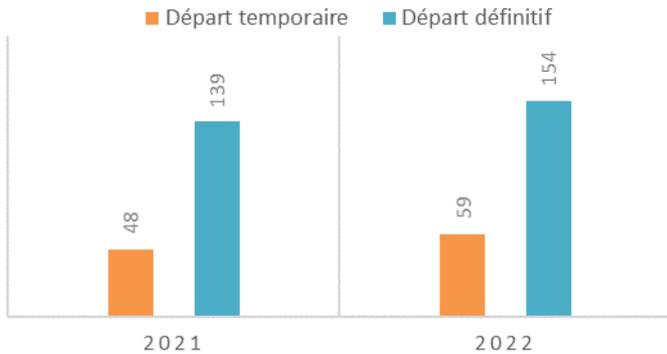


Contractuels EP - types de départs

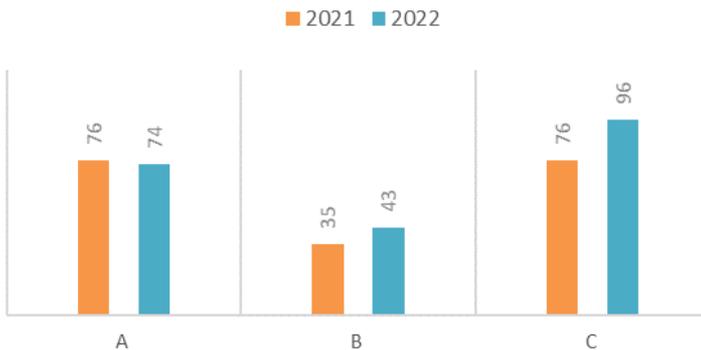


Mouvements des agents permanents : évolution sur 2 ans

TYPE DE DEPARTS

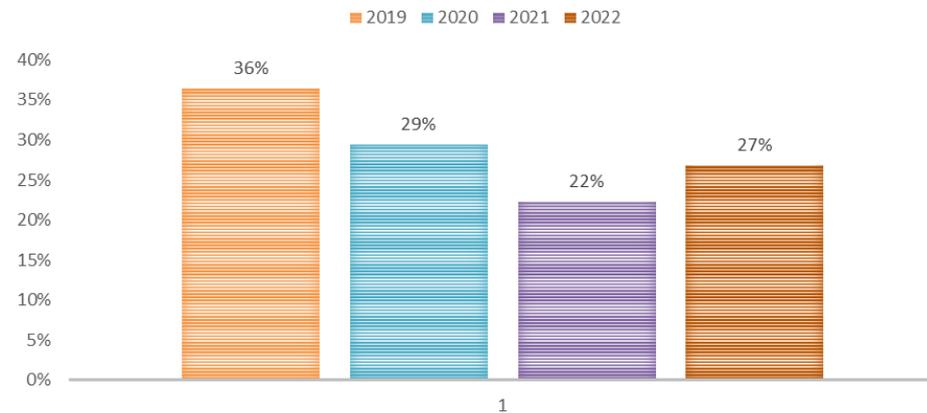


DEPARTS PAR CATEGORIE



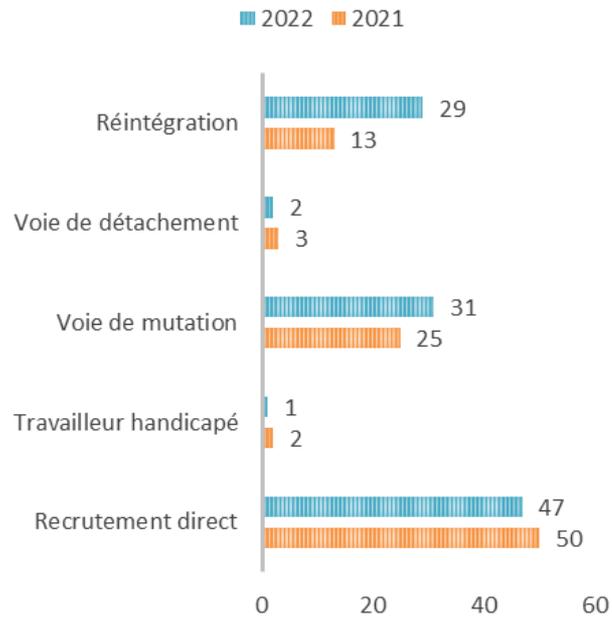
PART DES DEMISSIONS

(PART DES DÉMISSIONS SUR LE TOTAL DES DEPARTS DÉFINITIFS DE CONTRACTUEL EP)

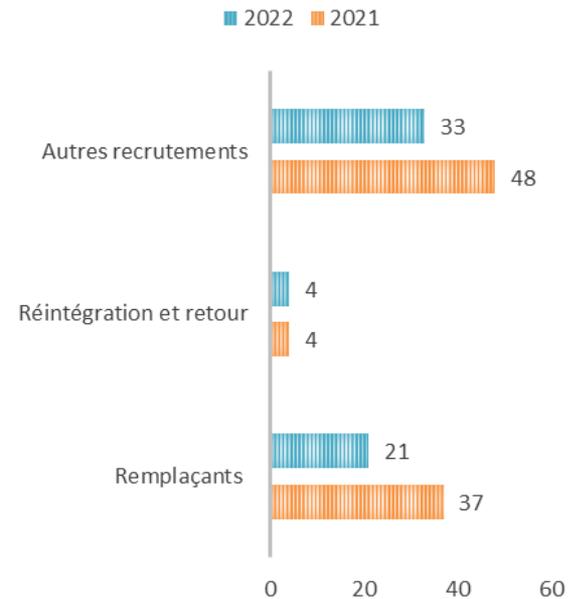


Mouvements des agents permanents : évolution sur 2 ans

ARRIVEES DES TITULAIRES

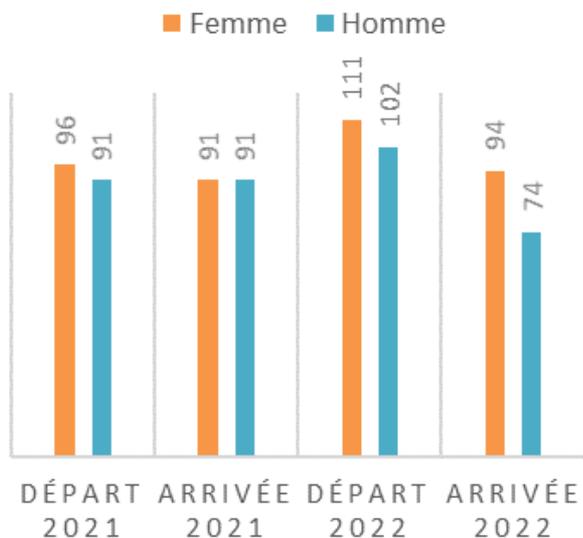


ARRIVEES DES CONTRACTUELS

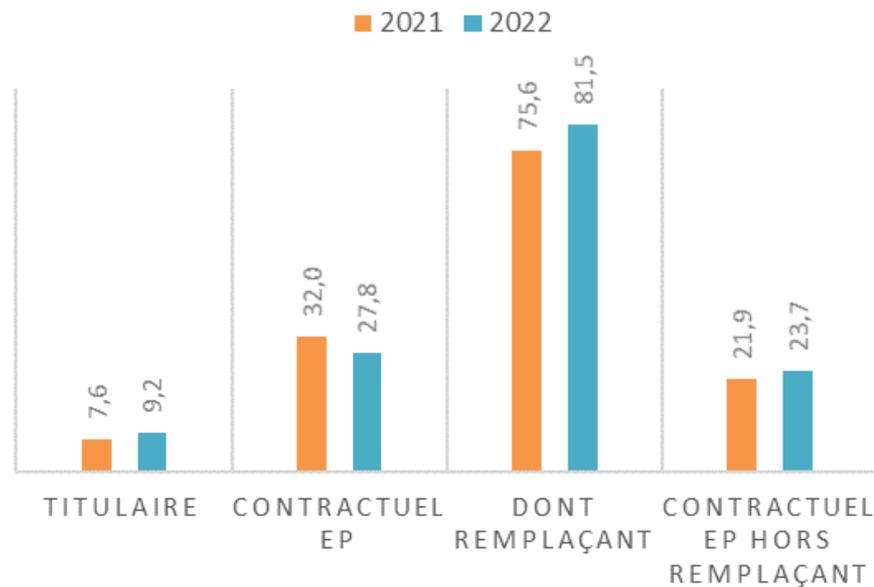


Mouvements des agents permanents : évolution sur 2 ans

RÉPARTITION FEMME/HOMME



TAUX DE ROTATION



Mouvements : quelques points d'analyse

- Une répartition égalitaires par sexe des arrivées de fonctionnaires alors que le recrutement des contractuels sur emplois permanents est marqué par une prépondérance des femmes
- Les recrutements concernant les fonctionnaires se font principalement par recrutement direct (nouvel arrivant dans la collectivité et agent déjà présent en tant que contractuel) ou par voie de mutation
- 29 réintégrations de fonctionnaires en 2022 (retour de disponibilité ou de congé parental par exemple) contre 4 pour les contractuels sur emplois permanents. Le nombre de réintégrations à doublé depuis 2021 (13 agents concernés en 2021)

Mouvements : quelques points d'analyse

- Les principaux types de départs chez les fonctionnaires sont la mutation, la retraite et la mise en disponibilité. La fin de contrat prédomine chez les contractuels (25 agents). 15 contractuels ont démissionné dans le courant de l'année 2022.
- On note une augmentation des départs en 2022 par rapport à l'année 2021, et plus particulièrement parmi les catégories C

La rémunération



20,4% des dépenses
de fonctionnement
sont consacrées aux
charges de personnel
(2021 : 21,1%)

Cette diminution s'explique par le
contexte de diminution
des ETP rémunérés sur l'année 2022.

La formation



63% des agents
ont bénéficié
d'une formation
(2021 : 59%)

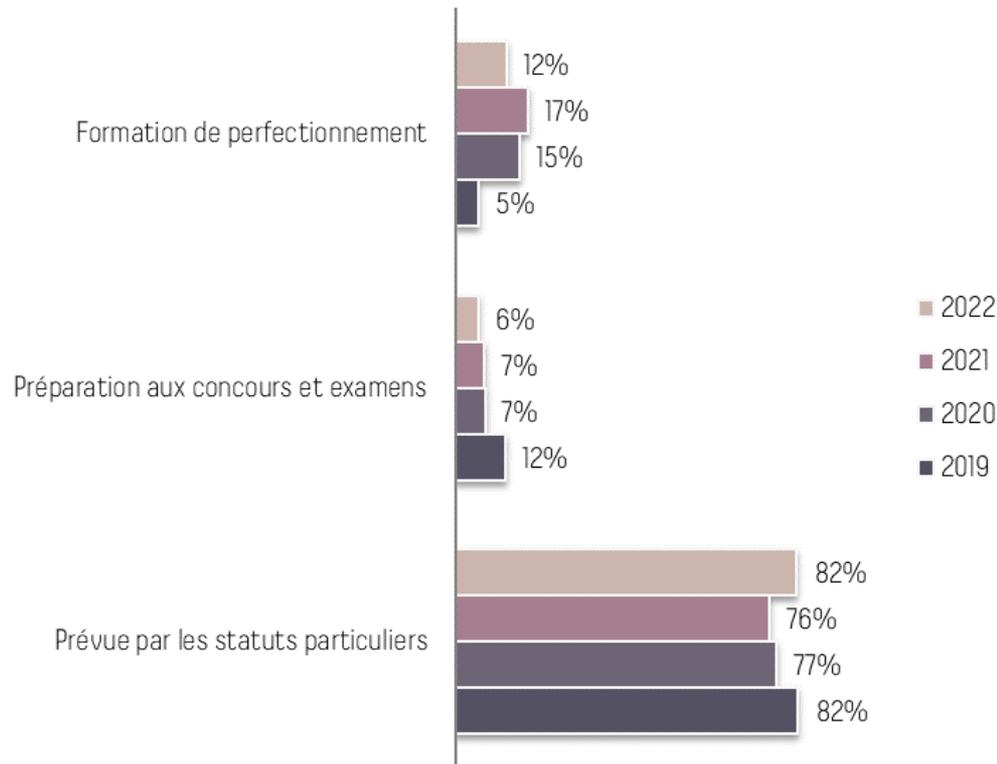
Le cout moyen par
agent est de 628,5
euros cout de la
cotisation obligatoire
CNFPT inclus *(2021 : 624,9
euros))*

46% des formations
sont dispensées par la
collectivité *(2021 : 41%)*

5 agents ont
effectué un bilan
de compétence
(2021 : 7)

La formation, répartition par catégorie, répartition femme/homme

Catégorie de formation



Bilans de compétences

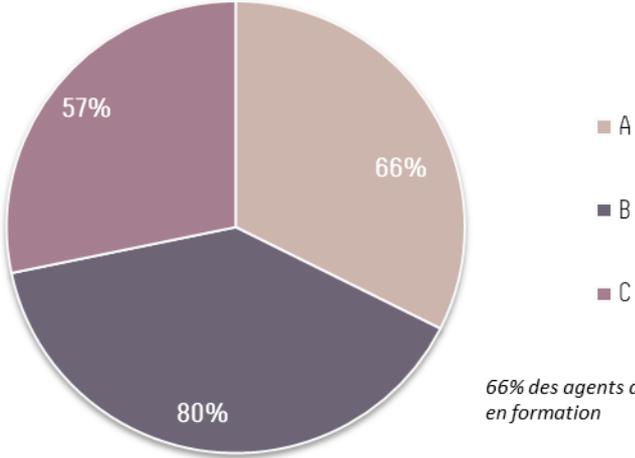
5

Congés de formation

6

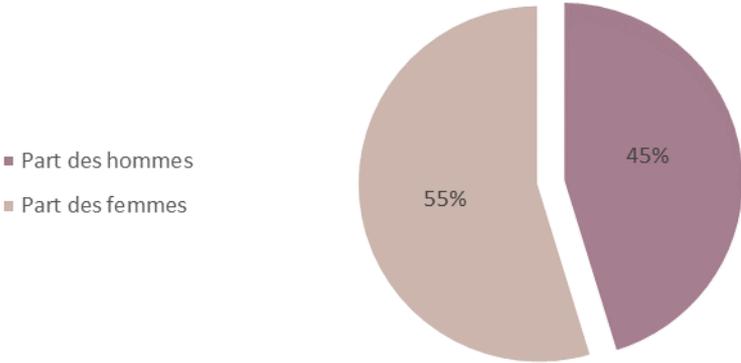
La formation, répartition par catégorie, répartition femme/homme

Part des agents partis en formation par catégorie

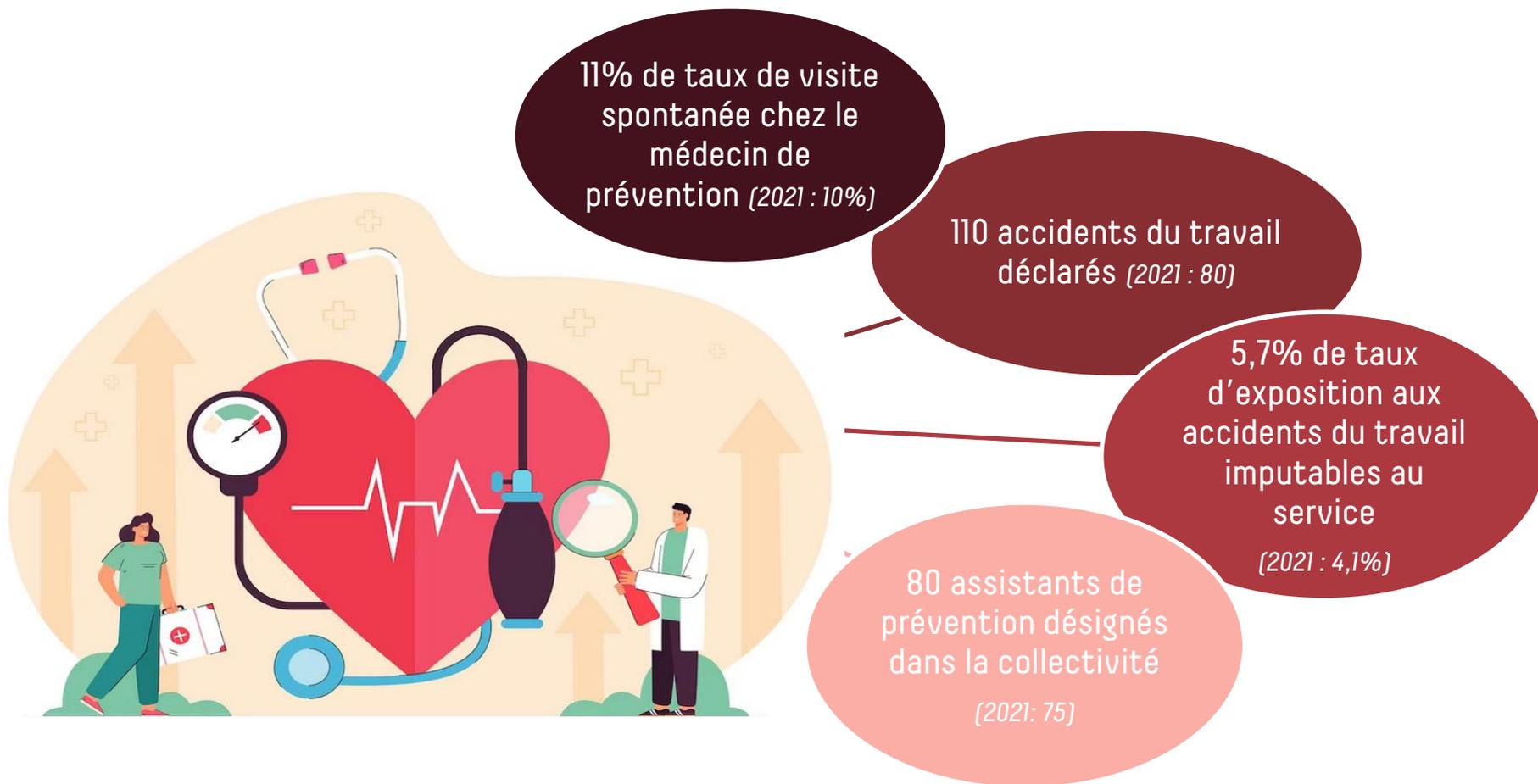


66% des agents de catégorie A sont partis en formation

Agents partis en formation - part des hommes et des femmes

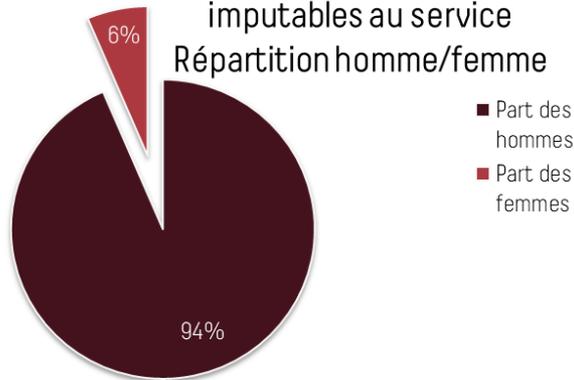


Santé et sécurité

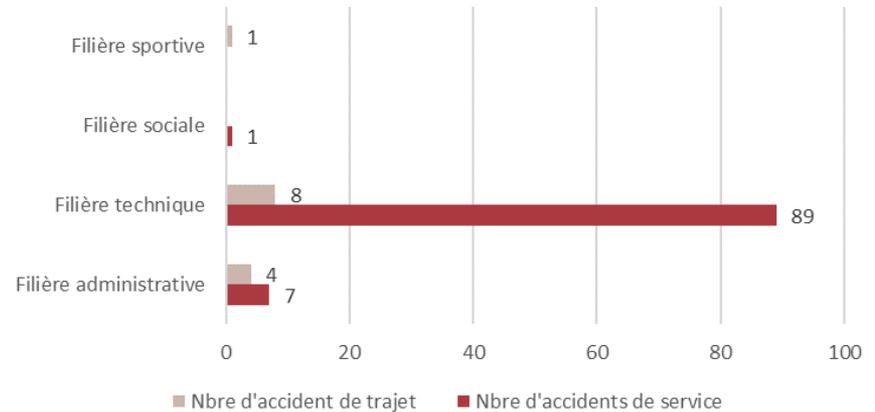


Accidents de travail et inaptitudes

Taux d'exposition d'accidents de travail imputables au service

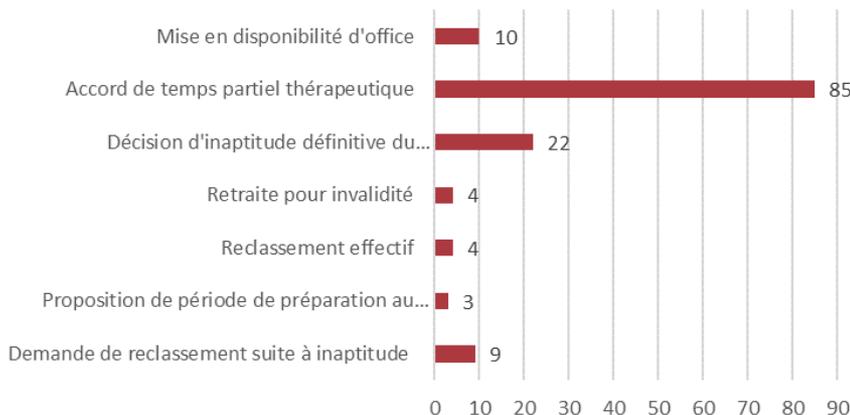


Accidents de service et de trajet



2021 : Nbre accidents de service : 73 dont 60 dans la filière technique/
Nbre d'accidents de trajet : 7

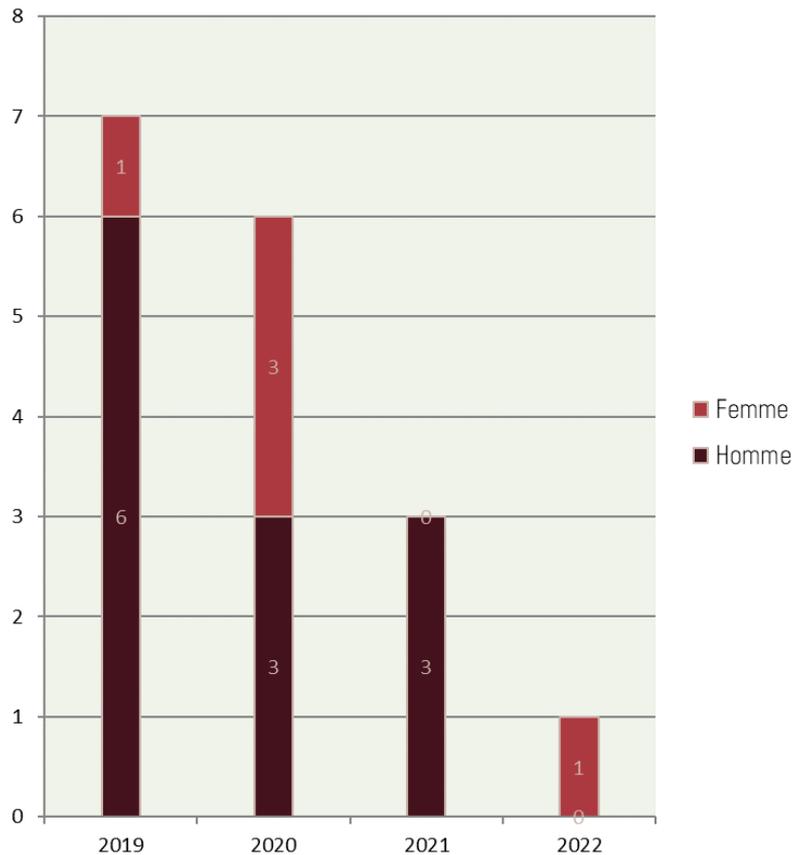
Inaptitude



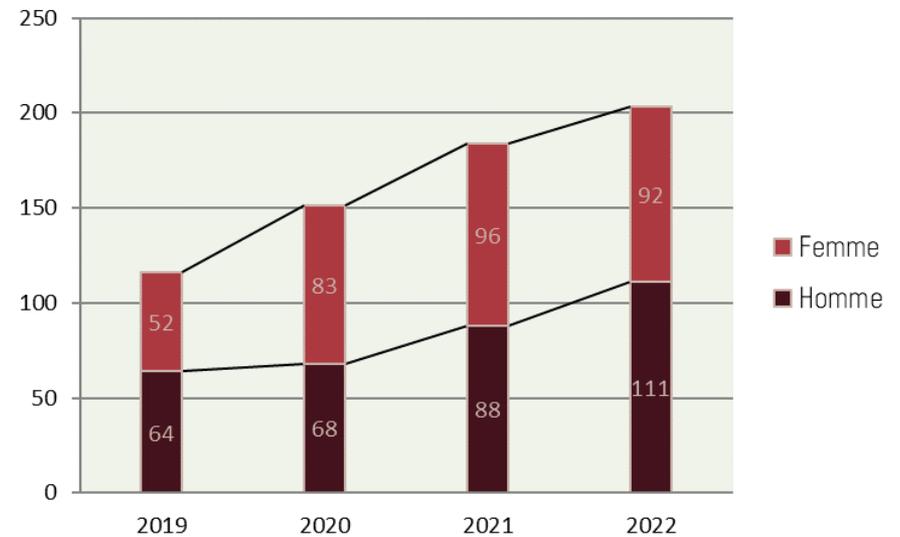
Nombre de jours d'arrêt liés aux accidents de service et de trajet : 10 807 jours (8537 en 2021)

Actes de violence et visites médicales

Nbre d'actes de violence physique envers le personnel



Nbre de demandes de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention



Glossaire

Les effectifs :

- Agent permanent : agent affecté à un emploi permanent créé par délibération (fonctionnaire et contractuel)
- Agent non permanent : agent recruté sur un emploi non permanent, emploi de collaborateur de cabinet, collaborateur de groupe, apprenti, renfort, saisonnier, contrat de projet
- BOETH : bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Les salariés de droit privé ne sont pas comptabilisés dans le rapport social unique

Le temps de travail :

- Temps non complet : emploi créé pour une durée inférieure à la durée légale de travail à temps complet
- Temps partiel : le temps partiel peut être autorisé à la demande d'un agent, il peut être de droit ou accordé sous réserve de nécessité de service

La formation :

- Formation de professionnalisation : les formations de professionnalisation sont obligatoires et destinées aux fonctionnaires. Elles sont dispensées tout au long de la carrière ou lors d'une prise de poste à responsabilité.
- Formation de perfectionnement : elles sont destinées à développer les compétences de l'agent ou lui permettre d'en acquérir de nouvelles.

Glossaire

Les absences :

- Maladie compressible : la maladie compressible englobe la maladie ordinaire et les accidents du travail
- Maladie non compressible : la maladie non compressible concerne la longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie et maladie professionnelle
- Jours calendaires : l'intégralité des jours d'absence est comptabilisée y compris les jours fériés. Cette durée d'absence est rapportée à une année calendaire de 365 jours.
- Taux d'absentéisme : $\text{Nombre de jours calendaires d'absence pour raisons médicales} / (\text{effectif au 31/12} * 365) * 100$
- Nombre de jour calendaires d'absence par agent : $\text{Nombre de jours calendaires d'absence pour l'ensemble des agents permanents/effectifs sur emploi permanent au 31/12}$
- La méthode de calcul de Grenoble-Alpes Métropole
 - $\text{Nombre de jours d'absences/effectif} * 365 * 100$

Les mouvements :

- Taux de rotation : $\frac{\text{Nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées}}{2}$
Effectif physique rémunéré au 31/12/N



Contributions

Ont contribué à la réalisation du RSU :

- Le service carrière et paie
- L'unité formation
- La direction santé prévention sécurité
- Le service organisation et diffusion RH
- Le service pilotage des effectifs et masse salariale
- Le département finances et contrôle de gestion



**GRENOBLE ALPES
MÉTROPOLE**

