



**GRENOBLE ALPES
MÉTROPOLE**

Rapport social unique

Année 2023

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 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. 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 interviendrait, la précision sera apportée.
- Les éléments sont complétés par des indicateurs issus de la 3^{ème} édition des 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines (FNCDG, Ed. 2024), données de la strate des Métropoles en 2021 (21 collectivités répondantes).

SOMMAIRE

1. Effectif	4
2. Parcours professionnel	16
3. Age	23
4. Organisation du travail	27
5. Mouvement	38
6. Rémunération	47
7. Formation	48
8. Santé et sécurité	51
9. Glossaire	54

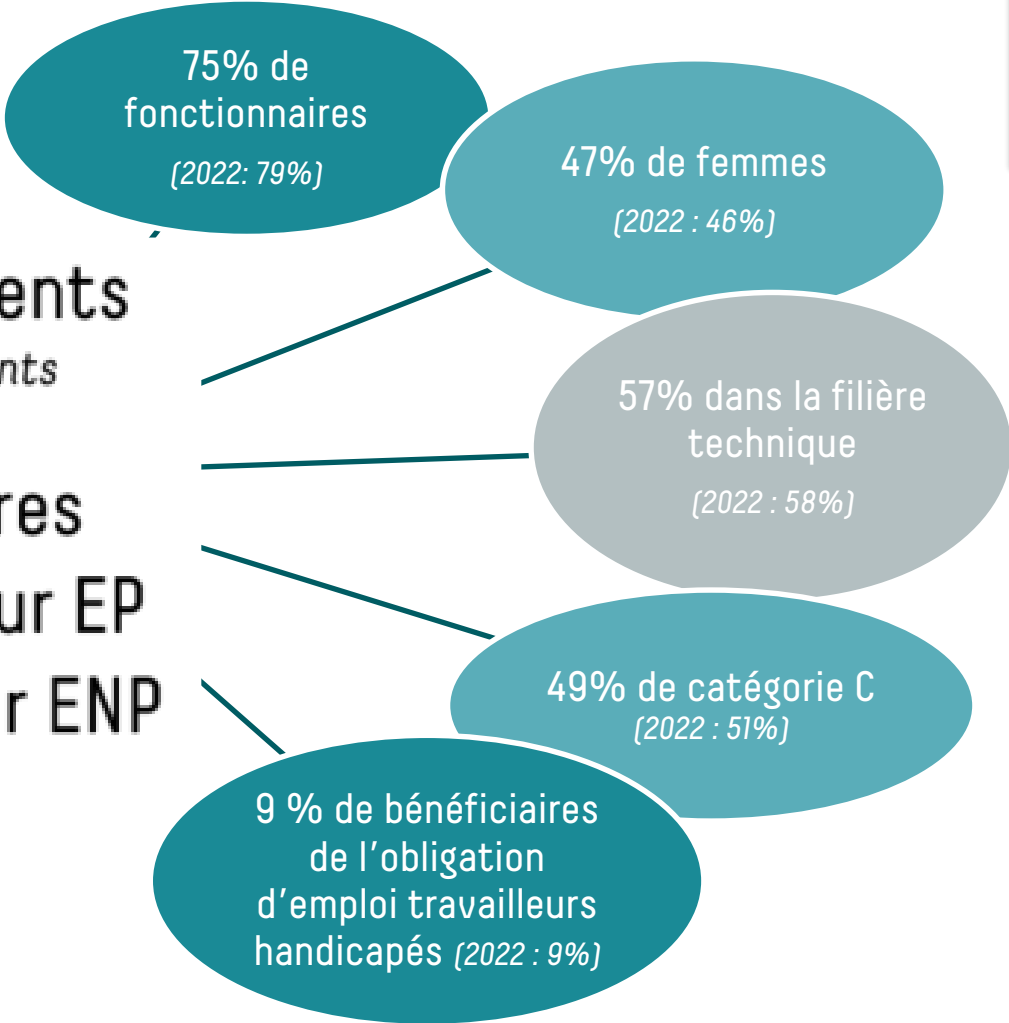
Effectifs

Au 31 décembre 2023

1913 agentes et agents
2022 : 1794 agentes et agents

1430 fonctionnaires
273 contractuels sur EP
210 contractuels sur ENP

*Contractuel EP : contractuel sur emploi permanent
Contractuel ENP : contractuel sur emploi non permanent*

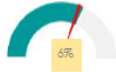


Nbre moyen d'agents permanents :

Métropoles
3 134 agents

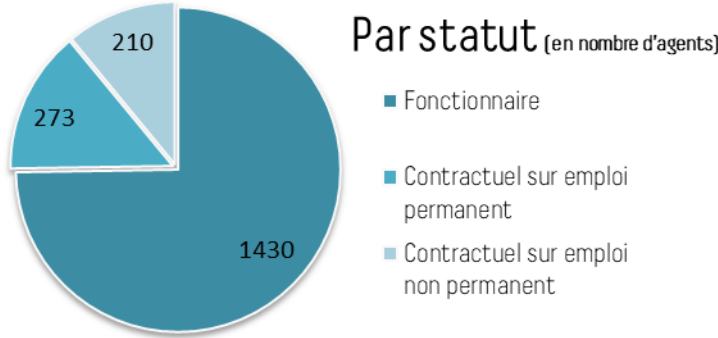
BOETH :

Métropoles
6,4 %



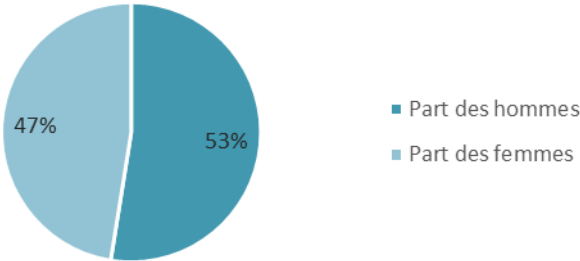
Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
données 2021

Effectifs par statut



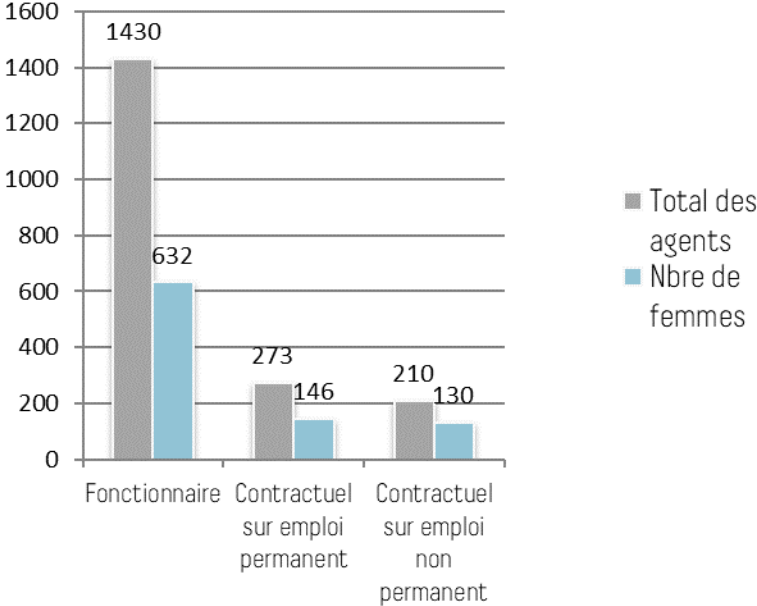
2022 : Fonctionnaires : 1422; Contractuel emploi permanent : 214; Contractuel emploi non permanent : 158

Répartition femmes hommes



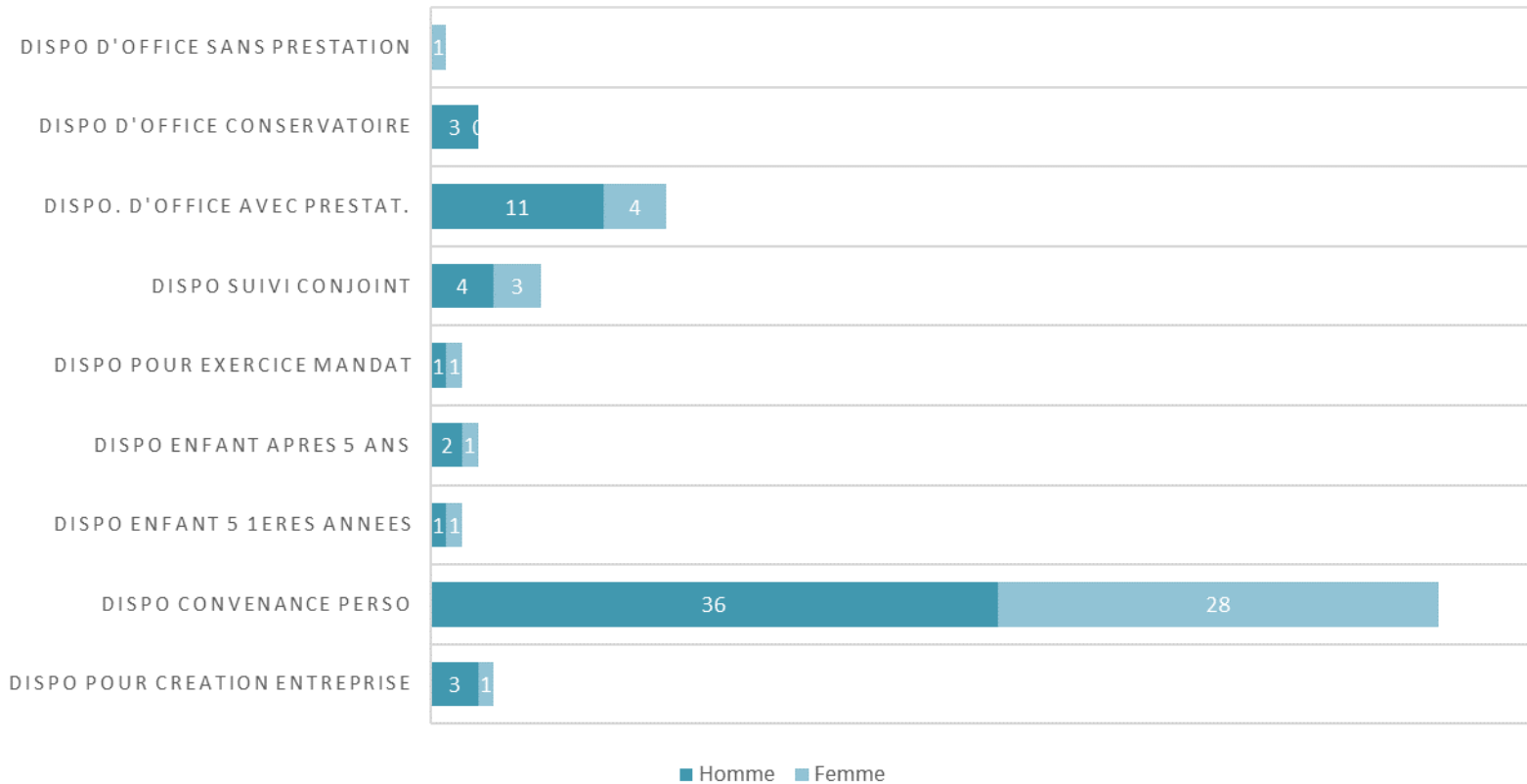
2022 : Femmes : 46%; Hommes : 54%

Part des femmes par type de statut



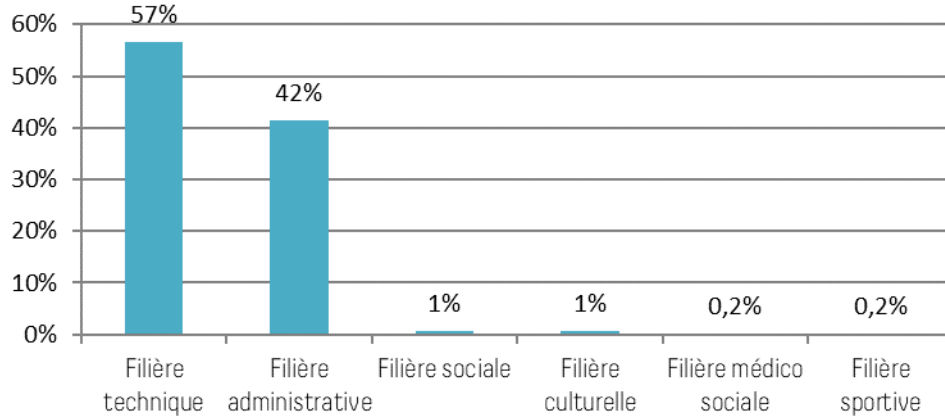
Effectifs par statut

101 agents en disponibilité, soit 5% de l'effectif global :

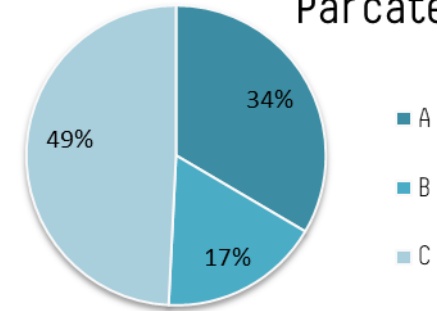


Effectifs par filière et catégorie de grade

Répartition des effectifs par filière

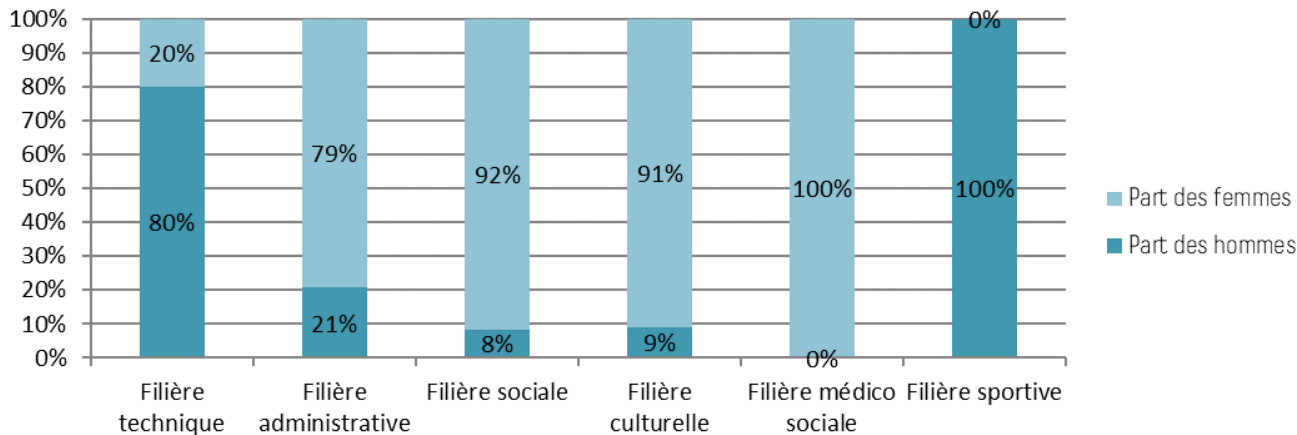


Par catégorie



2022 : A : 32 %; B : 17 % et C : 51 %

Part des femmes et des hommes par filières

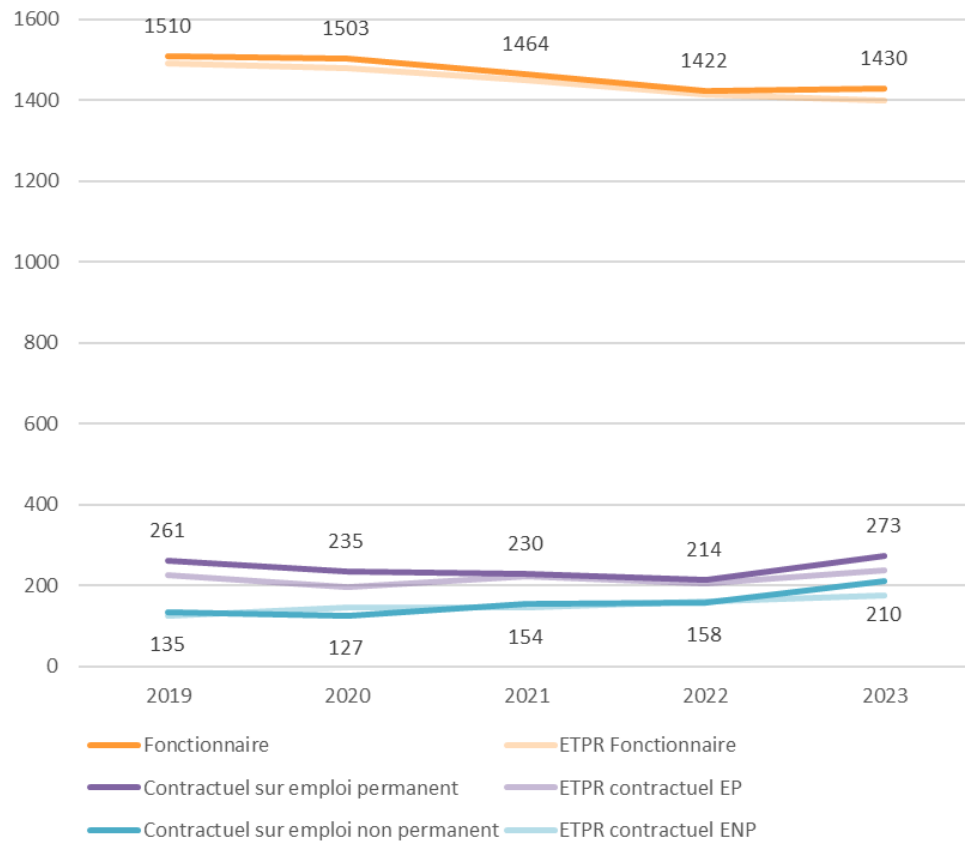


Effectifs : évolution sur 5 ans

**EVOLUTION DES EFFECTIFS
2019-2023**

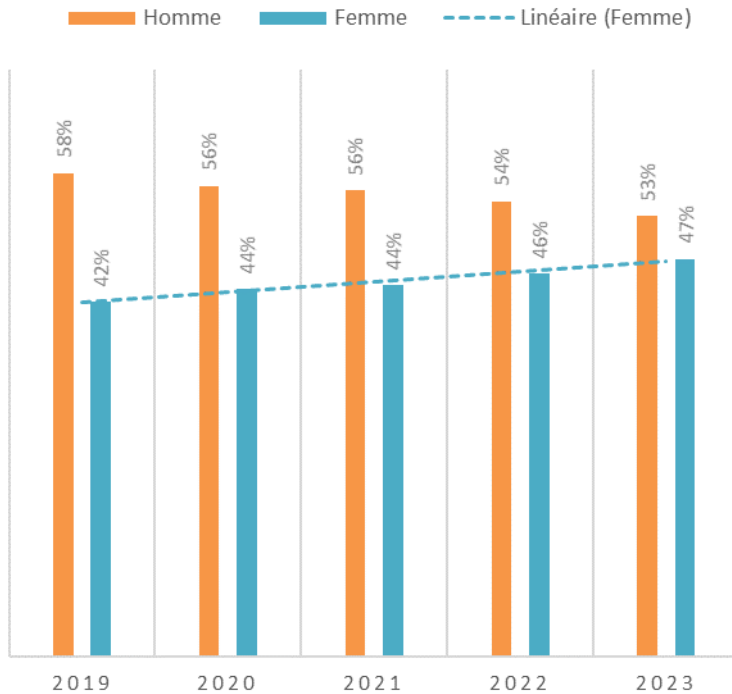


**EVOLUTION DES EFFECTIFS AU 31/12 ET DE LA
MOYENNE DES
ETPR ANNUEL**

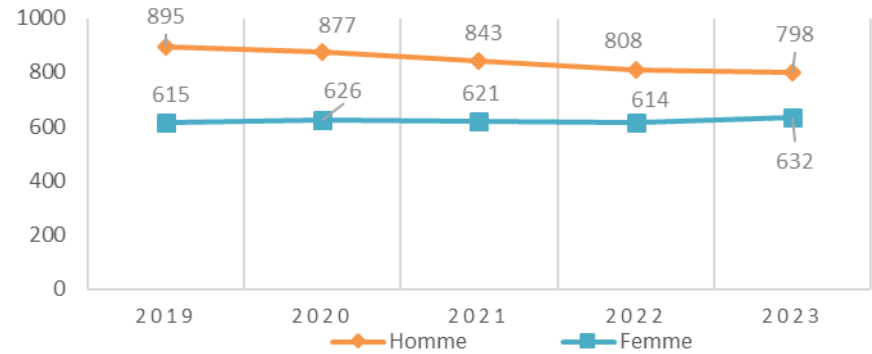


Effectifs : évolution sur 5 ans

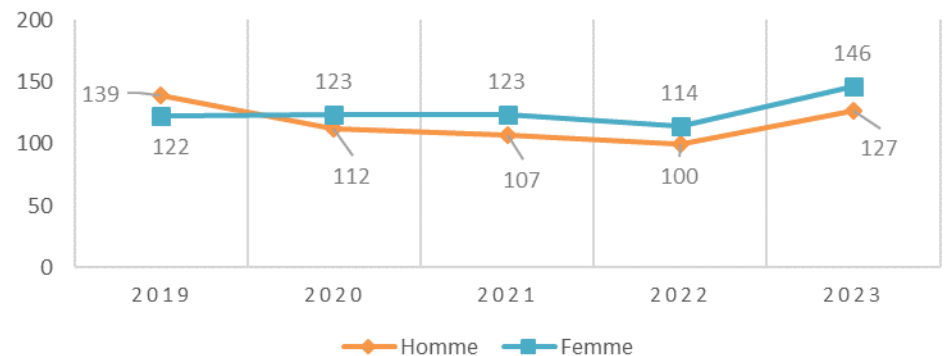
EVOLUTION FEMME HOMME



FONCTIONNAIRE : RÉPARTITION FEMME HOMME

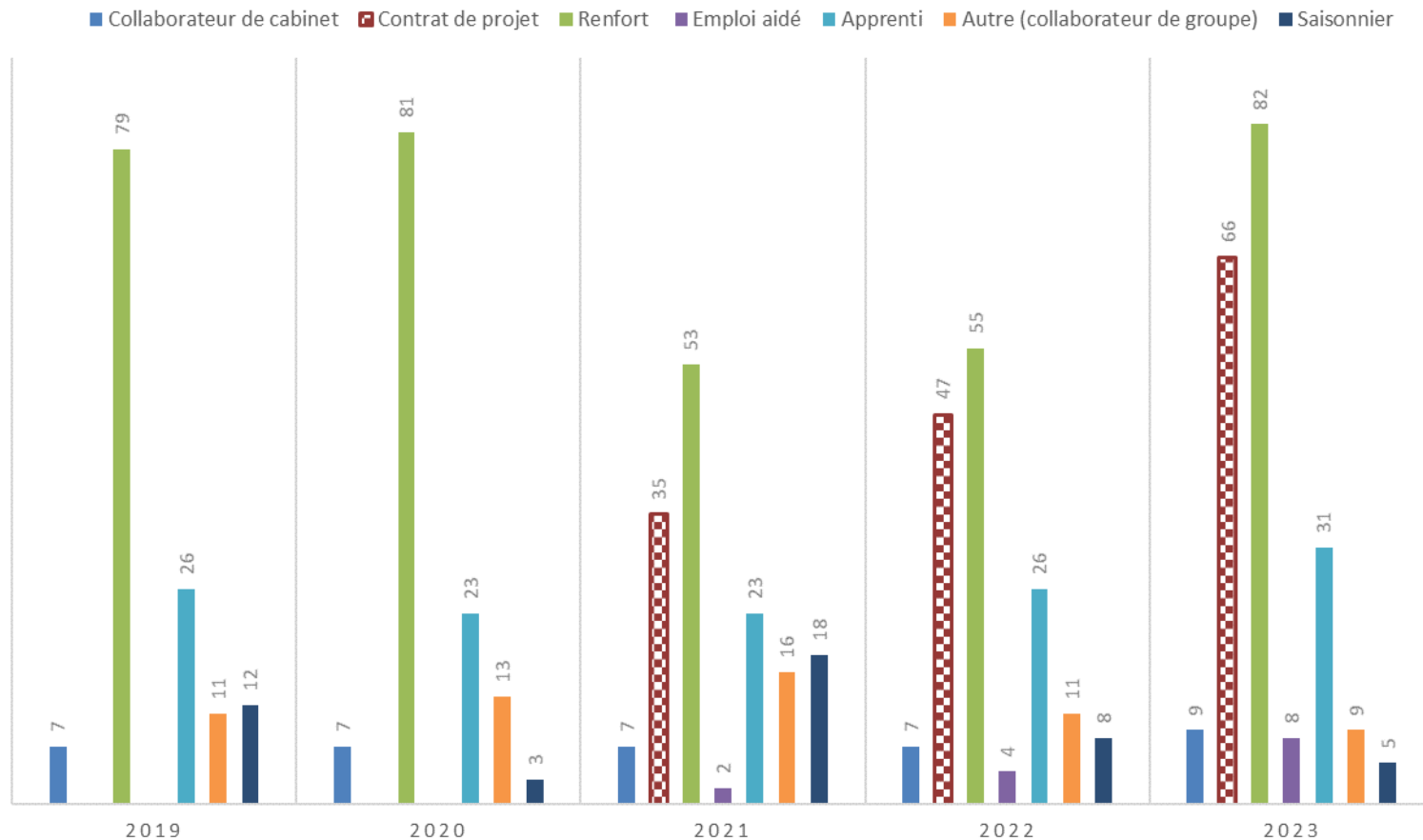


CONTRACTUEL EP : RÉPARTITION FEMME HOMME



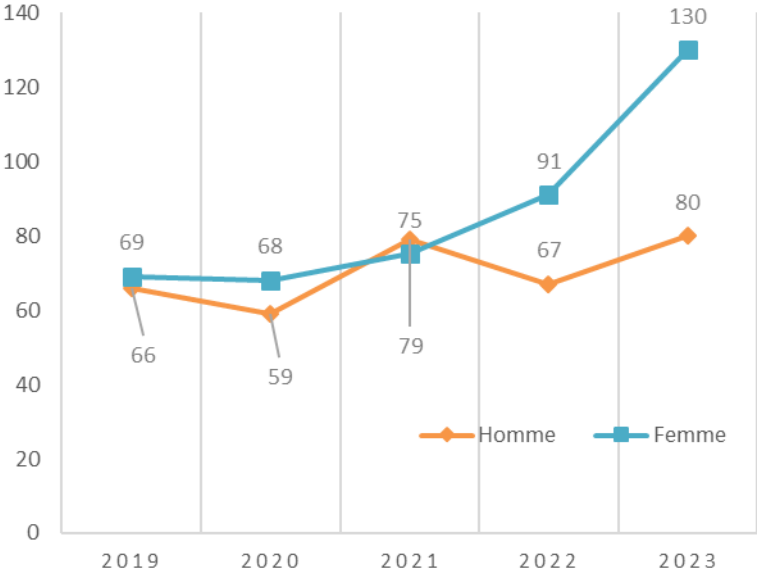
Effectifs NP : évolution sur 5 ans

EFFECTIF NON PERMANENT

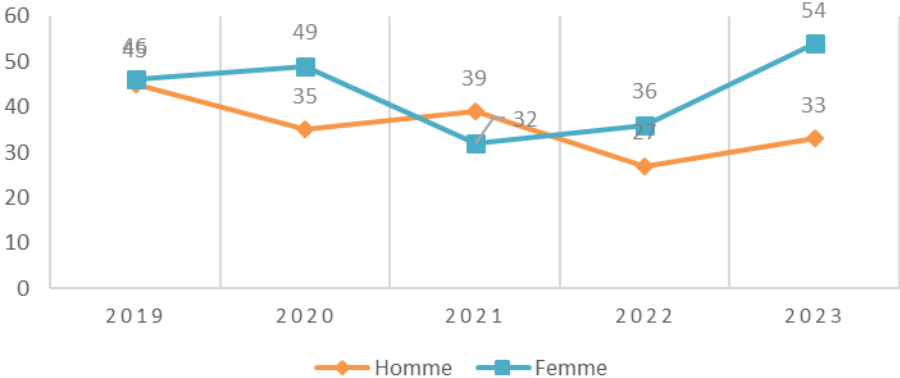


Effectifs NP : évolution sur 5 ans

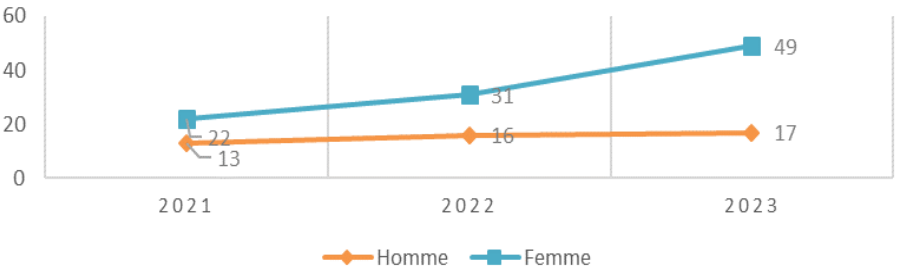
**CONTRACTUEL ENP :
RÉPARTITION FEMME
HOMME**



RENFORT ET SAISONNIER



CONTRAT DE PROJET



Effectifs : quelques points d'analyse

- Après une baisse en tendance depuis plusieurs années, les effectifs de la métropole repartent à la hausse sur l'exercice 2023 avec près de 120 personnes de plus qu'en 2022
- Différents facteurs identifiés :
 - *Augmentation de l'attractivité de la métropole en lien avec le projet de marque employeur.*
 - *Contexte global du marché de l'emploi*

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 2022 et 2021 .(différence de 6 points contre 8 en 2022 et 12 en 2021)
- La part des femmes dans la filière technique est sous représentée (20% de femmes), on note cependant une légère hausse par rapport à 2022 et 2021 (19% de femmes en 2022 et 18% en 2021). Les femmes se trouvent en revanche sur représentée dans la filière administrative avec 79% de femmes (un point de moins que l'année précédente).
- D'autres filières sont constituées principalement de femmes (100% de femmes dans la filière médico-sociale et un peu plus de 90% de femmes dans la filière culturelle et sociale).

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 permanents de la collectivité.
- L'augmentation des contractuels est liée d'une part aux créations de contrats de projet et d'autre part à l'augmentation du nombre de renfort. A noter : le dispositif de régulation des renforts n'était pas en vigueur sur l'année 2023.

Effectifs : quelques points d'analyse

- Un effort maintenu pour le recrutement et l'accueil d'apprentis.
- Le nombre de contrats aidés (Parcours Emploi Compétences et Adultes relais) a doublé en 2023 (8 contre 4 en 2022).
- Des contrats de projets occupés majoritairement par des femmes (17 hommes et 49 femmes en 2023)
- La tendance constatée les années précédentes se confirme : une augmentation de la part des femmes contractuelles sur emplois non permanents.

Parcours professionnel



60 agents ont
bénéficié d'un
avancement de
grade

(2022 : 114)

98 agents
accompagnés par un
conseiller en
évolution
professionnelle

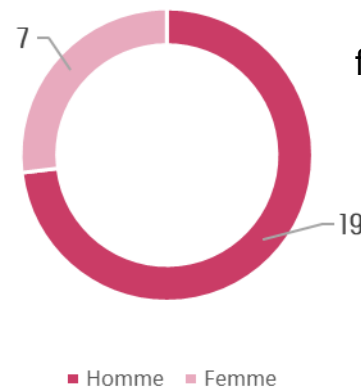
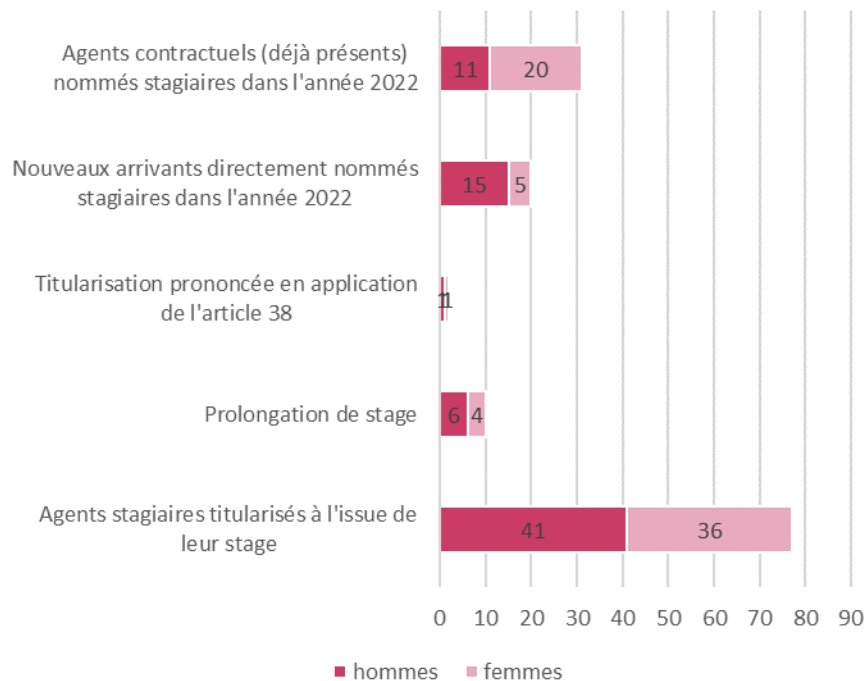
(2022 : 95)

31 contractuels déjà
présents dans la
collectivité nommés
stagiaires

(2022 : 34)

Parcours professionnel

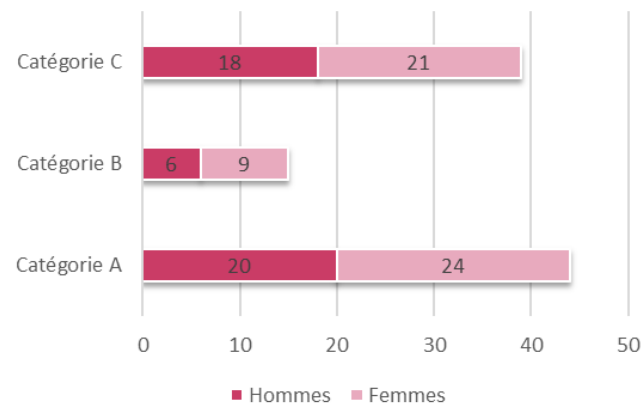
Titularisation et mise en stage



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

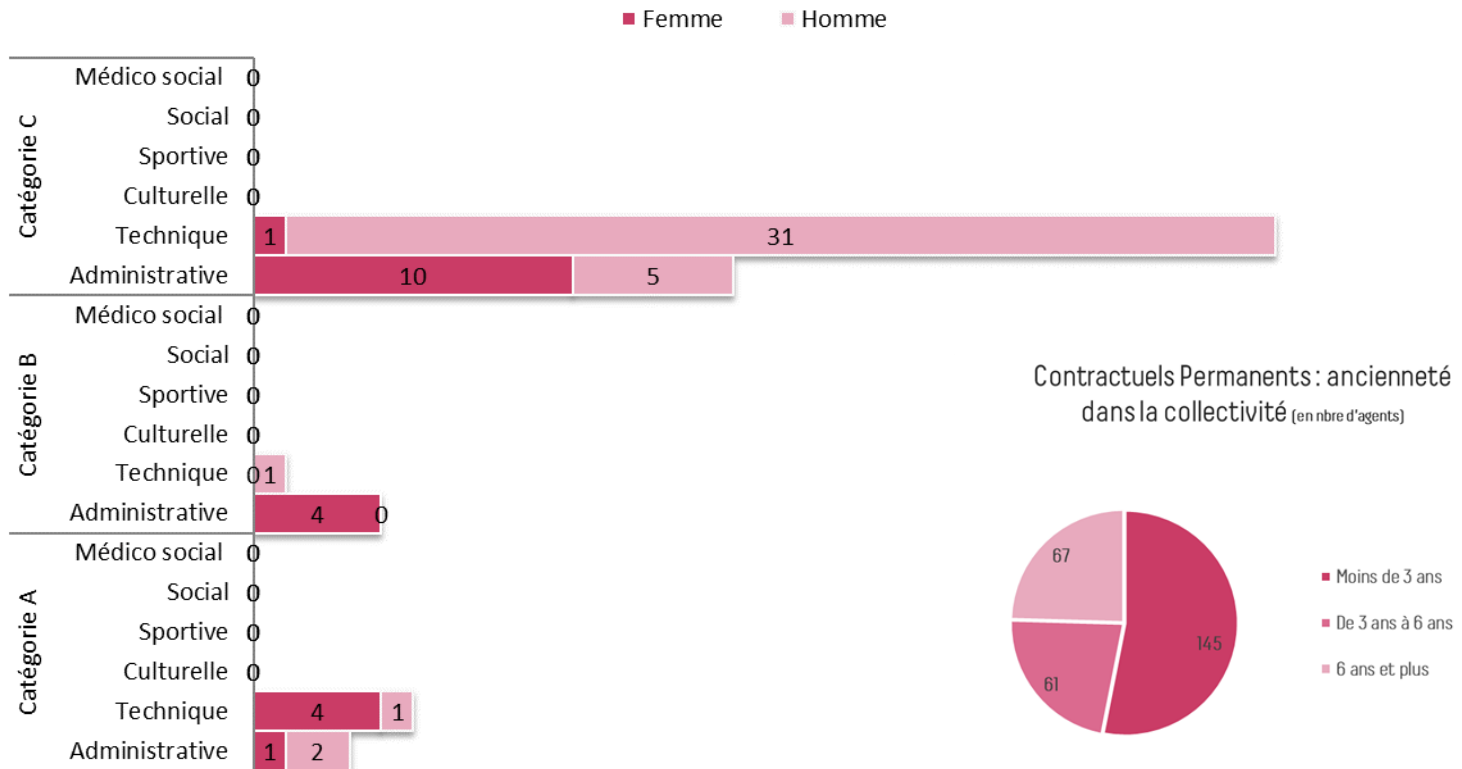
2022 : Homme : 11
Femme : 10

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 2023



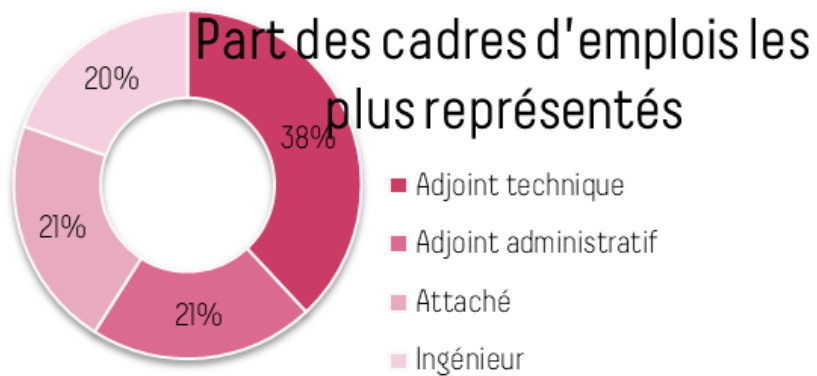
Parcours professionnel

Cadre d'emplois les plus représentés :

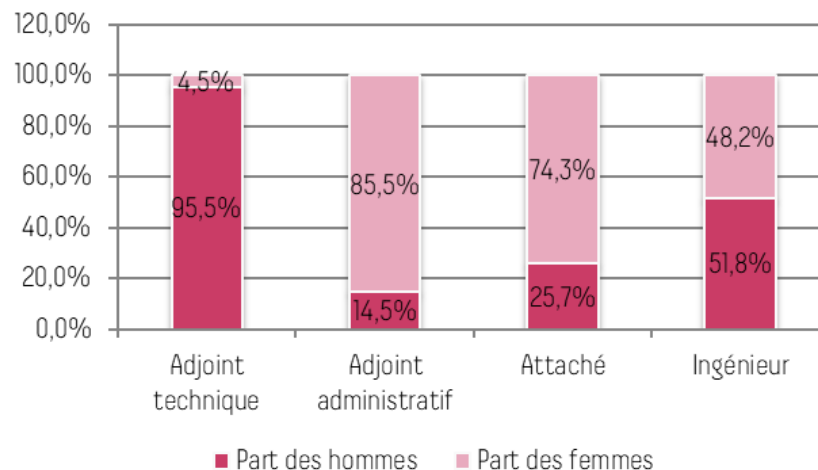
Métropoles

1. Adjointes techniques
2. Adjointes administratifs
3. Attachés

Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
données 2021

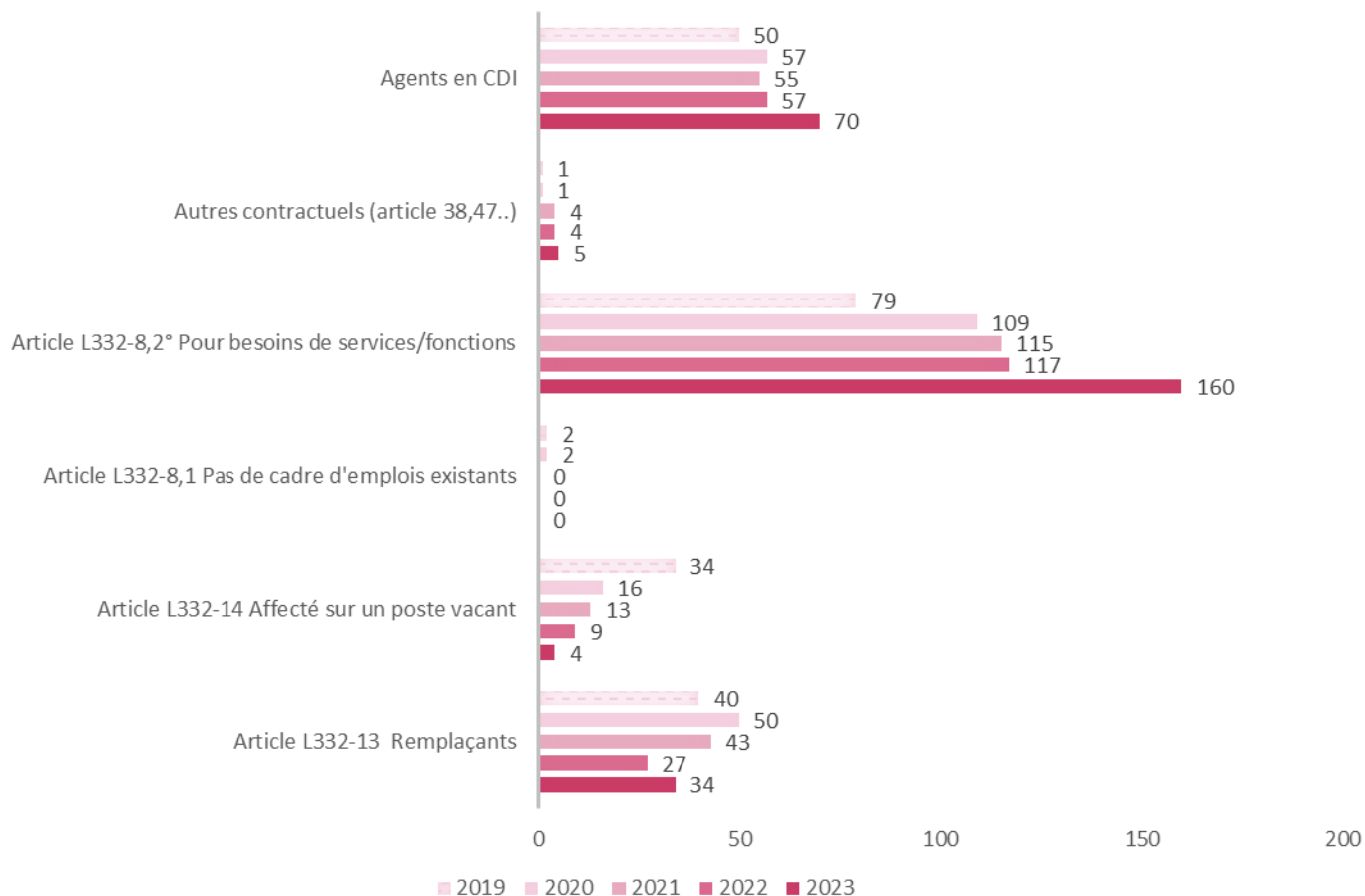


Part des femmes et des hommes dans les principaux cadres d'emplois



Parcours professionnel

Contractuels permanents : nombre d'agents par types de contrat



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 (7 femmes contre 19 hommes)
- 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 48,2 % (augmentation d'1 point par rapport à 2022)

Parcours professionnel : quelques points d'analyse

- Une progression des agentes et agents en CDI qui représentent 26% 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

Age de l'agent

Age moyen des
agents
permanents :

46 ans

Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
données 2021



Age moyen
45,9 (agents EP)

Les agents titulaires
représentent la part la plus
âgée

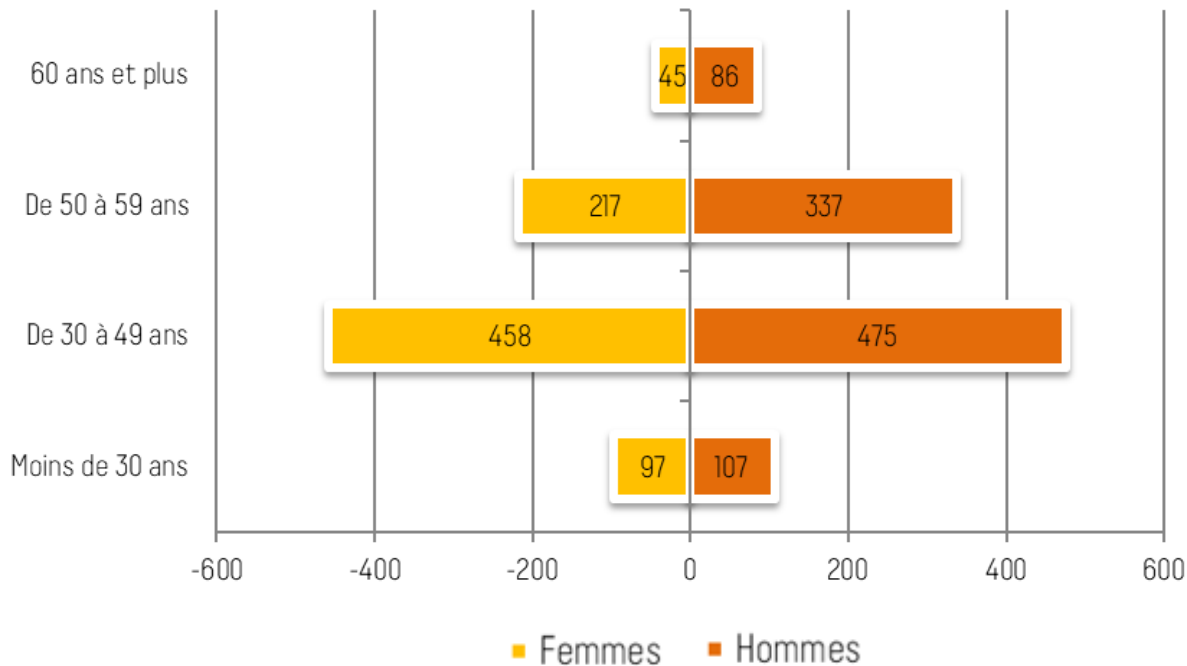
L'âge des hommes est
légèrement supérieur
à celui des femmes
(46,5 contre 45,1)

Age de l'agent

Age médian

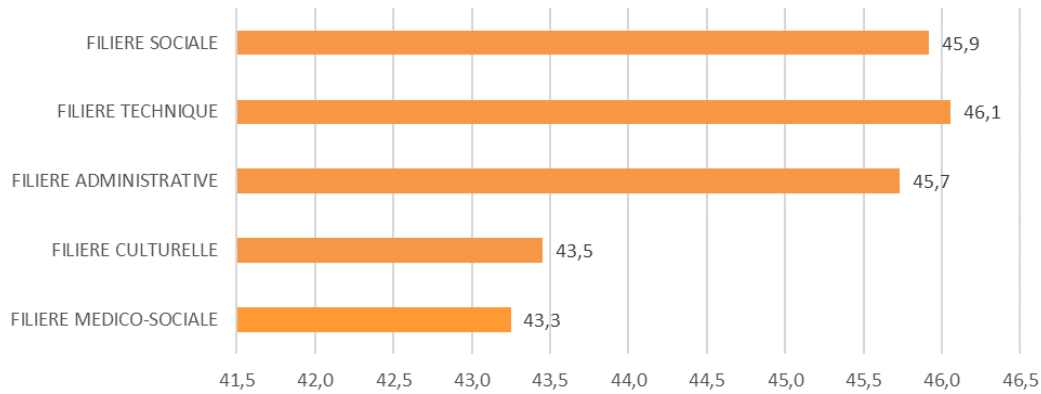
Fonctionnaire	48 ans
Contractuel sur EP	37 ans
Contractuel sur ENP	30 ans

Pyramide des âges (Agent sur poste permanent et non permanent)

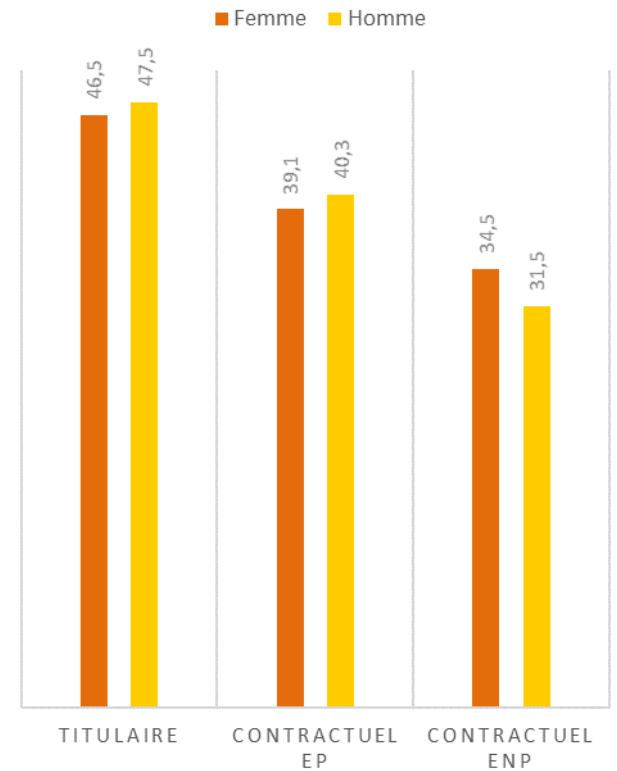


Age de l'agent

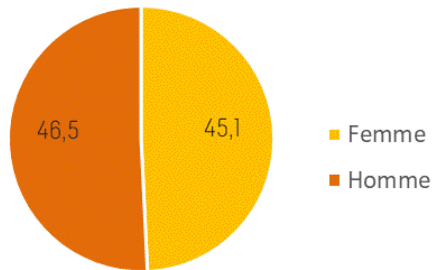
Age moyen par filière (Agent sur poste permanent)



AGE MOYEN PAR STATUT ET PAR SEXE



Femme Homme
Age moyen



Age de l'agent : quelques points d'analyse

- 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
- Des filières techniques, administrative et sociale proche de l'âge moyen
- 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



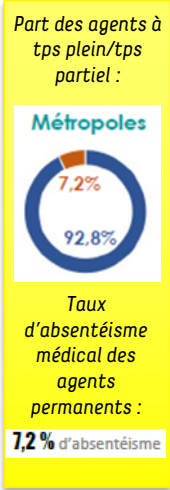
55% des agents télé travaillent
(2022 : 51%)

74% des temps partiels sont accordés sur autorisation
(2022 : 77%)

11% des agents* sont à temps partiel
(2022 : 11%)

5 femmes ont bénéficié du congé parental (0 homme en 2023)

Taux d'absentéisme pour raison médical est de 8,8% *
(2022 : 10,5%)

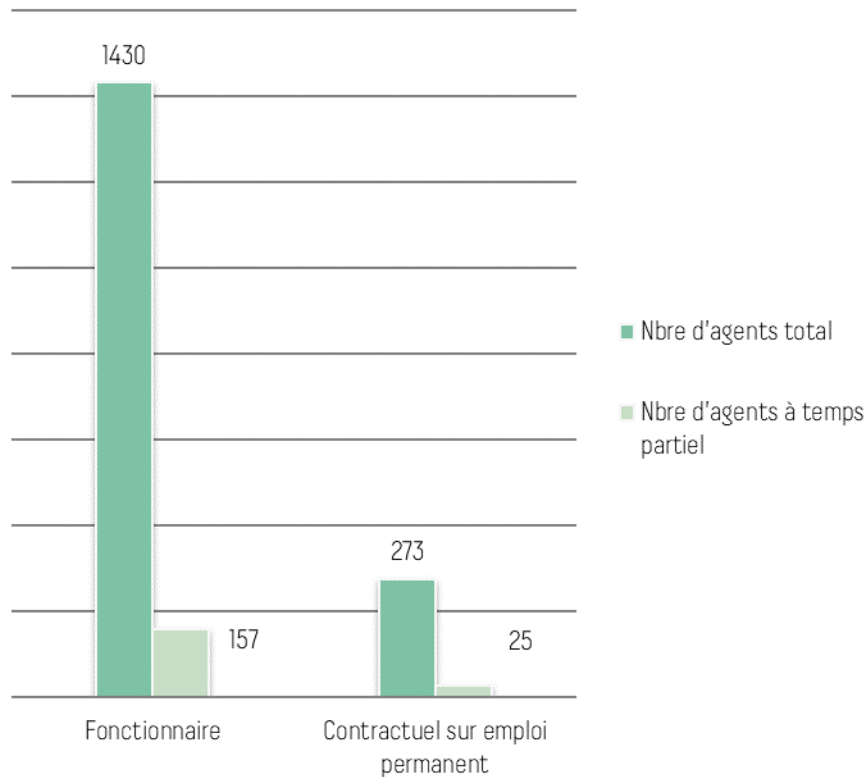


Source : FNCGD, Ed. 2024 – données 2021

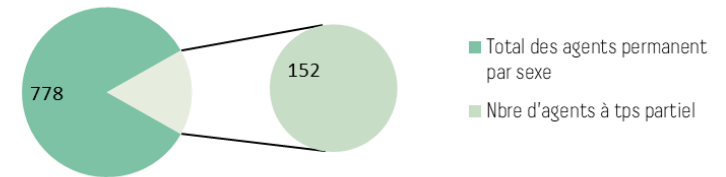
*Agents sur emplois permanents

Organisation du travail : Temps de travail

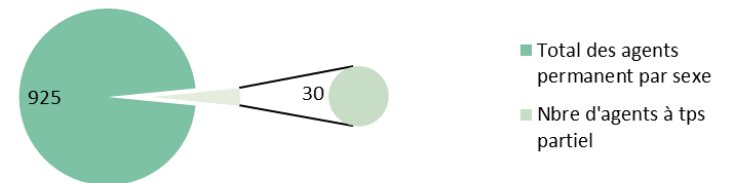
Nombre d'agents à temps partiel



Nbre de femmes à temps partiel



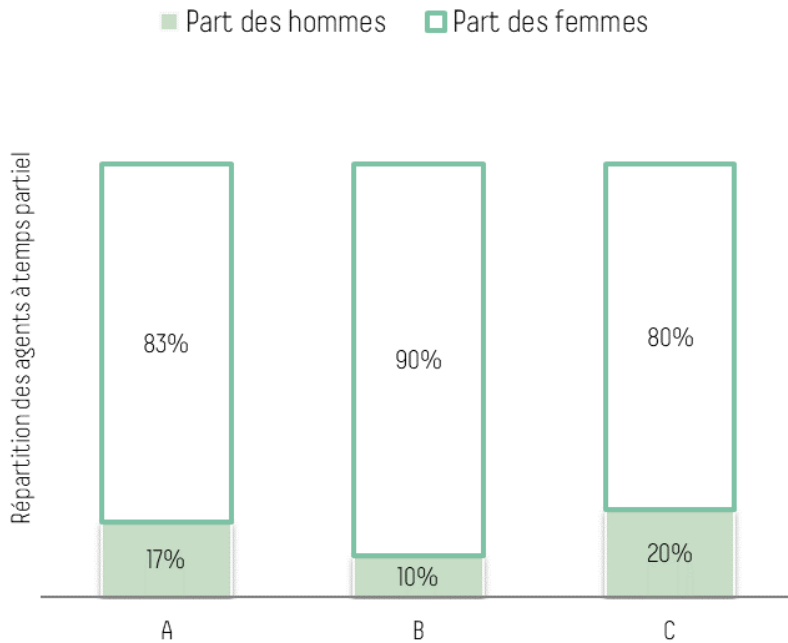
Nbre d'hommes à temps partiel



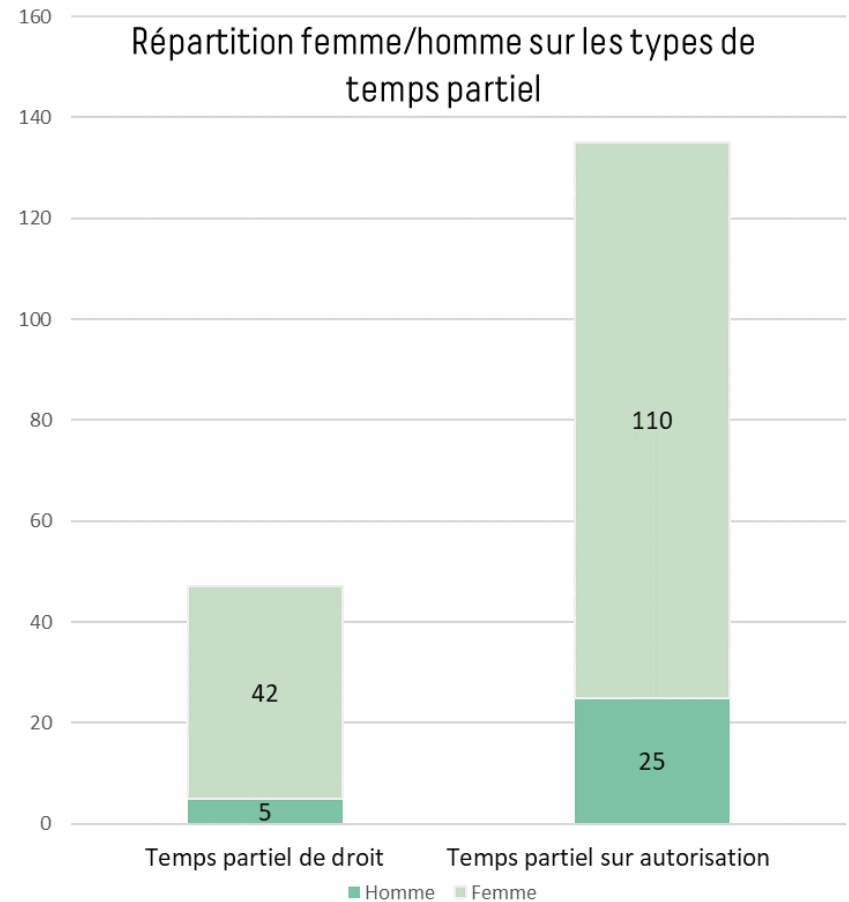
Organisation du travail : agents à temps partiel, répartition femme/homme

Répartition femme homme par catégorie

(en Cat A sur 92 agents à temps partiel, 83% des agents sont des femmes)



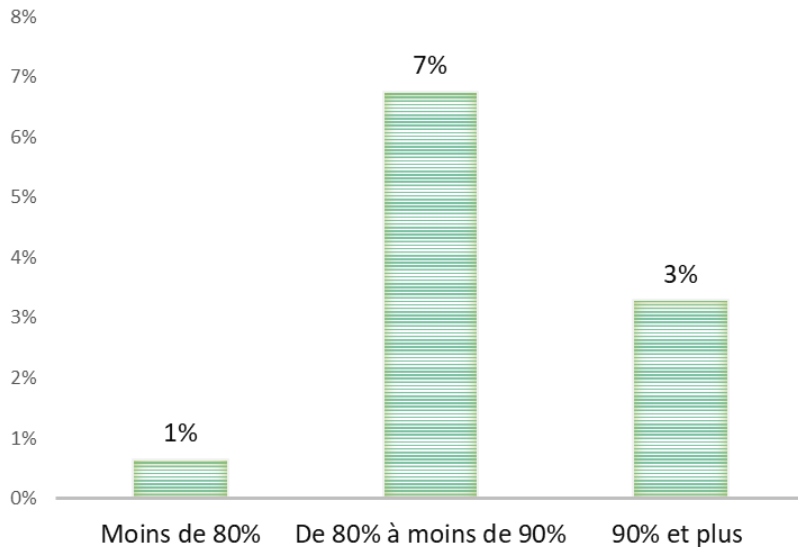
Répartition femme/homme sur les types de temps partiel



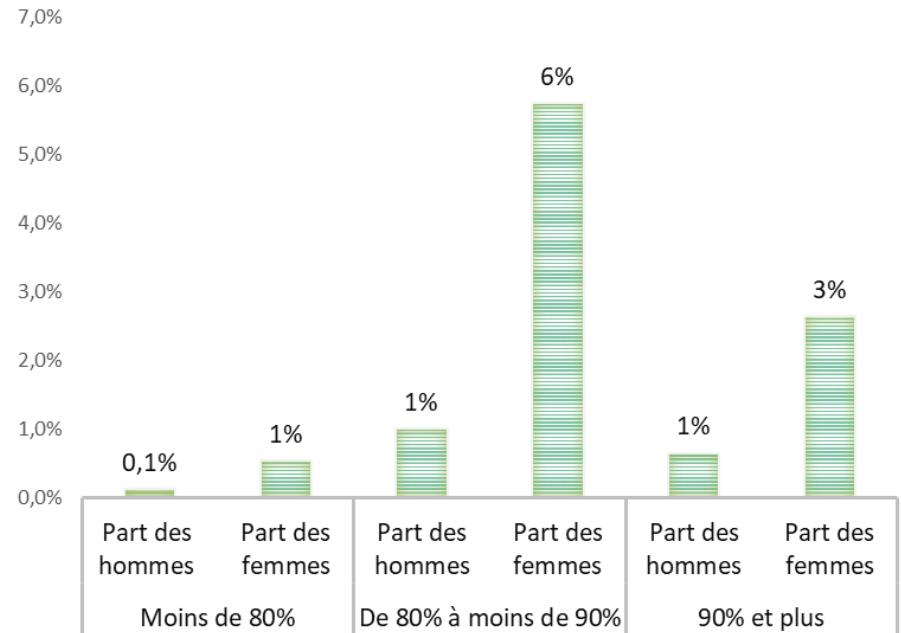
Organisation du travail : agents à temps partiel, répartition femme/homme

Les hommes représentent 16%
des agents à temps partiel
(2022 : 16%)

Répartition de la part des agents par
quota de temps partiel



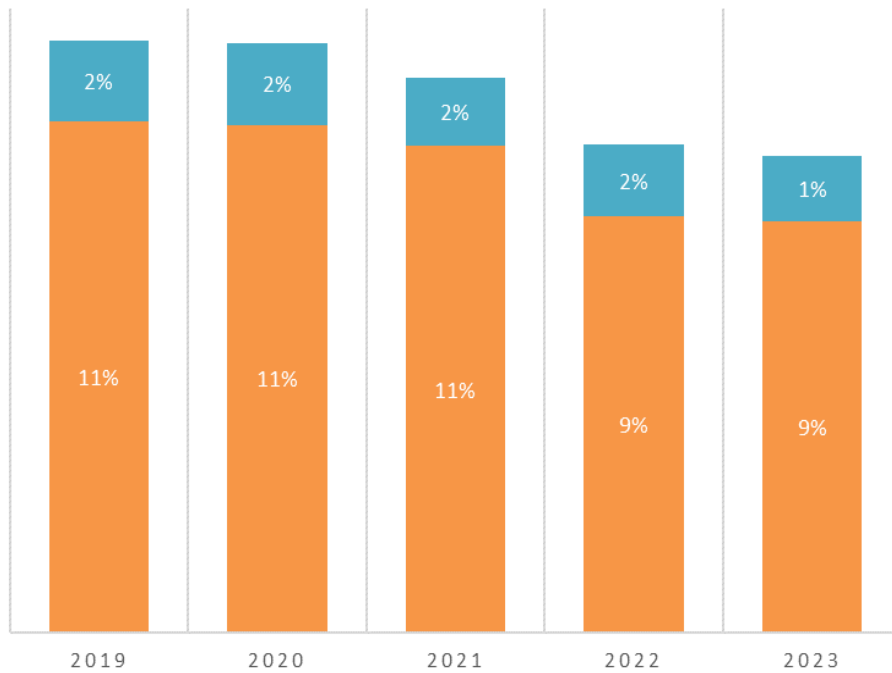
Répartition de la part des femmes et des
hommes par quota de temps partiel



Temps partiel : évolution sur 5 ans

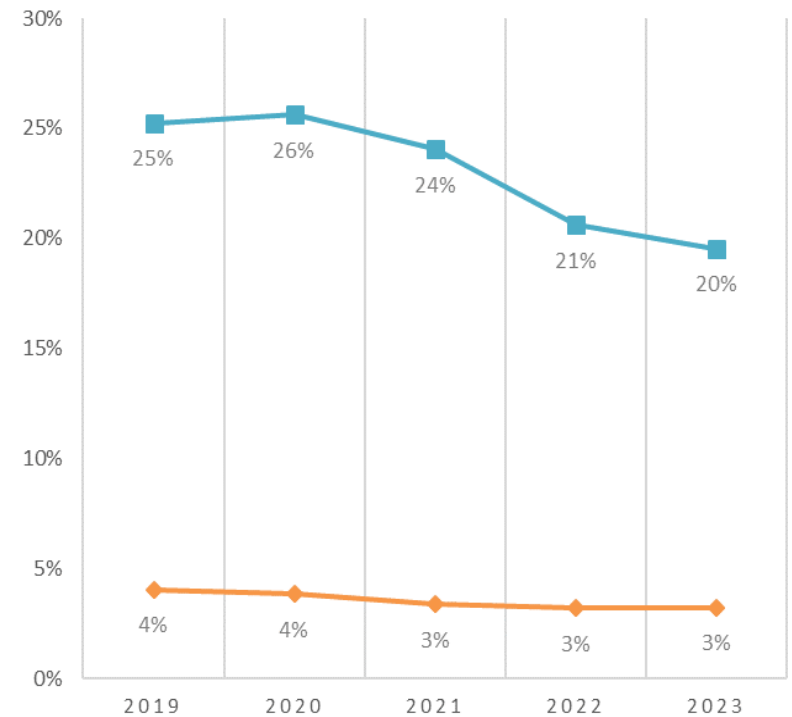
PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL

■ Fonctionnaire ■ Contractuel sur emploi permanent



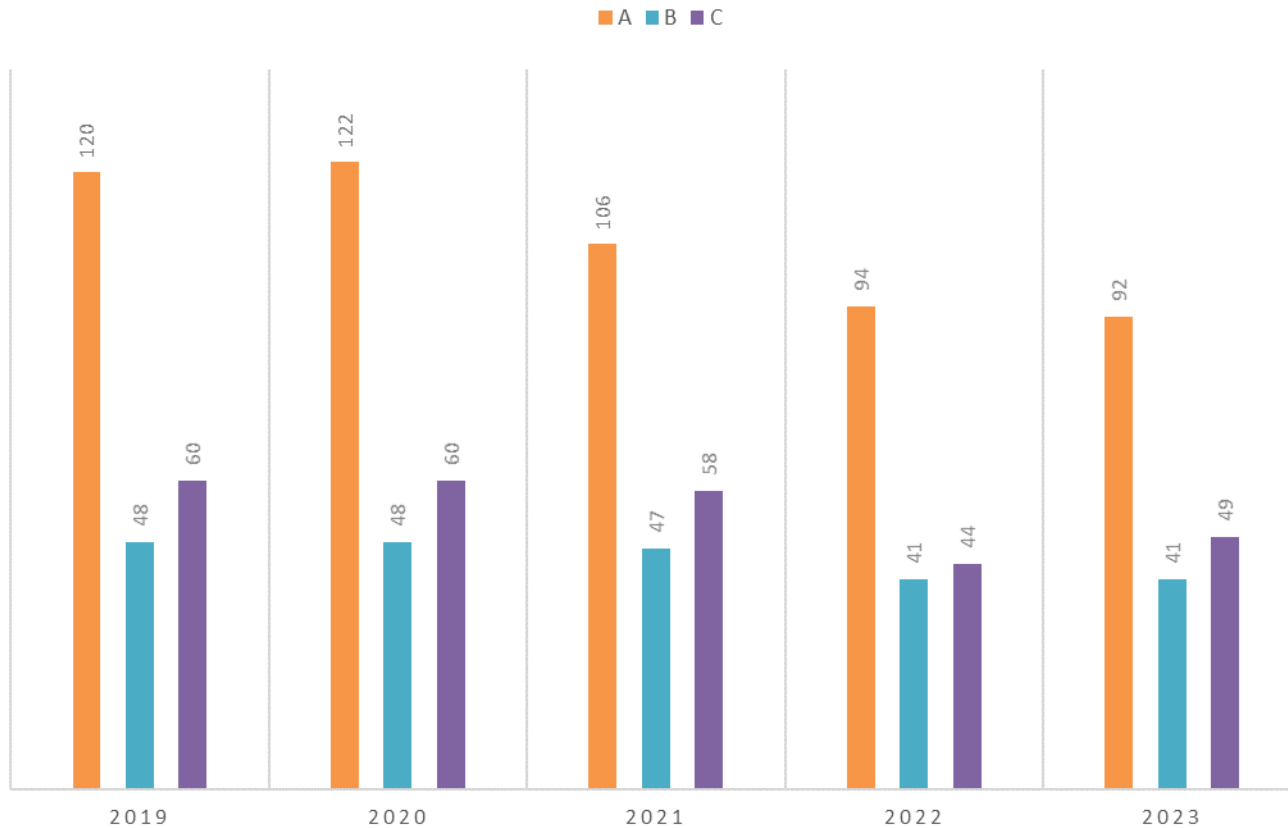
PART DES HOMMES ET DES FEMMES

◆ Homme ■ Femme



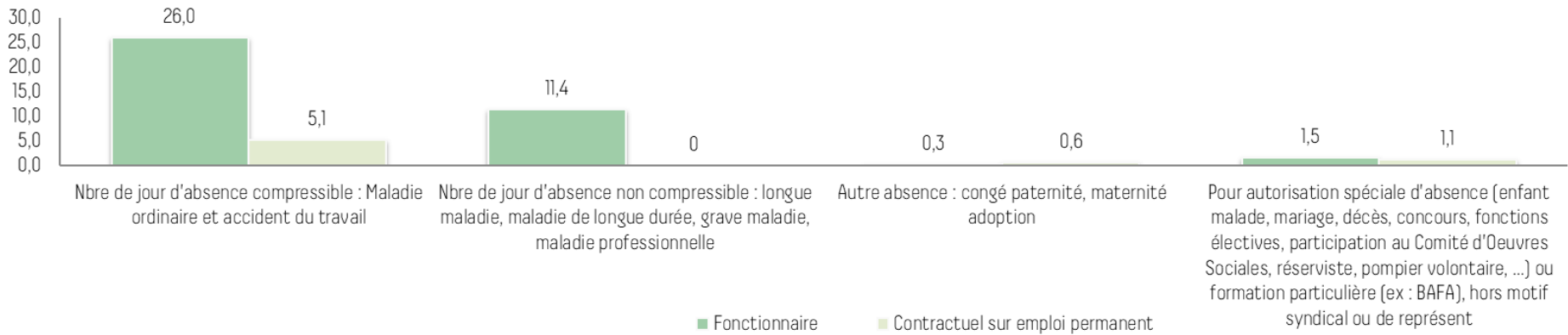
Temps partiel : évolution sur 5 ans

RÉPARTITION PAR CATEGORIE

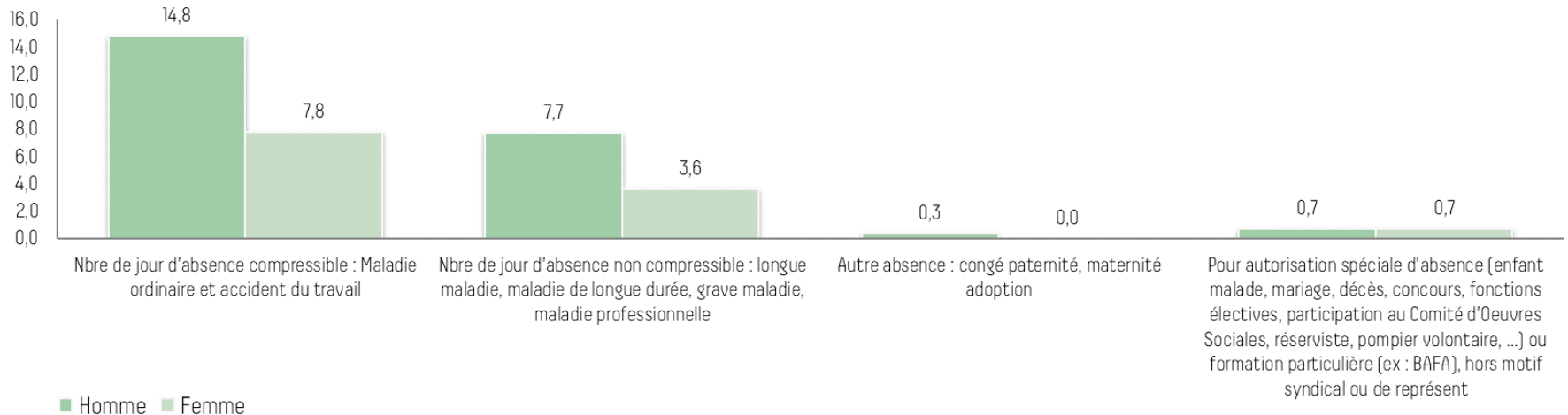


Organisation du travail : les absences

Nombre de jours calendaires d'absence par agent



Nombre de jours calendaires d'absence répartition femme/homme



Organisation du travail : les absences

22,6 jours d'absence en moyenne par agent sur emplois permanents (maladie compressible)
(2022 : 28,1)

Nbre moyen de jours d'absences compressibles par agent permanent :

Métropoles

18,5

Taux d'absentéisme médical des fonctionnaires :

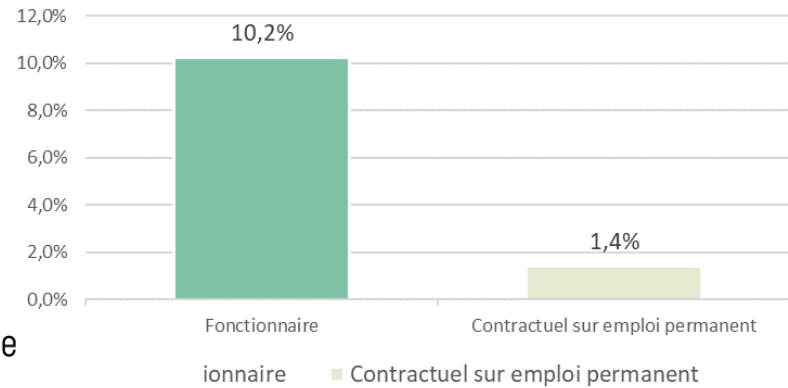
7,8 % d'absentéisme

Taux d'absentéisme médical des contractuel permanent :

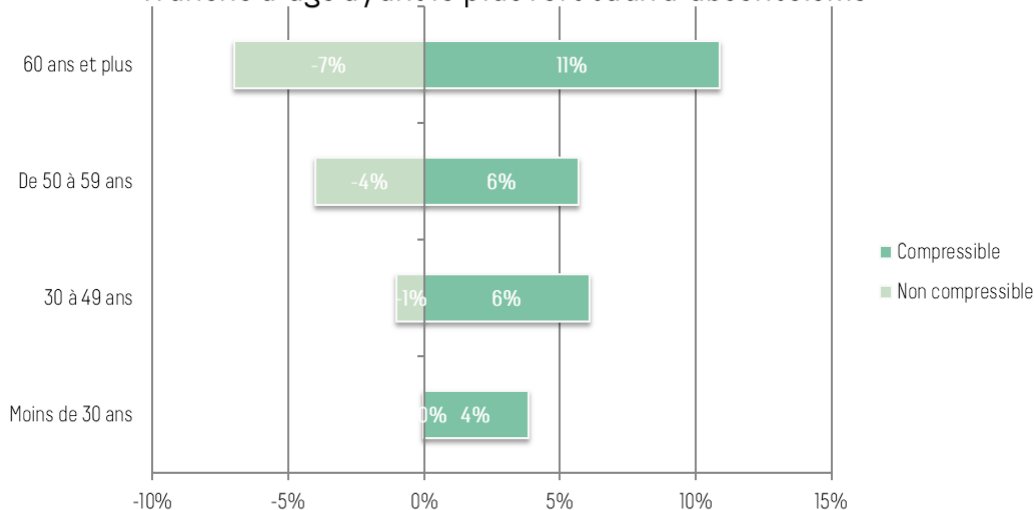
2,1 % d'absentéisme

Source : FNCGD, Ed. 2024 – données 2021

Taux d'absentéisme pour raison médicale

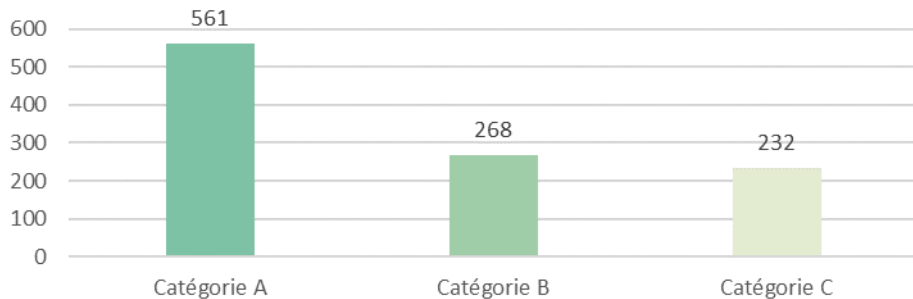


Tranche d'âge ayant le plus fort taux d'absenteisme

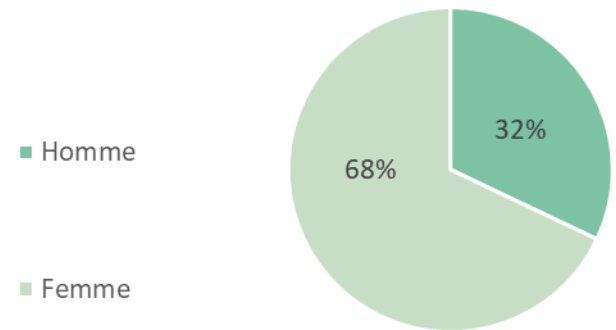


Organisation du travail : le télétravail

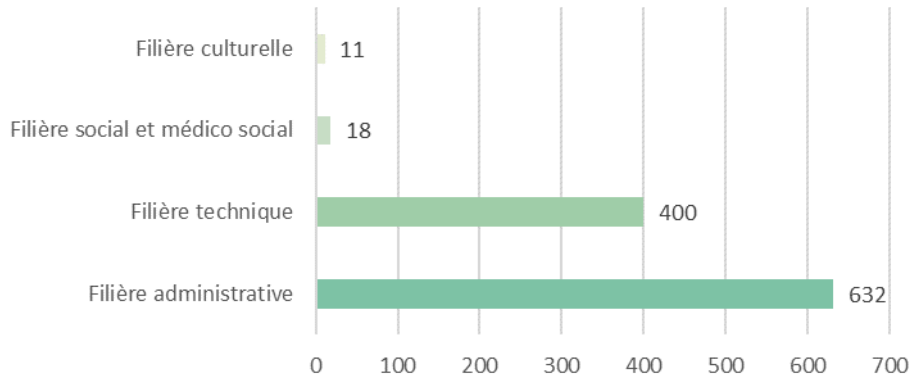
Répartition par catégorie de grade



Part des femmes et des hommes en télétravail (sur 1061 agents en télétravail, 68% sont des femmes)



Répartition par filière



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
- 11 % des personnes fonctionnaires travaillent à temps partiel contre 9 % sur la population des contractuels sur emplois permanents
- La tendance était inversé en 2022 : 11% des fonctionnaires travaillaient à temps partiel contre 12% sur la population des contractuels sur emplois permanents
- Une tendance à la baisse des temps partiels pour les catégories A et pour les femmes qui se confirme sur l'année 2023.

Organisation du travail : quelques points d'analyse

- Un taux plus fort d'absentéisme global chez les agents fonctionnaires (10,2% contre 1,4% chez les contractuels permanents)
- Une baisse du taux d'absentéisme depuis 2022 (10,2% en 2023 contre 11,6% en 2022 pour les fonctionnaires et 1,4% en 2023 contre 3,2% en 2022 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
- Les agents en télétravail appartiennent majoritairement à la filière administrative (632 agents contre 400 en filière technique)
- Sur 1061 agents en télétravail, 68% sont des femmes

Les mouvements

Taux de variation de 4 %
de l'effectif entre 2022
et 2023

*(Emplois permanents / Entre
2021 et 2022 : -3%)*

Prévision de départ en
retraite de 9% à 3 ans

*(Analyse portant sur les agents
de 60 ans et plus.
2022 : 8%)*

Taux de rotations
des agents
permanents est de
12,2 %*

Age moyen de départ
à la retraite 62,1 ans

(62,9 en 2022)



*Modification du calcul du taux de rotation : voir le glossaire

Variation des effectifs permanents :

Métropoles

▲ +0,1%

Projection des départs en retraite :

9,7% de départs en retraite

Taux de rotation agents permanents :

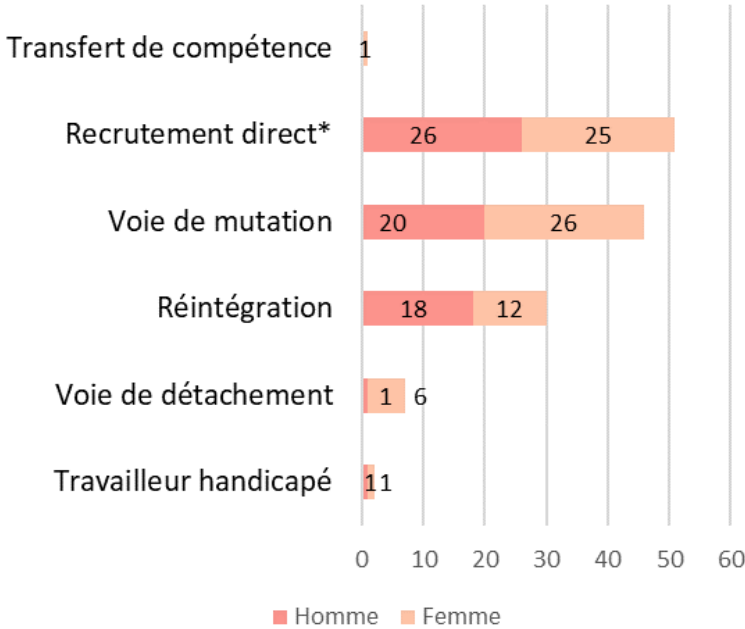
Métropoles

8,6%

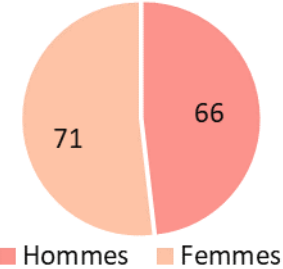
Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
données 2021

Fonctionnaires : arrivées et départs

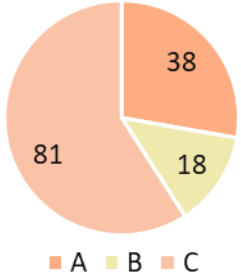
Fonctionnaires - types d'arrivées



Répartition des arrivées Femmes Hommes



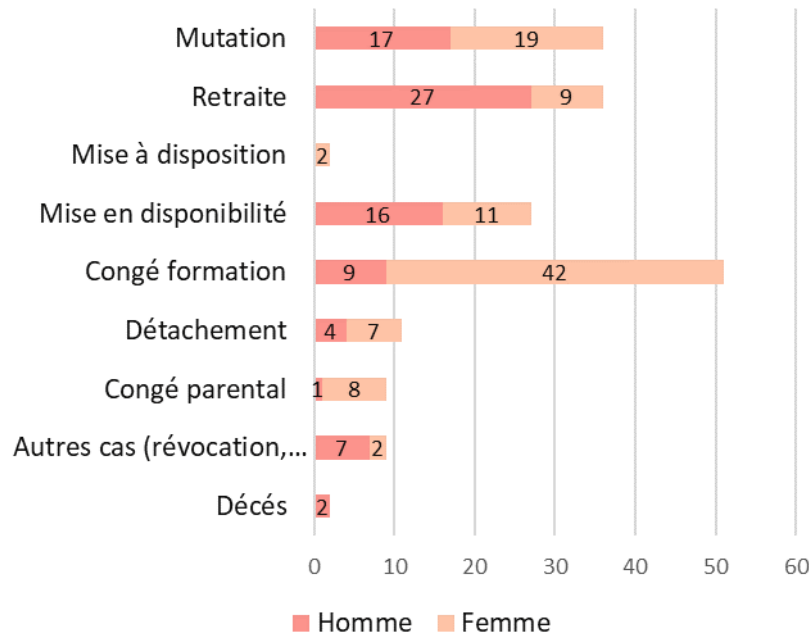
Répartition des arrivées par catégorie de grade



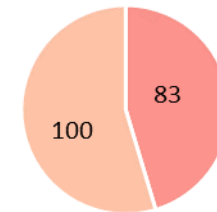
Y compris les agents déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent (17 agents) et non permanent (14 agents)

Fonctionnaires : arrivées et départs

Fonctionnaires - types de départs

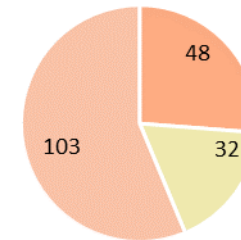


Répartition des départs Femmes



■ Hommes ■ Femmes

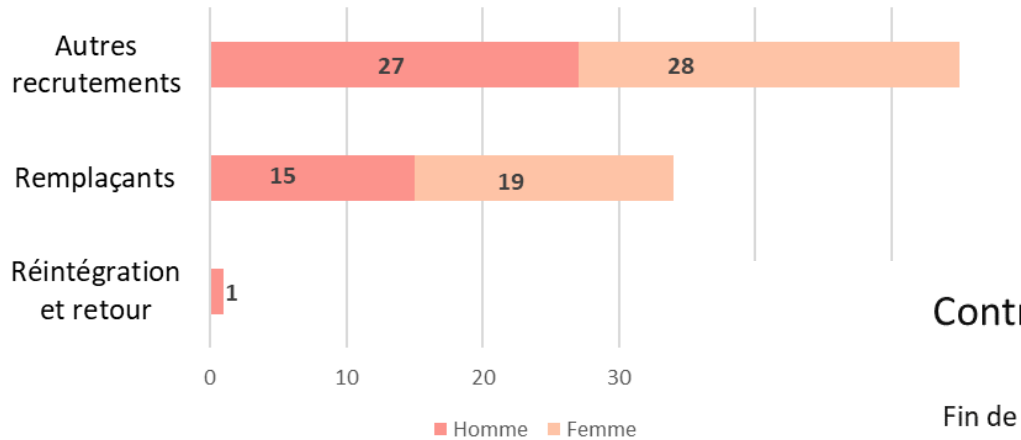
Répartition des départs par catégorie de grade



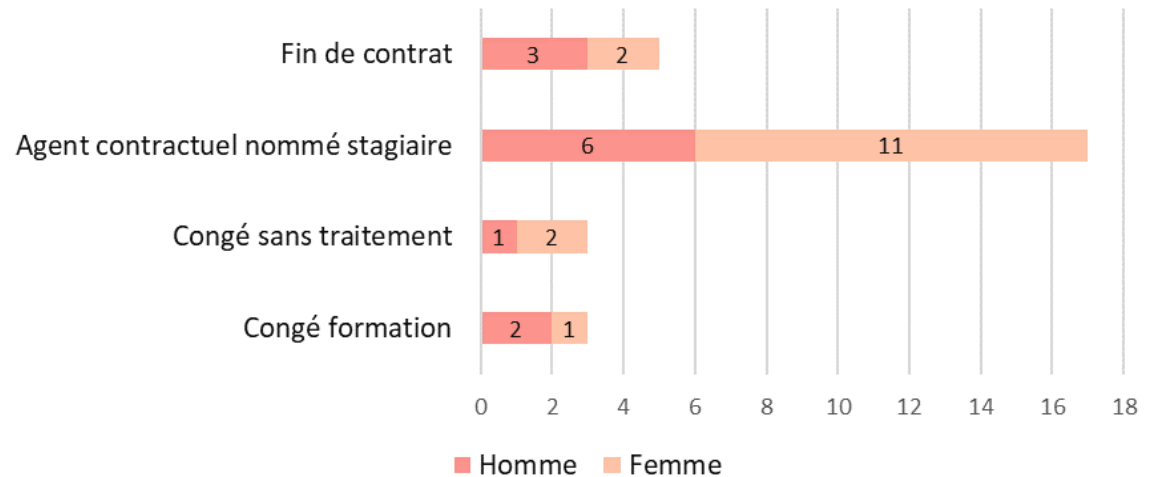
■ A ■ B ■ C

Contractuels EP : arrivées et départs

Contractuels EP - types d'arrivées

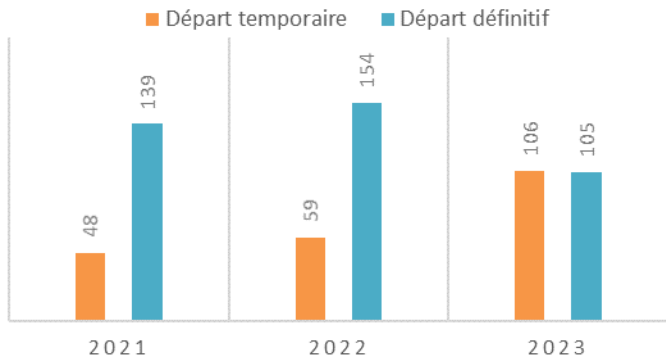


Contractuels EP - types de départs

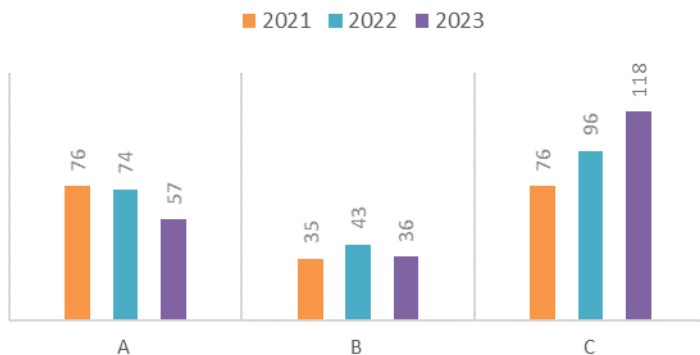


Mouvements des agents permanents : évolution sur 3 ans

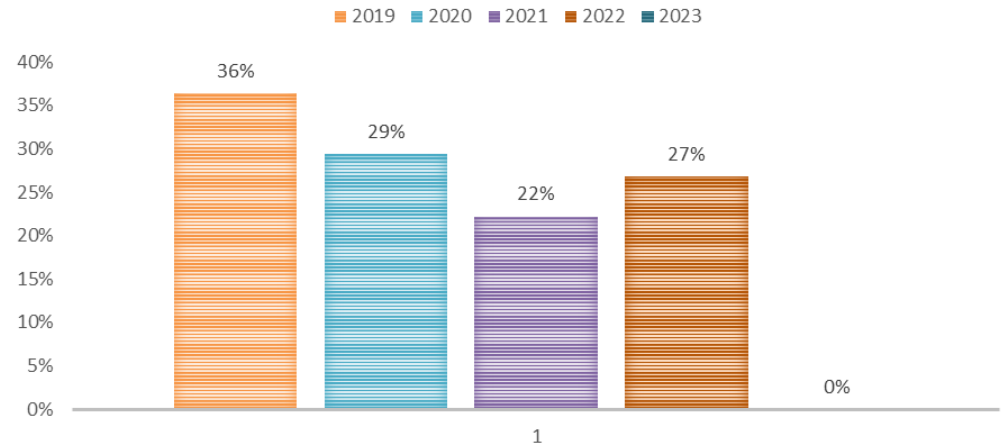
TYPE DE DEPARTS *



DEPARTS PAR CATEGORIE



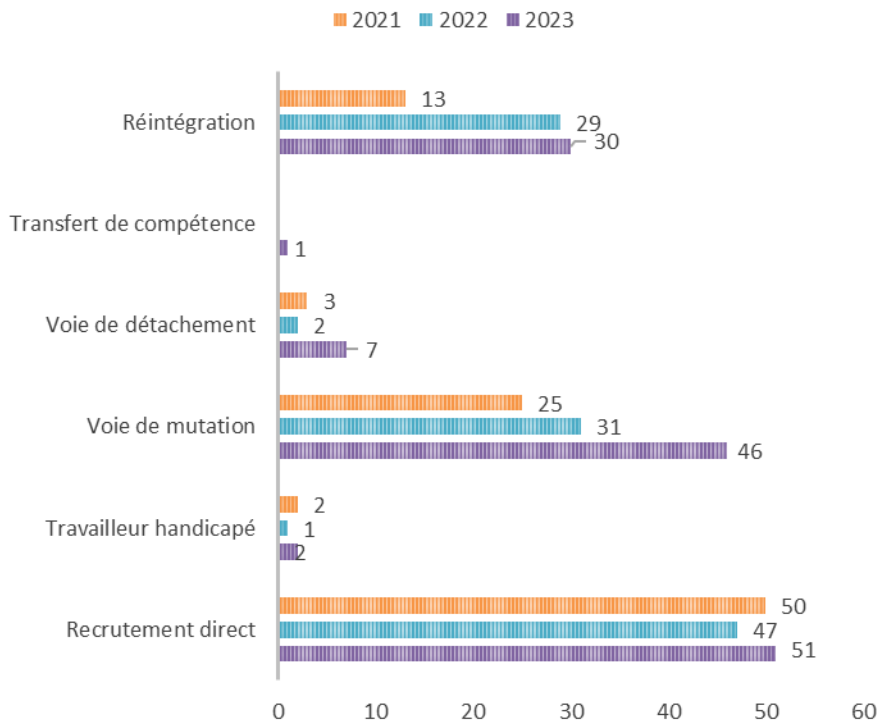
PART DES DEMISSIONS (PART DES DÉMISSIONS SUR LE TOTAL DES DEPARTS DÉFINITIFS DE CONTRACTUEL EP)



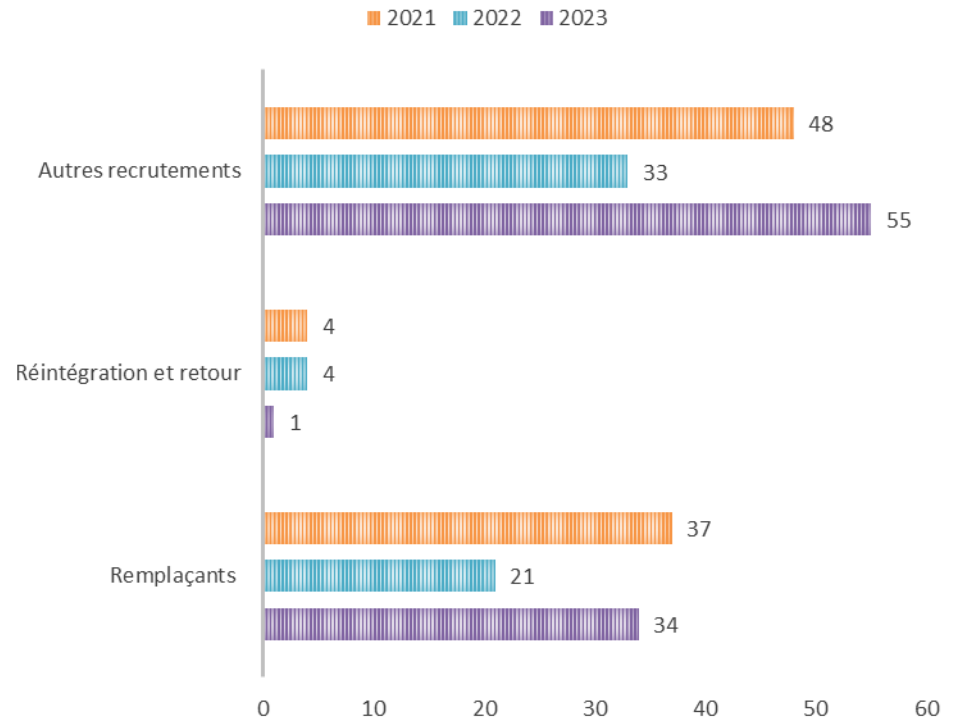
* *Départ temporaire : mise à disposition, décharge, congé formation, détachement, mise en disponibilité, congé parental*
Départ définitif : mutation, fin de contrat, démission, décès, retraite

Mouvements des agents permanents : évolution sur 3 ans

ARRIVEES DES TITULAIRES



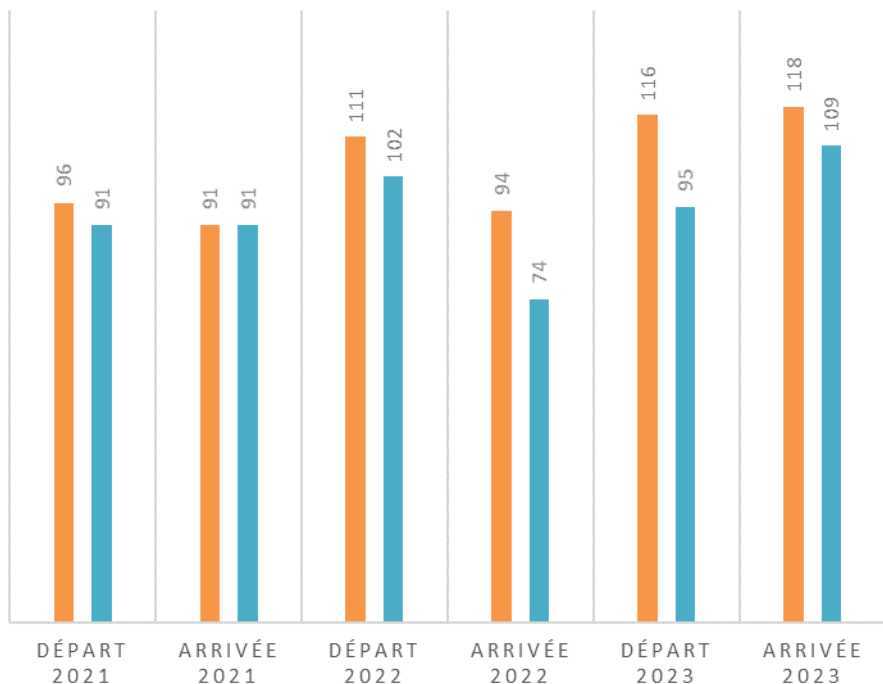
ARRIVEES DES CONTRACTUELS



Mouvements des agents permanents : évolution sur 3 ans

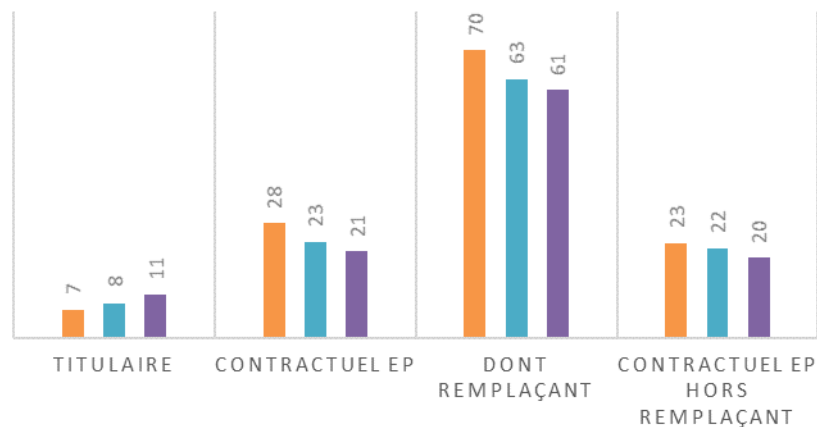
RÉPARTITION FEMME/HOMME

■ Femme ■ Homme



TAUX DE ROTATION

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



Modification du calcul du taux de rotation: voir glossaire

Mouvements : quelques points d'analyse

- 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
- 30 réintégrations de fonctionnaires en 2023 (retour de disponibilité ou de congé parental par exemple) contre 1 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 et le congé formation, la mutation et la retraite.
- L'année 2023 est marquée par une baisse important du nombre de départs des contractuels permanents : 28 départs sont comptabilisés en 2023 dont 17 qui concernent des agents contractuels nommés stagiaire au sein de la collectivité. En 2022, 61 départs de contractuels permanents sont comptabilisés dont 15 démissions.
- Le nombre de départ chez les titulaires a été plus important en 2023 (183 départs contre 152 en 2022)

La rémunération

Part des charges
de personnel sur
les dépenses de
fonctionnement :

21 % des dépenses
de fonctionnement

Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
données 2021

23,2% des dépenses
de fonctionnement
sont consacrées aux
charges de personnel
(2022 : 20,4%)

Cette augmentation s'explique par le
contexte d'augmentation des ETP
rémunérés sur l'année 2023.



La formation



76% des agents sur emplois permanents ont bénéficié d'une formation (2022 : 63%)

Le coût moyen par agent est de 571,4 euros cout de la cotisation obligatoire CNFPT inclus (2022 : 628,5 euros)*

60% des formations sont internes à la collectivité (2022 : 46%)

12 agents ont effectué un bilan de compétence (2022 : 5)

Taux de départ en formation des agents permanents :

52 % des agents partis en formation

Montant moyen par agent permanent :

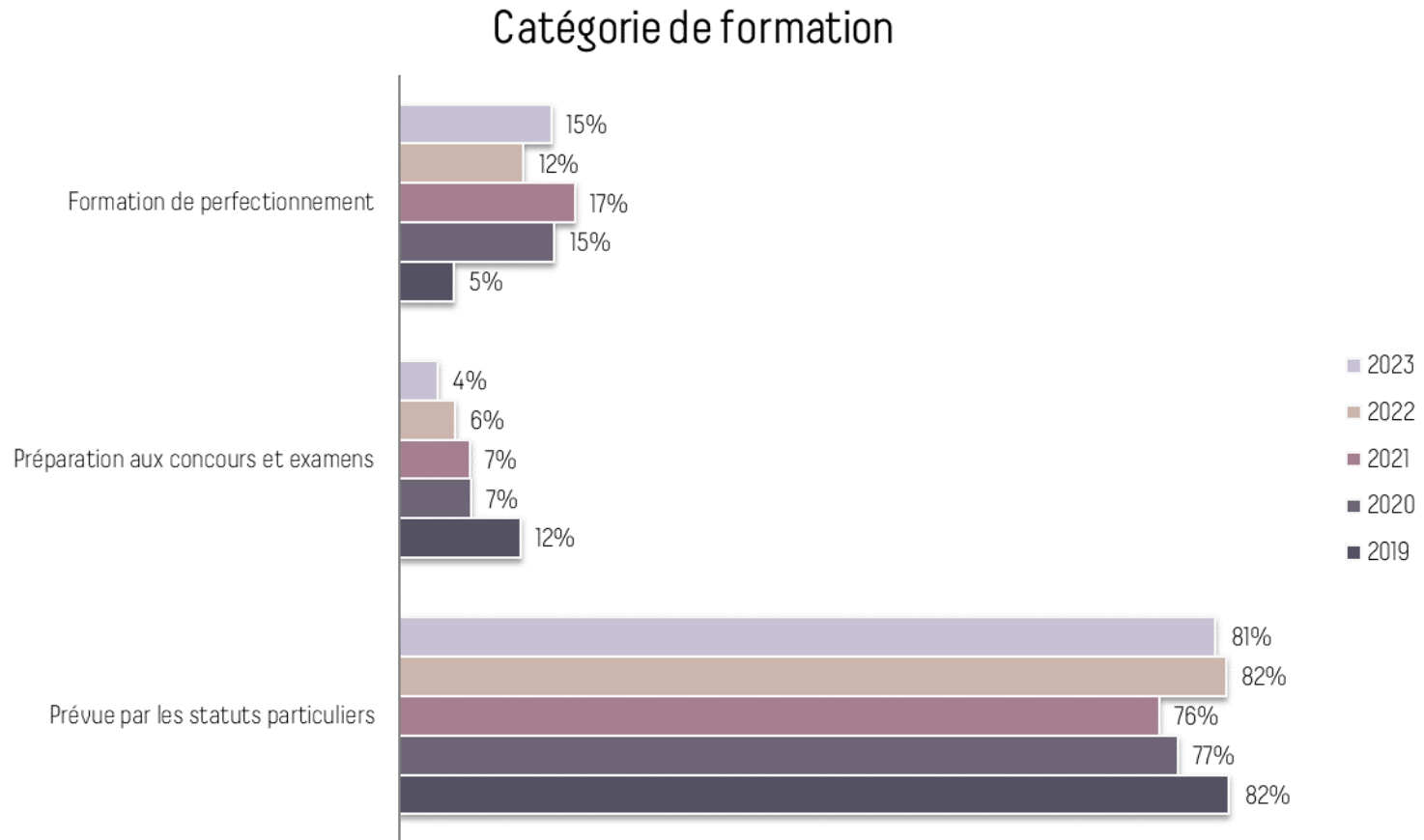
433 euros par agent

Métropoles

Source : FNCGD, Ed. 2024 – données 2021

*Coût moyen calculé à partir du chapitre 6184 avec neutralisation des dépenses ville de Grenoble au titre du service commun DSPST

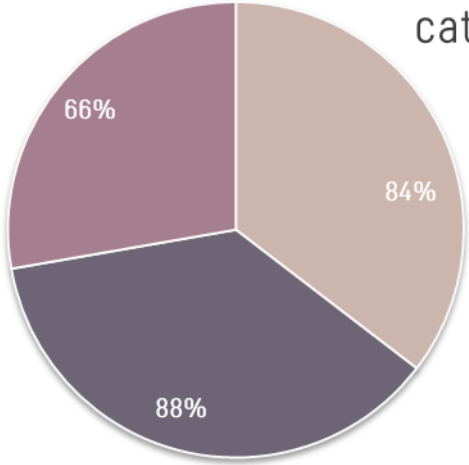
La formation, répartition par catégorie, répartition femme/homme



La formation, répartition par catégorie, répartition femme/homme

Agents sur emplois permanents partis en formation - part des hommes et des femmes

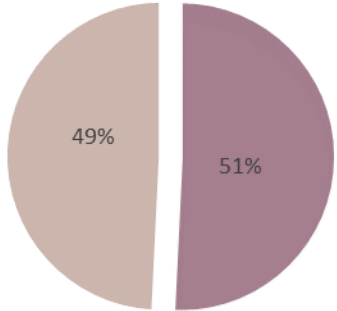
Part des agents sur emplois permanents partis en formation par catégorie



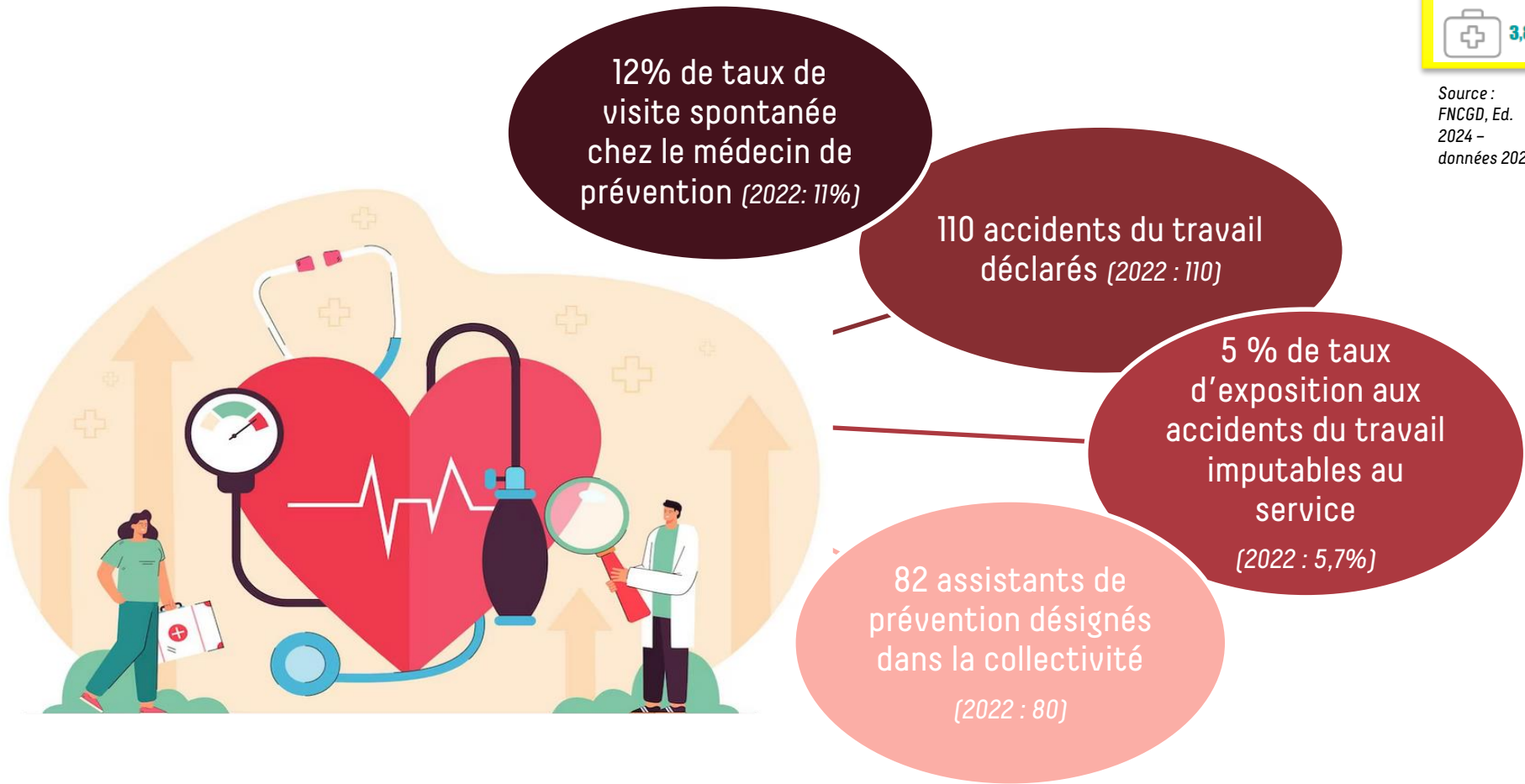
- A
- B
- C

84% des agents de catégorie A sont partis en formation

- Part des hommes
- Part des femmes



Santé et sécurité



Taux d'exposition aux accidents de service :

5,3%

Taux de visites médicales spontanées :

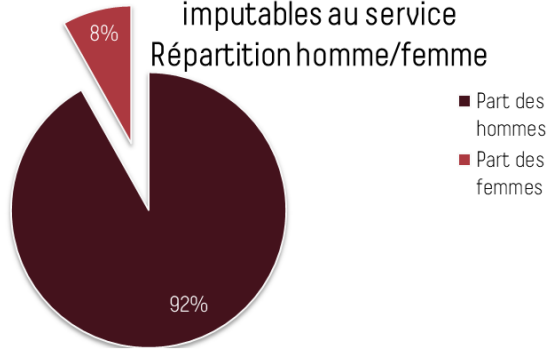
Métropoles

3,8%

Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
données 2021

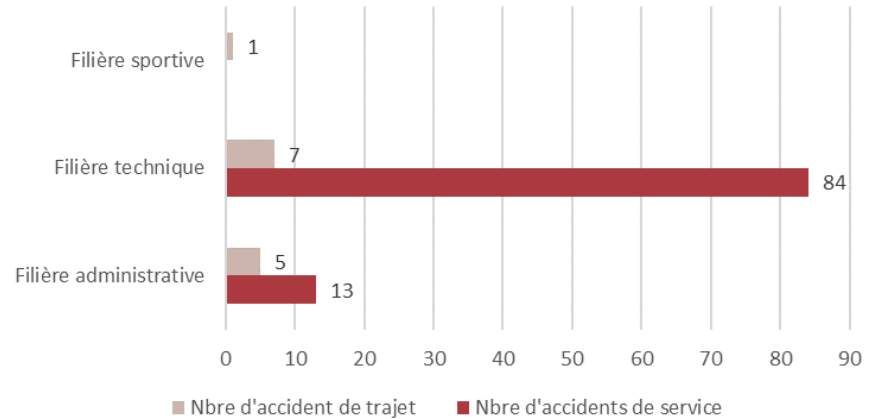
Accidents de travail et inaptitudes

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



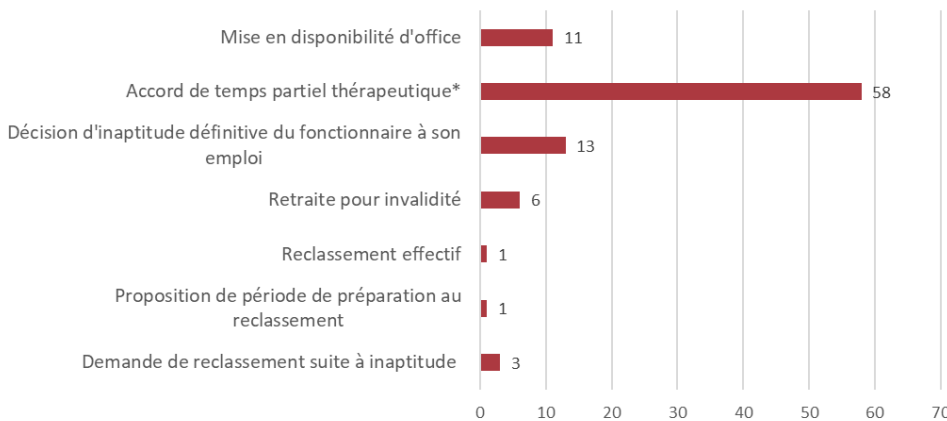
5% des agents sur emplois permanents ont été exposé à des accidents de travail imputable au service. Sur ces 5%, 8% sont des femmes.

Accidents de service et de trajet



2022 : Nbre accidents de service : 97 dont 89 dans la filière technique/ Nbre d'accidents de trajet : 13

Inaptitude



2022 : Accord de temps partiel thérapeutique : 85

Nombre de jours d'arrêt liés aux accidents de service et de trajet : 11 092 jours (10807 en 2022)

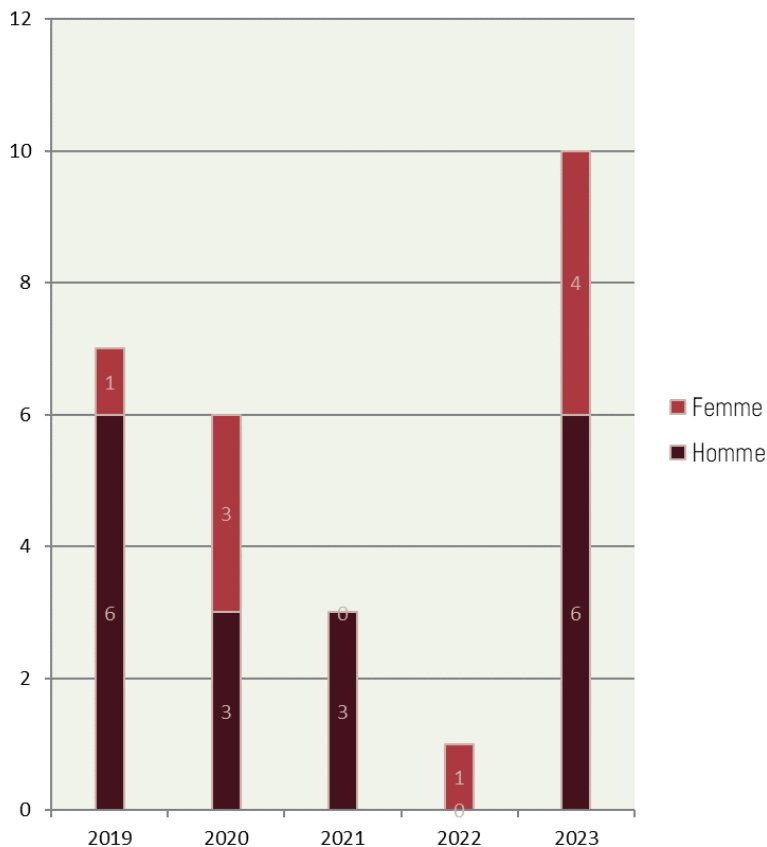
Actes de violence et visites médicales

Nbre d'actes de violence physique envers le personnel :

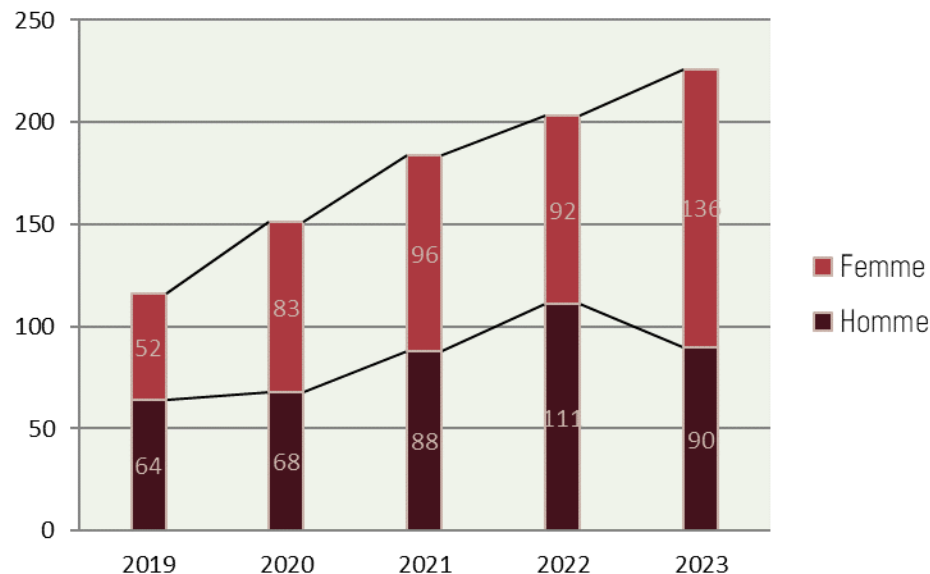
En moyenne : **7** actes de violence par MÉTROPOLE

Source :
FNCGD, Ed.
2024 -
Données 2021

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 : $\text{Nombre de jours calendaires d'absence pour raisons médicales} / (\text{effectif au 31/12} * 365) * 100$
- Taux d'exposition aux accidents imputables au service : $\text{Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année pour accident du travail imputable au service} / \text{Effectif au 31/12} * 100$
- 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
 - $\text{Nombre de jours d'absences} / \text{effectif} * 365 * 100$

Les mouvements :

- Taux de rotation : $\frac{(\text{Nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées})}{2} * 100$

Effectif moyen rémunéré

(déduction des agents déjà présents en tant que contractuel permanent en N-1 et nommé stagiaire, ainsi que des mise à disposition, décharge totale de service et contractuel en formation)

- Taux de variation : $\frac{(\text{Effectif au 31/12/N} - \text{Effectif au 31/12/N-1})}{\text{Effectif au 31/12/N-1}} * 100$

Effectif au 31/12/N-1



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
- Les services administratifs et financiers de la direction de l'administration



**GRENOBLE ALPES
MÉTROPOLE**

