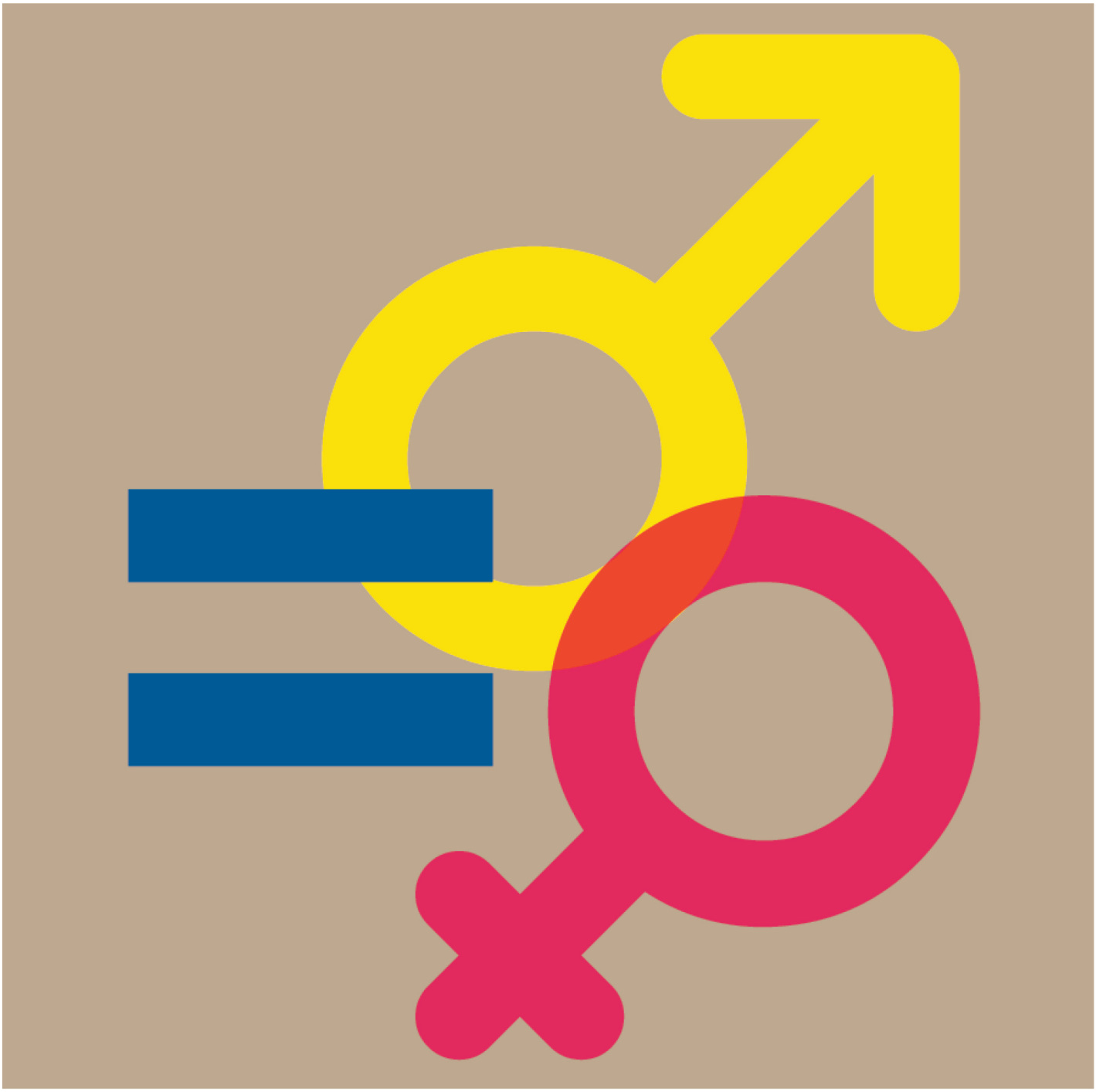
VILLE DE GRENOBLE
DIRECTION DE L'ACTION TERRITORIALE
19.10.2016

Égalité des droits

Rapport 2015-2016

sur la situation en matière d'**Egalité femmes-hommes**



Préambule

Principe républicain, l'égalité entre tous les citoyens, à commencer par celle entre les femmes et les hommes, est loin d'être acquise à Grenoble, comme partout en France et dans le monde. Les freins sont multiples, structurels, comportementaux, méthodologiques et les stéréotypes imprègnent toutes les catégories, les milieux professionnels et les âges. Et pourtant, il est essentiel que femmes et hommes bénéficient de la même autonomie, de la même responsabilité, de la même participation et la même visibilité dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Pour la majorité municipale, cet objectif constitue une des priorités de mandat. Présente dans plusieurs engagements du programme, elle s'est traduite par la création d'une délégation à l'Egalité des droits, portée par Emmanuel Carroz.

Moins d'un an après le début du mandat, la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale est venue renforcer les obligations légales contenues dans la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Un plan d'actions basé sur 4 axes de travail a été élaboré et couvre aujourd'hui les champs des ressources humaines, de l'éducation et de la jeunesse, des sports et de l'espace public. Il implique notre collectivité à la fois comme « un employeur exemplaire » et comme acteur public.

Ce rapport constitue un point d'étape et présente les actions mises en place ou à réaliser, qui seront évaluées par les acteurs concernés. Il permet de pointer les dispositifs internes de la Ville, telle la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique, et de valoriser les projets associatifs ou institutionnels, notamment dans la lutte contre les violences faites aux femmes, et spécialement contre le harcèlement de rue.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Grenoble sera un rendez-vous annuel, présenté avant chaque débat d'orientation budgétaire.

I – La mise en place de la politique d'égalité femmes-hommes

A - La signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale

Éditée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale incite les collectivités locales à s'engager publiquement pour l'égalité des sexes.

En signant cette Charte le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble s'est engagée à mettre ce texte en œuvre, via un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes qu'elle doit construire dans les deux ans suivants. Ce plan fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

Elle s'est également engagée à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité. Cet engagement s'est traduit par la participation du Centre communal d'action sociale et des organisations syndicales au processus de construction du plan d'action.

B - Les instances et leur fonctionnement

Afin de construire ce plan un comité de pilotage a été constitué, co-animé par deux élus : l'Adjoint à l'Égalité des droits et à la vie associative et l'Adjointe au Personnel et à l'Administration générale.

- Ce comité de pilotage est composé d'élus : Adjoint à l'Égalité des droits et à la vie associative et Adjointe au Personnel et à l'Administration générale, Adjoint aux Solidarités internationales et Adjointe à l'Évaluation et à la Prospection, de directeurs généraux adjoints (Ressources humaines et Ville solidaire et citoyenne/CCAS) et de services (mission Évaluation des politiques publiques, mission Égalité des droits). Cette instance se réserve le droit d'inviter de manière ponctuelle des personnalités qualifiées extérieures (scientifiques, associations, syndicats, représentants de groupes politiques…).
- Quatre groupes de travail dont un paritaire (sur les ressources humaines) sont chargés de travailler sur les 4 axes du comité de pilotage afin de faire remonter des propositions d'actions.
- L'ensemble du dispositif est coordonné par la mission Égalité des droits et une attention particulière est apportée à la mixité F/H des groupes de travail.

Ce comité de pilotage s'est réuni 4 fois depuis la signature de la Charte et a défini une méthode de travail ainsi que 4 axes prioritaires déclinés en deux volets.

C - Les axes de travail choisis

Les 4 axes prioritaires du plan d'actions ont été définis à partir d'un état des lieux composé de données statistiques disponibles et d'une enquête territoriale menée au printemps 2015 dans les six secteurs grenoblois.

Ils illustrent la volonté de la municipalité d'agir dans un premier temps sur certains leviers et de concentrer les efforts pour plus d'efficacité.

1. Trois axes, associant différentes directions, engagent la Ville comme acteur de la vie locale :

- la direction Action territoriale et la direction de l'Urbanisme développent des actions pour améliorer la présence, réelle et symbolique des femmes, sur l'espace public;
- la direction de la Petite enfance et la direction Education-Jeunesse expérimentent une action formation dans le but de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge;
- la direction des Sports développe une politique en faveur du sport féminin et des pratiques mixtes.

2. Un quatrième axe implique la Ville comme «employeur exemplaire» :

Il se traduit par un plan d'actions sur l'amélioration et la mixité des filières et sur l'équilibre salarial par le biais de la mobilité interne et de la formation. La réflexion est nourrie par un groupe technique paritaire, organisé avec l'appui du service Relations sociales. Il réunit des référents pour les directions des Sports, de l'Éducation-Jeunesse et du CCAS et des représentants des organisations syndicales. Deux groupes de travail ont proposé des actions concrètes complétant la réflexion apportée par le groupe technique : l'un sur la formation professionnelle et le recrutement, auxquels participent les Sports, les Espaces verts et l'Éducation-Jeunesse, l'autre sur le rapport de situation comparée.

D - La place de l'évaluation

L'évaluation du plan d'actions sera réalisée à partir d'un référentiel, à construire, par la mission Évaluation des politiques publiques.

1. Des diagnostics menés en parallèle aux premières actions

Plusieurs diagnostics ou études nourrissent la réflexion dans le cadre de la construction de ce plan d'action. Outre le rapport de situation comparée, deux enquêtes ont complété l'état des lieux initial : l'étude de la fréquentation des espaces de temps libre des jeunes publics féminins sur le secteur 3, et l'enquête sur les pratique sportives des collégiens et lycéens grenoblois, réalisée par l'Agence pour l'Éducation par le Sport (APELS).

2. L'implication de la mission évaluation des politiques publiques

Présents dans le Comité de pilotage, l'élue à l'Évaluation et à la Prospective et le chargé de mission peuvent vérifier que les objectifs sont en accord avec les principes de la Charte et bien intégrés par les différents acteurs concernés (élus, agents, habitants…). La mission Évaluation a organisé des groupes de parole (Espaces verts, Sports, Éducation-Jeunesse) pour débattre de l'enjeu de la mixité dans les services. Ces groupes de parole ont proposé des actions sur l'axe RH.

3. La mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation

Un comité de suivi et d'évaluation de la Charte, réunissant des élus, agents, représentants syndicaux et représentants de la société civile dont les associations, sera officiellement lancé à l'occasion du 8 mars 2017, lors de la présentation du plan d'action finalisé.

Ce comité, distinct du comité de pilotage, aura pour mission de :

- définir les actions du plan d'actions à suivre et à évaluer dans la durée,
- contribuer à construire le référentiel de suivi et d'évaluation de celles-ci,
- formuler des questions évaluatives les concernant,
- réfléchir à la diffusion des résultats en interne et en externe.

II – Un plan d'action à finaliser

Axe 1 - Présence des femmes dans l'espace public

Les villes actuelles sont majoritairement pensées et conçues par des hommes… pour des hommes. Les équipes techniques et politiques chargées de concevoir et de programmer l'aménagement urbain sont souvent composées d'hommes. De plus, un sentiment d'insécurité ressenti par des femmes dans certains quartiers urbains les amène à éviter ou déserter certains espaces publics. La place de la femme sur l'espace public n'est pas seulement un enjeu d'urbanisme mais aussi une question de culture et de lien social. Améliorer la présence, réelle et symbolique des femmes, sur l'espace public, c'est travailler pour le bien-être de tous dans notre ville.

1. **Marches exploratoires des femmes -** en cours -

Attendu : recueillir la parole d'habitantes sur les problèmes rencontrés dans l'espace public et leurs propositions d'améliorations.

A l'automne 2016, les informations, sur les outils disponibles sur les différents types de marches existants, ont été diffusées auprès des territoires. Les solutions choisies et/ou déjà mises en place par ces derniers seront accompagnées et valorisées.

- Sur le secteur 1 : un groupe de femmes, habitantes du quartier, s'est constitué en septembre 2016 à l'initiative de la Maison des habitants Chorier-Berriat. Ce groupe représente un premier socle pour réfléchir et faire du quartier un possible « laboratoire » d'actions à mener, en particulier sur la place Saint-Bruno. Des rencontres et temps forts viseront à croiser le regard d'un public le plus diversifié possible. Leur déclinaison pourra s'appuyer à la fois sur la compétence des acteurs du territoire mais aussi par une marche sensible ou exploratoire.
- Sur le secteur 2 : le projet « Paroles de rue » est porté par un collectif d'associations dont le Planning familial et soutenu par la Maison des habitants Centre-ville. Le collectif accompagne un groupe de femmes dans sa recherche d'une juste place dans le quartier Alma-Très Cloîtres et tente de leur donner une visibilité par le biais de rencontres et de traces (écrites et visuelles) dans l'espace public.

2. **Place du jeune public féminin sur le Secteur 3 : diagnostic et propositions -** en cours -

Attendu : identifier les freins à la présence des jeunes filles sur l'espace public et dans les activités des équipements du quartier Mistral - Lys Rouge - Camine.

Ce diagnostic, présenté à l'automne à la Maison des Habitants du secteur 3 et aux partenaires jeunesse du secteur, devrait générer des propositions d'actions à soutenir dans le cadre de la programmation financière du Contrat de Ville 2017. Les enjeux autour de la place des filles dans l'espace public sont aujourd'hui identifiés par tous les acteurs : les événements « ouverts » où les filles trouvent leur place, l'accompagnement vers d'autres quartiers et vers l'offre socio-culturelle de Grenoble.

3. **Intervention des femmes dans les projets urbains** - en cours -

Attendu : intégrer les besoins des habitantes et usagères dès la conception des Zones d'Aménagement Concertée (ZAC).

Deux pistes ont été proposées et validées par M. Vincent FRISTOT, Adjoint à l'Urbanisme, au Logement, à l'Habitat et à la Transition Énergétique :

- Cette dimension de mixité sera intégrée dans les trois projets d'aménagement sur lesquels la Ville est maître d'ouvrage : Presqu'île, Abbaye et Flaubert.
- Un point sera inscrit en Conseil d'Administration de la Régie Lumière.

4. **Favoriser les noms de femmes à donner aux rues et équipements** - en cours -

Attendu : mettre en valeur des femmes, grenobloises ou non.

Sur les dix noms de voies attribués depuis le début du mandat, cinq noms de femmes ont été donné (et un nom attribué à un couple, Mélinée et Missak Manouchian) soit 60% des nouvelles dénominations (voir tableau en annexe n°2). Une vigilance sera apportée également sur les futurs noms d'équipements jusqu'à la fin du mandat. Plusieurs femmes dont les noms ont été donnés à des voies, telles Rose Valland, Marceline Desbordes-Valmore et Barbara, pourront, par exemple, être valorisées par des portraits.

5. **Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en transition** - à réaliser -

Attendu : communiquer et sensibiliser le grand public à l'importance d'une juste place des femmes / l'importance de la mixité sur l'espace public.

Un travail collaboratif entre la cheffe de projet de la Biennale et la chargée de mission Égalité des Droits est programmée pour fin 2016. Il est prévu de valoriser les initiatives et projets en cours et d'en faire une thématique transversale.

Axe 2 - Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge

Afin que les politiques d'égalité femmes-hommes puissent porter leurs fruits, il est indispensable que les stéréotypes puissent être combattus avant leur installation dans les esprits. Cela nécessite, pour le personnel en contact avec les jeunes enfants, une prise de conscience préalable à toute action. Ainsi, la Direction Éducation Jeunesse (Ville) et la Direction Petite Enfance (CCAS) travaillent ensemble autour du livre, support couramment utilisé avec les enfants de cette tranche d'âge et qui peut être porteur de stéréotypes. D'autres supports peuvent également être utilisés pour ouvrir le débat sur ce sujet.

1. **Formation-test pour le personnel petite enfance / périscolaire** - en cours -

Attendu : sensibilisation du personnel.

Une expérimentation a été menée avec un groupe mixte de 6 agents (4 femmes et 2 hommes, 3 de la Direction Éducation-Jeunesse de la Ville et 3 de la Direction Petite Enfance du CCAS). Durant ces deux demi-journées, les agent-e-s ont pu réaliser l'impact des stéréotypes, notamment dans leurs pratiques professionnelles, avec les enfants comme avec les parents.

Une formation de type sensibilisation va être mise en œuvre par les services formation Ville et CCAS dans le cadre du plan de formation 2017, au niveau des équipes, avec des formules en intra, sur 1 ou 2 groupes scolaires pour les agents du périscolaire, en journée pédagogique pour les Établissements d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE).

2. **Création ou utilisation d'outils-supports :** - en cours -

Attendu : sensibilisation du personnel et du jeune public.

- Les Bibliothèques municipales vont créer, à partir des fonds existants, un fonds de livres jeunesse, stéréotypés ou non, qui pourront : soit servir de supports de formation pour le personnel de la direction Éducation-Jeunesse, soit être utilisés en médiation avec les enfants (de 0 à 11 ans).
- La direction Petite enfance du CCAS met en place de son côté, durant l'année 2016-2017, une malle « chou-fleur » dans certains EAJE.

3. **Sensibilisation des animateurs du périscolaire autour du partage de l'espace filles-garçons :** - en cours -

Attendu : utiliser des outils / pratiques, déjà existants.

Une projection-débat du film *Espace,* d'Éleonor Gilbert (2015), a été organisée en juillet pour les animateurs-référents du périscolaire. Ce court-métrage montre, à travers l'organisation d'une cour d'école, le peu de place laissé aux filles pour jouer et exprime les difficultés des filles à s'approprier certains types de jeux (exemple : le foot). Le débat a permis de souligner l'intérêt d'outils déjà existants et mis en œuvre dans certaines écoles :

- recueillir la parole de l'enfant (exemple : via des conseils d'enfants),
- organiser l'espace (exemple : avec des jours sans foot),
- utiliser des jeux mixtes qui permettent aux filles et aux garçons de jouer ensemble.

Axe 3 - Développer le sport au féminin et la mixité dans les pratiques

Si la contribution positive du sport à la société est reconnue, les femmes et les jeunes filles restent moins nombreuses à pratiquer un sport ou une activité physique, et la ville de Grenoble ne déroge pas à la règle. Le plan d'actions de la Charte a rapidement trouvé, à travers l'action de M. Sadok BOUZAEINE, Adjoint au Sport, et de la direction des Sports, des applications concrètes. La création d'une école municipale de foot féminin et la mise en place de nouveaux critères de subvention des associations sportives en témoignent. La Ville de Grenoble a signé en 2015 une convention de partenariat avec l'Agence pour l'Éducation par le Sport qui a permis d'engager une étude pour mieux comprendre les causes du désengagement des jeunes filles dans la pratique sportive sur son territoire.

1. **Création d'une école municipale de foot féminin** - en cours -

Attendu : inciter les jeunes filles de 6 à 14 ans à pratiquer un sport collectif entre filles.

Depuis la rentrée 2015, près de 50 jeunes filles pratiquent le football , un sport imprégné d'une image masculine dans les quartiers dits « populaires ». Elles sont encadrées par des éducatrices. Beaucoup ont exprimé un intérêt et une envie de pratique engagée et durable. Le partenariat est reconduit pour l'année 2016-2017 avec le GF38.

2. **Diagnostic sur les données genrées de la direction des Sports et du Ministère de la Jeunesse et des Sports** - en cours -

Attendu : photographier la pratique féminine grenobloise, identifier les freins et les temps de décrochage, proposer un plan d'actions.

Selon le constat établi par les services et les clubs sur Grenoble, les jeunes filles entre 12 et 15 ans décrochent de la pratique sportive. Afin de vérifier ce diagnostic, une étude a été réalisée par l'APELS sur commande de la direction des Sports auprès des jeunes filles scolarisées dans les collèges et lycées publics et privés. Une restitution a été présentée à l'automne aux professionnels associatifs et scolaires. Un groupe de travail réfléchit à des propositions d'actions destinées à favoriser la pratique sportive des filles et lever les freins identifiés.

3. **Critérisation des subventions en tenant compte de la pratique féminine** - en cours -

Attendu : encourager les associations à développer des actions et dispositifs dans ce sens.

Une délibération a été votée au Conseil municipal du 25 janvier 2016 et a institué un « bonus mixité » : les grilles de critères pour l'attribution de subventions tiennent compte désormais des efforts menés par les clubs, que ce soit dans le développement de filières féminines pour les sports réputés masculins, ou masculines pour les sports dits féminins. Des indicateurs doivent être définis afin d'évaluer les impacts de ce dispositif.

Axe 4 - Agir sur la mixité des filières et pour un meilleur équilibre salarial

Le département des Ressources humaines de la Ville dispose d'un rapport de situation comparée, qui peut souligner les inégalités entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité. Certaines données sont venues confirmer l'orientation donnée par Mme Maud TAVEL, Adjointe au Personnel, pour agir sur la mixité des filières et correspondent aux tendances des communes françaises de même catégorie. De même, les chiffres recueillis sur la répartition entre les filières et la rémunération permettront d'évaluer l'impact des actions proposées par les groupes de travail et validées par les instances paritaires pour un meilleur équilibre salarial.

A - Les enseignements du rapport de situation comparé

Réalisé à partir des données du bilan social 2015, le rapport de situation comparée (voir annexe n°1) étudie les données des agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2015. Il a été présenté au comité technique du 12 septembre 2016.

Il existe une parité femmes/hommes globale dans l'effectif global de la Ville de Grenoble (1380 femmes pour 1325 hommes). Il faut souligner l'effort fait par la Ville pour féminiser son encadrement supérieur puisque plus de moitié des cadres sont des femmes. Certains métiers restent très « genrés » et confirment l'opportunité de travailler sur la mixité des filières (ex : peu de femmes travaillent aux espaces verts et peu d'hommes dans les écoles).

Dans chaque cas, la répartition inégalitaire des femmes et des hommes dans les filières, principalement administrative et technique, constitue un facteur d'inégalités en même temps qu'elle les révèle et conduit à approfondir la réflexion sur des chantiers tels que :

- La durée du travail :

66 % des femmes occupent un emploi à temps plein contre 94 % des hommes. Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la direction Éducation Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

Parmi les agents effectuant des heures supplémentaires de nuit ou de dimanche, 87 % sont des hommes, ils représentent 42 % de l'effectif masculin alors que seulement 8 % de l'effectif féminin effectuent ces types d'heures. 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.

Le taux de féminisation par filière (voir tableau ci-dessous) ainsi que la rémunération moyenne des agents, femmes et hommes, constitueront des indicateurs à surveiller dans les prochains rapports : ils permettront de mesurer l'évolution de la répartition dans les filières et ainsi d'évaluer l'efficacité du plan d'actions sur cet axe.

Nombre et Pourcentage de Femme par filière	A		B		C		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Activité Physique et Sportive	2	25%	21	44%	1	10%	24	36%
Administrative	121	68%	144	82%	275	88%	540	81%
Animation	-	0%	11	55%	23	61%	34	59%
Culturelle	45	52%	133	77%	18	72%	196	69%
Police Municipale	-	0%	-	0%	18	23%	18	20%
Sanitaire et Sociale	17	94%	11	92%	174	98%	202	98%
Technique	32	40%	19	15%	316	28%	367	27%
Total	217	58%	339	61%	825	46%	1 381	51%

- La rémunération :

En moyenne, les hommes perçoivent à la Ville un salaire de 4,9 % supérieur à celui des femmes. La répartition des primes et indemnités dans la rémunération globale entre les femmes et les hommes vient renforcer ce phénomène.

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 prime de fin d'année.

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 (voir les tableaux ci-dessous).

Nombre d'AEP

Filière	A			B			C			Total
	Feminin	Masculin	Total A	Feminin	Masculin	Total B	Feminin	Masculin	Total C	
Activité Physique et Sportive	2	6	8	21	27	48	1	9	10	66
Administrative	121	58	179	144	31	175	275	39	314	668
Animation				11	9	20	23	15	38	58
Culturelle	45	41	86	133	39	172	18	7	25	283
Police Municipale					10	10	18	61	79	89
Sanitaire et Sociale	17	1	18	11	1	12	174	3	177	207
Technique	32	48	80	19	104	123	316	816	1 132	1 335
Total	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

Rémunération moyenne des AEP à temps complet

Filière	A			B			C			Total
	Feminin	Masculin	Total A	Feminin	Masculin	Total B	Feminin	Masculin	Total C	
Activité Physique et Sportive	2 371 €	3 149 €	**3 038 €**	2 023 €	2 085 €	**2 059 €**	1 571 €	1 656 €	**1 646 €**	2 120 €
Administrative	2 777 €	3 213 €	**2 926 €**	1 986 €	1 916 €	**1 970 €**	1 649 €	1 649 €	**1 649 €**	2 098 €
Animation				1 821 €	2 013 €	**1 941 €**	1 607 €	1 644 €	**1 636 €**	1 779 €
Culturelle	2 733 €	3 050 €	**2 900 €**	1 979 €	2 026 €	**1 992 €**	1 649 €	1 654 €	**1 651 €**	2 285 €
Police Municipale					3 023 €	**3 023 €**	2 124 €	2 247 €	**2 221 €**	2 298 €
Sanitaire et Sociale	2 752 €	1 657 €	**2 615 €**	2 210 €	1 752 €	**2 133 €**	1 624 €	1 609 €	**1 623 €**	1 709 €
Technique	2 915 €	3 256 €	**3 142 €**	1 939 €	2 250 €	**2 216 €**	1 687 €	1 827 €	**1 801 €**	1 917 €
Total	2 782 €	3 168 €	2 961 €	1 987 €	2 165 €	2 070 €	1 671 €	1 842 €	1 779 €	2 003 €

B - Les actions proposées en RH

Il s'agit de lever les freins sur des candidatures, chez les femmes et les hommes susceptibles de postuler mais également parmi les personnes chargées du recrutement (responsables de services, chargé-e-s de recrutement).

1. **Communiquer et rendre lisible cet engagement**

- Mobiliser les **outils de communication** des Ressources humaines : - en cours - *Attendu : informer les agents sur les formations, les métiers, la Charte… et changer les représentations sur les métiers.*

Un dossier est prévu dans le *Personnel* de décembre 2016, et tout au long de l'année, des portraits d'agents exerçant un métier non attendu pour leur sexe vont être diffusés. Dans Yris, un onglet spécifique « Égalité des droits » permettra aux agents de retrouver toutes les informations concernant les actions pilotées par les Ressources humaines ainsi que les formations proposées.

- Réunir une fois par an **les groupes de réflexion sur la (non) mixité -** en cours - *Attendu : entretenir la préoccupation collective à ce sujet dans la durée.*

2. **Favoriser l'embauche de femmes/hommes dans les secteurs masculinisés/féminisés en agissant sur le cadre de travail**

- Répertorier les besoins des services (Sports, Propreté urbaine et Espaces verts) sur les vestiaires non mixtes et aménagement des locaux afin de préserver l'intimité des agent-e-s pour les métiers qui le nécessitent - à réaliser -
- Sensibiliser les chefs de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition dans les directions les plus concernées afin de diminuer la pénibilité des tâches - à réaliser-

Ces actions seront mises en œuvre par le service Prévention des risques professionnels en lien avec le service Formation.

3. Favoriser l'embauche de femmes/hommes dans les secteurs masculinisés/féminisés en agissant sur le recrutement

- Féminiser les intitulés de postes - en cours -

Attendu : permettre aux F/H une meilleure identification aux postes proposés. La formulation retenue (ingénieur-ingénieure) sera appliquée dans les Info mobilité à partir d'octobre 2016.

- Préciser les charges à porter et le matériel disponible pour aider à ce port de charges dans les profils de métiers dits « physiques » - en cours -

Attendu : ne pas éloigner ou rebuter les femmes intéressées par ces postes.

- Mener une expérimentation de CV anonymes (nom/adresse/sexe) sur deux recrutements au 1er trimestre 2017 - à réaliser -

Attendu : lutter contre les préjugés et les discriminations croisées au sein des jurys.

- Développer les tests de mise en situation sur davantage de métiers - en cours -

Attendu : se concentrer sur les compétences techniques afin d'éviter les préjugés, les craintes et limiter les discriminations.

- Veiller à la mixité des jurys - en cours -

Attendu : avoir un regard mixte et équilibré sur les candidats.

- Sensibiliser les agents recruteurs - à réaliser -

Attendu : faire évoluer les représentations.

Un volet de sensibilisation sera inclus dans les modules de perfectionnement des agents recruteurs des Ressources humaines et de la direction Éducation Jeunesse. Les chefs de service pourront bénéficier d'une sensibilisation sur les discriminations, qui sera proposée dans la box management.

Ces actions seront travaillées en lien avec la direction Emplois et Compétences de la Ville.

4. Intégrer cet objectif de mixité dans l'insertion professionnelle

- Proposer aux collégiens de 3ème, des témoignages d'agents et des stages de 3ème « inversés » dans le cadre de la Semaine de l'Égalité organisée par l'Académie de Grenoble - réalisé -

Attendu : contribuer au développement d'un vivier de candidats sur les métiers dits « genrés », changer les représentations chez les jeunes (*Services sollicités : Sports, Espaces verts, DEJ et Police municipale).*

- Sensibiliser les chefs de service accueillant des stagiaires, apprentis et contrats d'insertion

  - à réaliser -

Attendu : permettre une plus grande mixité des candidats lors des jurys de recrutement.

Ces actions seront développées en lien avec les chargé-e-s d'accompagnement des cellules insertion de la Ville et du CCAS.

5. Autres pistes de travail

- Tremplin pour les femmes - en cours -

Attendu : favoriser l'épanouissement professionnel et lutter contre le plafond de verre.

Ce programme de développement professionnel destiné aux femmes a été proposé par la Ville de Grenoble sur trois sessions (novembre 2014-février 2015, novembre 2015-février 2016 et mars-juin 2016) avec des groupes de 6 à 9 agentes. Il fera l'objet d'un bilan afin de voir comment il peut être poursuivi en 2017.

- Rémunération - en cours -

Attendu : améliorer l'égalité salariale.

Un état des lieux en matière de rémunération des agents va être réalisé afin de voir si les filières de la fonction publique peuvent engendrer des différences non souhaitées au vu des missions, notamment sur la répartition femmes/hommes des astreintes et des heures supplémentaires.

III – Un ensemble d'actions à valoriser

La politique de la Ville de Grenoble en matière d'égalité femmes-hommes se traduit par son action publique, par le soutien apporté aux actions et projets des associations, ainsi que par sa participation au réseau de partenaires à l'échelle métropolitaine.

A - Les associations soutenues par la Ville de Grenoble

- La Ville de Grenoble soutient le fonctionnement d'associations « phare » sur les questions d'égalité femmes-hommes, comme le Planning familial de l'Isère (25 000 € d'aide au fonctionnement et 8 000 € de soutien aux projets) ou le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (45 000 € d'aide au fonctionnement).
- La Ville dédie un budget spécifique pour sa politique Égalité des droits. En 2016, 18 000 € ont été consacrés aux projets portés par des associations notamment sur l'axe Égalité femmes/hommes. Quelques exemples d'actions soutenues par la Ville en 2015 et en 2016 sur ce budget spécifique illustrent ce point :
    - En octobre 2016, sur l'espace public, la compagnie des Fées rosses reprend à Grand-Place l'opération « Grenoble dit stop au harcèlement de rue » en mobilisant un grand nombre de partenaires associatifs.
    - Le projet « Paroles de rue », porté par un collectif d'associations, dont le Planning familial, accompagne sur l'année 2016 un groupe de femmes du quartier Alma-Très Cloîtres pour travailler à leur visibilité sur l'espace public.
    - Le Théâtre du Réel a présenté en 2015 plusieurs saynètes sur les rapports femmes-hommes dans des établissements scolaires de Grenoble (lycée Louise Michel, École de la 2ème chance), grâce à un partenariat avec les Bibliothèques municipales.
    - L'association Olympe de G. a organisé en octobre 2015 une conférence sur la mixité et la gouvernance dans le monde professionnel.

- Tout au long de l'année, la Ville de Grenoble accueille dans ses locaux (Hôtel de ville et maisons des habitants), des expositions sur la thématique égalité femmes/hommes, participant ainsi à la sensibilisation du grand public sur ce thème. L'exposition « Bulles de rue », apportant un regard décalé et pédagogique sur le harcèlement de rue, a pu être vue par les Grenoblois sur plusieurs lieux municipaux tout au long de l'année 2016.

B - La commande publique

Une délibération « commande publique » adoptée en Conseil municipal du 29 février 2016 mentionne bien la question plus large de la parité au sein d'un des 6 axes de travail identifiés.

Les conditions de sa mise en œuvre dans les consultations de la Ville de Grenoble devraient prochainement être définies au sein du Groupe de travail Commande publique, présidé par Mme Anne-Sophie OLMOS, Conseillère municipale déléguée au Contrôle de gestion.

C - La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels

1. Le réseau métropolitain de l'égalité femmes-hommes

La Ville de Grenoble participe à ce réseau animé par Grenoble-Alpes Métropole avec l'appui de son centre-ressource métropolitain, la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Depuis 2010, il réunit 4 fois par an des élu-es et technicien-nes de communes du territoire métropolitain pour des échanges d'expérience, des projets communs, et des temps de qualification.

En 2015, il s'est donné pour priorité de lutter contre les violences faites aux femmes en contribuant à l'amélioration des dispositifs :

- partage d'outils de sensibilisation pour les agent-es et élu-es susceptibles d'être confronté-es à des victimes de violences ;
- mise en commun de conventions de mise à disposition de logements vacants pour l'accueil des victimes ;
- temps de qualification avec des associations du territoire ;
- réalisation (en cours) d'un diagnostic territorial pour identifier les ressources et les besoins du territoire afin d'améliorer la lutte contre les violences faites aux femmes.

2. Le réseau Partenaires égalité de l'agglomération grenobloise

n°1 : Agir face à des situations de discriminations.

n°2 : Faire émerger la parole des citoyens sur ces questions.

n°3 : Engager une démarche interne.

n°4 : Communiquer sur l'égalité, la diversité et la citoyenneté.

Sur le premier engagement, le réseau a souhaité mettre en place une cellule de veille et d'action (CVA). Cette cellule a pour objectif de lutter contre la coproduction de discriminations par les professionnels des institutions et des structures locales, leur vigilance permettant d'améliorer le circuit d'accès aux droits des victimes de discriminations, via un meilleur repérage et un traitement immédiat des situations de discrimination.

Au sein de la Ville de Grenoble, deux services se sont positionnés pour participer à cette cellule en tant que structure « intermédiaire » (en médiation avec le public) : il s'agit de la direction de Territoire 6 et la Maison des habitants du Territoire 3. Ces deux structures pourront faire remonter des fiches de signalement de discrimination anonyme et étudiées lors des réunions de la CVA, pour une valorisation statistique et un bilan d'activité annuel.

3. Les événements réguliers

- La Quinzaine pour l'égalité femmes-hommes en Rhône-Alpes :

  La Ville de Grenoble a participé à la 5ème édition de cette manifestation organisée par la Région Rhône-Alpes en octobre 2015 en mettant en place l'opération « Grenoble dit stop au harcèlement de rue » qui s'est déroulée sur l'espace public du 7 au 14 octobre (exposition et animations). Pas moins de 18 événements (rencontres, projections, débats, lectures, conférences) se sont tenus sur le territoire grenoblois dans cette période. Cinq d'entre eux étaient organisés par des services de la Ville ou dans des locaux municipaux.

- La Semaine de l'Égalité de l'Académie de Grenoble :

  La Ville de Grenoble a participé à cette première édition en proposant des témoignages et des stages « inversés » d'agents travaillant dans des services où leur sexe est minoritaire : l'objectif est de sensibiliser les élèves de 3ème et d'ouvrir des possibilités d'orientation différentes aux jeunes, filles et garçons. Deux collèges grenoblois (Aimé Césaire et Charles Munch) ont répondu favorablement à cette proposition.

Ce rapport présente donc un ensemble d'actions majoritairement en cours sur les 4 axes définis avec une minorité d'actions restant à mettre en œuvre.

La mise en place du comité de suivi et d'évaluation en mars 2017 permettra d'enrichir les orientations portées par la Ville et de compléter les réflexions du Comité de pilotage sur d'autres priorités à développer.

ANNEXES

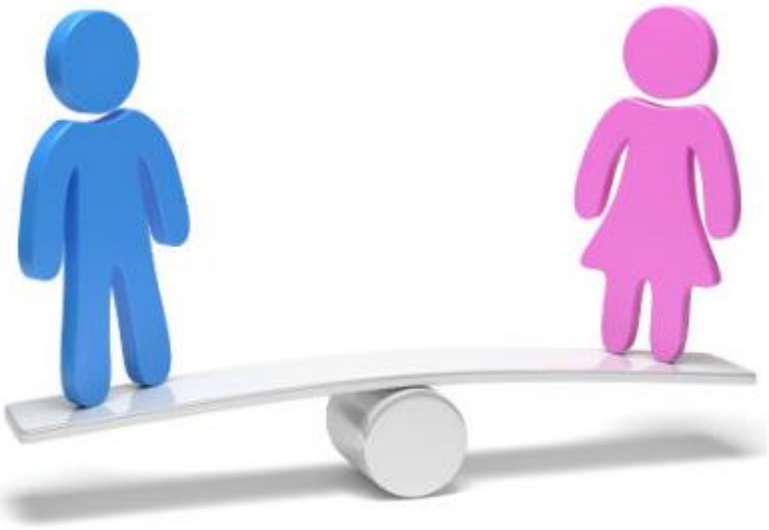
n°1 : Tableau de synthèse – recensement des dénominations 4ème trimestre 2015

n°2 : Rapport de situation comparée 2015

RECENSEMENT DES DENOMINATIONS 4ème TRIMESTRE 2015 - VILLE DE GRENOBLE / SERVICE GEOMATIQUE

N°Indexation	Lieu			ZAC / PAE / Etc.	Description projet	Proposition SGEO	Observations	Proposition de dénomination actée au GT du 08/12/2015	Détails proposition dénomination
	Voie(s) (si définie)	Tenant	Aboutissant						
DENOM 1T2016-1	Arlequin (rue de l') et Alfred de Musset (rue)	Arlequin (rue de l')	Marie Reynoard (avenue)		Redénomination d'une partie de deux voies existantes	Redénomination d'une partie de la rue de l'Arlequin et d'une partie de la rue Alfred de Musset	Proposition du Service Géomatique pour répondre à une incohérence de numérotage sur une partie de la rue de l'Arlequin. Lors du GT du 08/12, il a été décidé que la dénomination "Rue Colombine" porterait à la fois sur une partie de la rue de l'Arlequin et une partie de la rue Alfred de Musset.	rue Colombine	Colombine, "Colombina" en italien, est un personnage de la commedia dell'arte. Villageoise, confidente, humble servante ou soubrette éveillée, hardie et insolente à l'esprit vif, Colombine est tour à tour fille, femme ou maîtresse de Cassandre. Le véritable personnage de théâtre nommé Colombine apparaît à la fin du XVIIe siècle au théâtre parisien de la Comédie-Italienne.
DENOM 1T2016-2	Non définie	Marcelin Berthelot (avenue)	Gustave Flaubert (rue)	Flaubert (Ilot Nord)	Dénomination d'une nouvelle voie dans le cadre de la future ZAC Flaubert (IlotNord)	Dénomination de la nouvelle voie	Création d'une nouvelle voie entre Gustave Flaubert et Marcelin Berthelot dans le cadre de la ZAC Flaubert. Attention : le prolongement de la voie "rue Prosper Mérimée" est impossible car son adressage est structuré d'Est en Ouest; une dénomination est donc primordiale pour cette nouvelle voie.	rue Marceline Desbordes-Valmore	Marceline Desbordes-Valmore est née le 20 juin 1786 à Douai dans le Nord et décèdée le 23 juillet 1859 à Paris, elle était poétesse. Elle fût également comédienne, chanteuse et cantatrice.
DENOM 1T2016-3	Non définie	Roger Josserand (rue)	Ernest Hareux (rue)	Presqu'île (Durand Savoyat)	Création d'une nouvelle école désservie par une nouvelle voie (Presqu'île - Secteur Durand-Savoyat)	Dénomination de la nouvelle voie	Un permis de construire pour l'école a été déposé (PC 38185 15 U1049). Appel F.CACCIALI (SEM INNOVIA) le 27/10/2015 : La nouvelle voie à dénommer est finalement définie entre Ernest Hareux et Roger Josserand; Attention : Un mode doux voire piétonnier est envisagé.	rue Mélinée et Missak Manouchian	Mélinée Assadourian, née en 1913 à Istanbul et décédée le 6 décembre 1989 à Paris. Issue d'une famille de fonctionnaires de l'Empire ottoman, elle arrive à Marseille en 1926 puis elle monte vivre à Paris où elle rencontre son compagnon Missak Manouchian, En 1935, elle entre comme déléguée de la section de Belleville au Comité national du HOC (comité de secours pour l'Arménie) et accepte de travailler comme secrétaire pour cette organisation. Missak Manouchian, né le 1er septembre 1906 à Adıyaman dans l'Empire ottoman, et mort fusillé à 37 ans au fort du Mont-Valérien le 21 février 194,4 était un poète français d'origine arménienne, militant communiste et résistant. Principalement connu pour son rôle dans la Résistance, en particulier par la fameuse Affiche rouge*, il était avant tout un intellectuel et un poète. *affiche de propagande placardée en France, dans le contexte de la condamnation à mort de 23 membres des Francs-Tireurs et Partisans – Main-d'Œuvre Immigrée, résistants de la région parisienne, suivie de leur exécution, le 21 février 1944
DENOM 1T2016-4	Non définie	Accès voie sur berges	Résistance (place de la)	Presqu'île (Oxford)	Dénomination d'une nouvelle voie sans issue (Presqu'île secteur Oxford - projet Crédit Agricole)	Dénomination de la nouvelle voie	Création d'une nouvelle voie (sans issue et modes doux) entre la place de la Résistance et la voie sur berges qui désservira un bâtiment du Crédit Agricole (bureaux et parking silo à adresser sur cette nouvelle voie). Il est à noter que le Crédit Agricole est très soucieux de l'image que peut véhiculer l'adressage de ses bâtiments, aussi, une dénomination "positive" de la voie serait souhaitable.	allée Rose Valland	Rose Valland, née le 1er novembre 1898 à St Etienne de Saint Geoire et décédée le 18 septembre 1980 à Ris-Orangis, historienne d'art et résistante. Elle fût la compagne de Joyce Heer (secrétaire-interprète de l'ambassade des Etats-Unis). Au cours de la seconde guerre mondiale, elle participa au sauvetage de près de 45000 œuvres d'art volées par l'armée Allemande.
DENOM 1T2016-5	Non définie	Martyrs (avenue des)	Accès voie sur berges	Presqu'île (Oxford)	Dénomination d'une nouvelle voie sans issue (Presqu'île secteur Oxford - projet Schneider Electric)	Dénomination de la nouvelle voie	Création d'une nouvelle voie (sans issue et modes doux) entre l'avenue des Martyrs et la voie sur berges qui désservira des bureaux Schneider Electric.	allée du Nanomètre	Le nanomètre (un milliardième d'un mètre) est l'unité SI (Système International) utilisé pour parler des tailles des atomes et des molécules et plus généralement de ce qui semble être l'infiniment petit. Dans tous les centres de recherches du Polygone et en particulier au synchrotron, l'unité du nanomètre permet de décrire les résultats et les connaissances sur les matériaux dans des multiples domaines.
DENOM 1T2016-6	Non définie	Winston Churchill (rue)	Martyrs (avenue des)	Presqu'île (Cambridge)	Dénomination d'une nouvelle voie (Presqu'île secteur Cambridge)	Dénomination de la nouvelle voie	Création d'une nouvelle voie dans le cadre de la ZAC Presqu'île - Secteur Cambridge. La SEM InnoVia présente sur ce secteur des projets de commerces, logements et bureaux.	rue Abbé Pierre	Henri Grouès, dit l'abbé Pierre, né le 5 août 1912 à Lyon et mort le 22 janvier 2007 à Paris. Prêtre catholique français de l'Ordre des Frères Mineurs Capucins, résistant, puis député, fondateur du mouvement Emmaüs (organisation laïque de lutte contre l'exclusion). En novembre 1943, Il participe à la création de maquis dont il est un des leaders dans le massif du Vercors et le massif de la Chartreuse.
DENOM 1T2016-7	Nantes (rue de)	Winston Churchill (rue)	Future voie à dénommer	Presqu'île (Cambridge)	Prolongement de dénomination (Presqu'île secteur Cambridge)	Prolongement de la rue de Nantes	ZAC Presqu'île Secteur Cambridge - Proposition de la SEM InnoVia dans le cadre des futurs aménagements immobiliers (commerces, logements et bureaux).	rue de Nantes	Nantes est une commune de l'Ouest France, située au sud de la Bretagne. Elle est le chef-lieu du département de la Loire-Atlantique et préfecture de la région Pays de la Loire, elle est également la ville centre de Nantes Métropole.
DENOM 1T2016-8	Aimé Requet (rue)	Winston Churchill (rue)	Future voie à dénommer	Presqu'île (Cambridge)	Prolongement de dénomination (Presqu'île secteur Cambridge)	Prolongement de la rue Aimé Requet	ZAC Presqu'île Secteur Cambridge - Proposition de la SEM InnoVia dans le cadre des futurs aménagements immobiliers (commerces, logements et bureaux).	rue Aimé Requet	Aimé Requet, résistant et adjoint du commandant Nal (chef des groupes francs de l'Isère). En novembre 1943, il fait exploser le Polygone d'artillerie occupé par l'armée Allemande, détruisant ainsi 200 tonnes de munitions.
DENOM 1T2016-9	Non définie	Henri Poincaré (rue)	René Cassin (rue)	Châtelet	Dénomination d'une nouvelle voie piétonne (Périmètre d'Aménagement d'Ensemble - PAE Châtelet)	Dénomination de la nouvelle voie	Création d'une nouvelle voie piétonne entre la rue René Cassin et la rue Henri Poincaré, la voie devient une placette devant la nouvelle entrée de l'école et de la future crèche. Attention : le prolongement de la voie "rue Suzanne Buisson" est impossible car son adressage est structuré d'Est en Ouest; une dénomination est donc primordiale pour cette nouvelle voie.	rue Annie Ferrey Martin	Médecin anesthésiste, Annie Ferrey Martin était une militante et défenseure de la liberté d'avortement au cours des années 70. Née à Paris en 1936 et décédée en 1980, elle s'installe à Grenoble en 1966 en poste à l'hôpital, après avoir travaillé en Algérie.
DENOM 1T2016-10	Non définie	Washington (avenue)	Charles Rivail (rue)	Châtelet	Dénomination d'une placette piétonne (Périmètre d'Aménagement d'Ensemble - PAE Châtelet)	Dénomination de la placette piétonne	Création d'une placette piétonne aux croisement des voies "rue Charles Rivail", "avenue Washington" et "rue René Cassin" dans le cadre d'un projet pour SDH et Amallia.	square Barbara	Monique Serf, dite Barbara, née le 9 juin 1930 à Paris et morte le 24 novembre 1997 à Neuilly-sur-Seine, auteur-compositeur-interprète. Elle joua également dans nombre de films et de pièces de théâtre.

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2015



PREAMBULE

Le contexte réglementaire

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social (article 51).
Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le **8 mars 2013** (Circulaire datant de juillet 2013).

Ce protocole est signe d'un point de départ d'une mise en œuvre concrète et durable d'actions favorisant l'égalité professionnelle autour de 4 thèmes :

- Le dialogue social : notamment à travers le Rapport de Situation Comparée (cf article 51 de la loi du 12 mars 2012) à réaliser à partir de 2014 avec de nombreux indicateurs de suivi ;
- La mise en place d'une politique visant à la suppression des inégalités salariales et accompagnement au déroulement de carrière ;
- Une meilleure articulation des temps entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La prévention des violences au travail : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Depuis **le décret n°2015-761 du 24 juin 2015** relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales. Ces dernières sont dans l'obligation d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités, préalablement à la préparation de leur budget.
Les dispositions de ce décret s'appliqueront aux budgets présentés par les collectivités à compter du 1er janvier 2016. Ce rapport est relatif à la situation en matière d'égalité concernant le fonctionnement même de la collectivité ainsi que les politiques qu'elles mènent sur son territoire.

L'engagement de la Ville de Grenoble

Le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Elaborée et promue depuis 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, cette charte invite les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour tous.
Elle repose sur 6 principes :

1. L'égalité des femmes et des hommes comme droit fondamental ;
2. La prise en compte des discriminations multiples et des obstacles ;
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision ;
4. L'élimination des stéréotypes sexués ;
5. L'intégration de la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités ;

6. Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés comme outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

La Ville de Grenoble s'est ainsi engagée à construire d'ici deux ans un plan d'actions visant à améliorer cette égalité entre les femmes et les hommes, à la fois au sein de la collectivité mais aussi dans le développement des politiques publiques qu'elle mène. Ce plan d'actions tiendra bien évidemment compte du travail réalisé les années précédentes au titre de la lutte contre les discriminations notamment.
A travers la signature du *protocole en faveur de l'égalité des droits*, la Ville témoigne de sa volonté d'exemplarité en matière de promotion de l'égalité des droits et de lutte contre les discriminations.

Un comité de pilotage co-animé par Madame Maud TAVEL, adjointe au personnel et à l'administration générale, et par Monsieur Emmanuel CARROZ, adjoint à l'Egalité des droits et à la Vie associative, s'est réuni depuis la signature de la Charte et a déterminé 4 axes de travail prioritaires qui constituent le cadre des actions, en place ou à venir.

Ces axes de travail ne sont pas exhaustifs mais permettent de concentrer les efforts de la Ville pour agir avec plus d'efficacité dans le temps imparti et s'articulent autour de 2 volets :

Un volet externe :

1. La place des femmes dans l'Espace public, afin d'améliorer leur visibilité sur le plan symbolique et leur accessibilité réelle aux équipements et à l'offre de services de la Ville, du CCAS et de ses partenaires ;
2. La sensibilisation du jeune public à travers l'action des crèches et du périscolaire pour empêcher l'installation de stéréotypes dans les mentalités le plus tôt possible ;
3. Le développement du sport au féminin et la mixité dans les clubs et associations à travers la définition de critères des dossiers de subvention ;

Un volet interne :

4. Les ressources humaines, avec pour objectifs un meilleur équilibre salarial et la mixité des filières, par le biais de la mobilité interne et de la formation notamment.

Réalisé à partir des données du bilan social 2015, ce rapport de situation comparée étudie les agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2015.

SOMMAIRE

I. Conditions générales d'emploi 5

1- Effectifs / ETP 5
2- Age moyen 5
3- Durée de travail 6
4- AEP effectuant des heures supplémentaires type Dimanche ou nuit 6
5- Compte Epargne Temps 7
6- Entrées 7
7- Départs 9
8- Age moyen départ à la retraite 10
9- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service 10
10- Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et des chefs de service 10
11- Agents promus / promouvables 11
12- Mobilité interne 13

II. Rémunérations 13

1- Rémunérations nettes (temps plein) 13
2- Primes et indemnités dans la rémunération globale 14

III. Formation 14

1- Nombre d'agents formés 14
2- Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation 15

IV. Conditions de travail 15

1- Accidents de travail / trajet 15

V. Congés 16

1- Congé paternité 16
2- Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois 16

VI. Organisation du temps de travail 17

1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2015 17
2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2015 17

SYNTHESE 18

I. 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	189	124	**313**	308	201	**509**	805	929	**1 734**	**2 556**
Non titulaire	28	30	**58**	31	20	**51**	20	21	**41**	**150**
dont CDD	*18*	*15*	***33***	*26*	*17*	***43***	*19*	*20*	***39***	***115***
dont CDI	*10*	*15*	***25***	*4*	*3*	***7***				***32***
dont RQTH				*1*		***1***	*1*	*1*	***2***	***3***
TOTAL	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

Une certaine parité entre les femmes et les hommes est constatée à la Ville. Toutefois, il y a plus de femmes (60%) que d'hommes (40%) dans les catégories hiérarchiques A et B et en catégorie C, les emplois sont occupés à 54% par des hommes.

ETP :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	178,7	122,7	**301,4**	286,6	196,5	**483,1**	734,8	918,0	**1 652,8**	**2 437,3**
Non titulaire	26,2	26,9	**53,1**	27,5	18,3	**45,8**	17,5	19,6	**37,0**	**136,0**
CDD	*16,9*	*13,6*	***30,5***	*23,0*	*15,3*	***38,3***	*16,5*	*18,6*	***35,0***	***103,8***
CDI	*9,3*	*13,3*	***22,6***	*3,5*	*3,0*	***6,5***				***29,1***
RQTH				*1,0*		***1,0***	*1,0*	*1,0*	***2,0***	***3,0***
TOTAL	204,9	149,6	354,5	314,1	214,8	528,9	752,2	937,5	1 689,8	2 573,2

On peut remarquer que le nombre de femmes en ETP par rapport au nombre d'agents est moins élevé que pour les hommes.

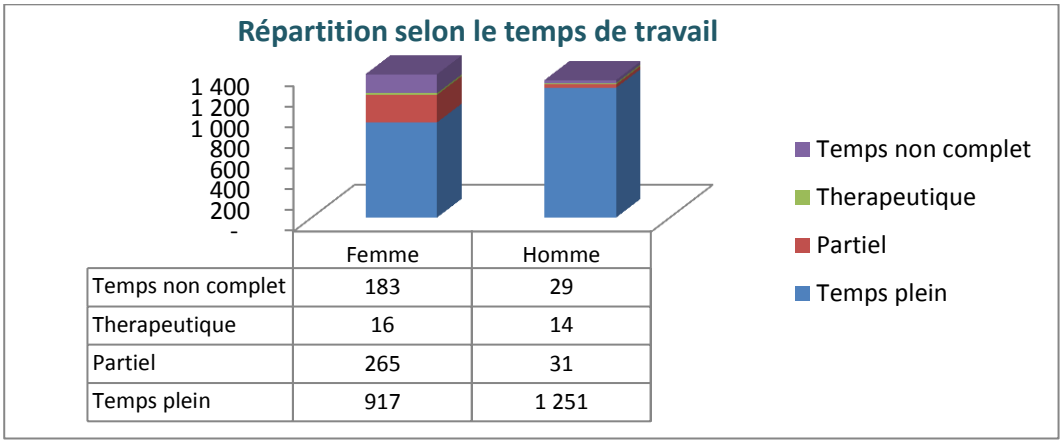
2- Age moyen

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	48 ans et 1 mois	49 ans et 6 mois	**48 ans et 8 mois**
B	47 ans et 8 mois	48 ans et 9 mois	**48 ans et 1 mois**
C	47 ans et 6 mois	45 ans et 5 mois	**46 ans et 4 mois**
TOTAL	47 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	**48 ans et 1 mois**	**46 ans et 10 mois**	**47 ans et 6 mois**
dont Stagiaire	*38 ans et 1 mois*	*32 ans et 3 mois*	***35 ans et 3 mois***
dont Titulaire	*48 ans et 5 mois*	*47 ans et 3 mois*	***47 ans et 10 mois***
Non titulaire	**39 ans et 11 mois**	**39 ans et 4 mois**	**39 ans et 7 mois**
dont Non titulaire sur poste vacant	*36 ans et 8 mois*	*34 ans et 11 mois*	***35 ans et 11 mois***
dont Contractuel	*46 ans et 5 mois*	*45 ans et 7 mois*	***45 ans et 11 mois***
TOTAL	47 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent, les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes (1 an et 2 mois de plus). Toutefois, c'est le cas pour les catégories C mais pas pour les catégories A et B. Par ailleurs, il n'y a pas une grande différence pour les agents non titulaires.

3- Durée de travail



	Femme	Homme
Temps non complet	183	29
Therapeutique	16	14
Partiel	265	31
Temps plein	917	1 251

Malgré une relative parité entre le nombre de femmes et d'hommes, la répartition selon la durée de travail est inégale. En effet, 66 % des femmes occupent un emploi à temps plein contre 94 % des hommes. Seulement 6 % des hommes travaillent soit à temps partiel ou thérapeutique soit à temps non complet contre 34 % des femmes.

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.

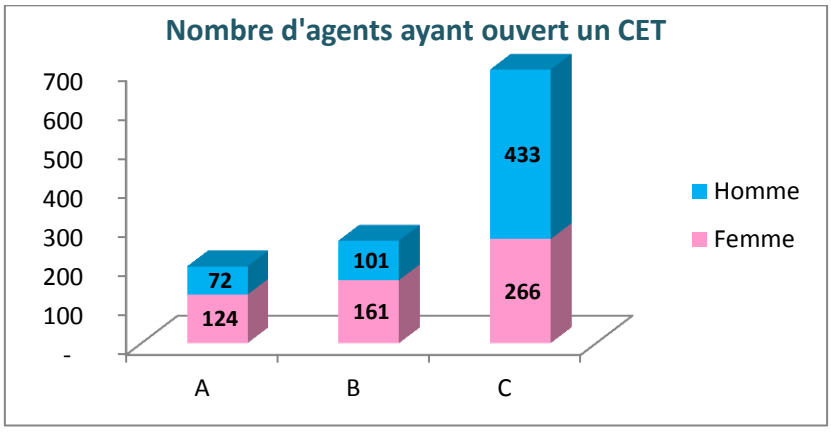
4- AEP effectuant des heures supplémentaires type Dimanche ou nuit

Type d'heures supplémentaires	Femme	Homme	TOTAL
I.H.T.S de dimanche	46	317	**363**
Majoration heures dimanche	44	171	**215**
I.H.T.S de nuit	35	300	**335**
Ind. Travail Normal de Nuit	9	101	**110**
TOTAL	134	889	1 023

Parmi les agents effectuant des heures supplémentaires de nuit ou de dimanche, 87 % sont des hommes, ils représentent 42 % de l'effectif masculin. Concernant les femmes qui effectuent ces types d'heures, elles ne représentent que 8 % 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.

5- Compte Epargne Temps



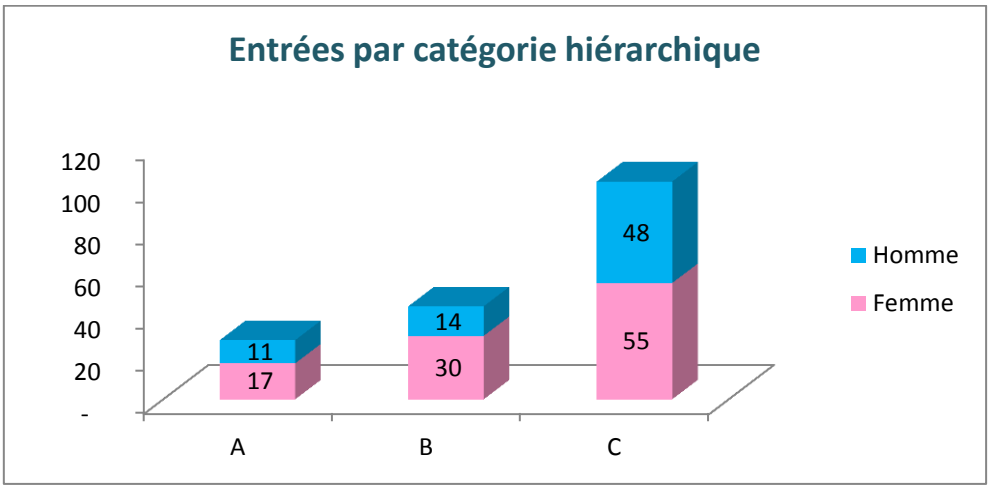
Catégorie hiérarchique	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés
A	1 263	25	1 590	52	**2 853**	**77**
B	1 811	105	1 366	38	**3 177**	**143**
C	3 298	87	5 786	169	**9 084**	**256**
TOTAL	6 372	217	8 742	259	15 114	476

La répartition entre les femmes et les hommes qui ont ouvert un CET est sensiblement la même (48% pour les femmes et 52 % pour les hommes). Toutefois, la part des femmes en catégorie A ou B est légèrement plus importante.
Sur l'ensemble des CET, 476 jours ont été utilisés durant l'année 2015, dont 45,6 % des jours par des femmes.

6- Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
Recrutements	**86**	**67**	**153**
dont Contractuel	*1*	*1*	***2***
dont Contractuel (RQTH)	*1*	*1*	***2***
dont Détachement	*4*	*3*	***7***
dont Mise au stage	*29*	*28*	***57***
dont Mutation	*10*	*7*	***17***
dont Non titulaire	*31*	*21*	***52***
dont Service Commun CCAS/Ville	*10*	*6*	***16***
Réintégrations	**16**	**6**	**22**
dont Réint. après congés parental	*7*	-	***7***
dont Réint. après détachement	*1*	-	***1***
dont Réintégration après disponibilité	*8*	*6*	***14***
TOTAL	102	73	175

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	**67**	**48**	**115**
dont Stagiaire	*30*	*28*	***58***
dont Titulaire	*35*	*16*	***51***
Non titulaire	**35**	**25**	**60**
dont Non titulaire sur poste vacant	*32*	*22*	***54***
dont Contractuel	*3*	*3*	***6***
TOTAL	**102**	**73**	**175**

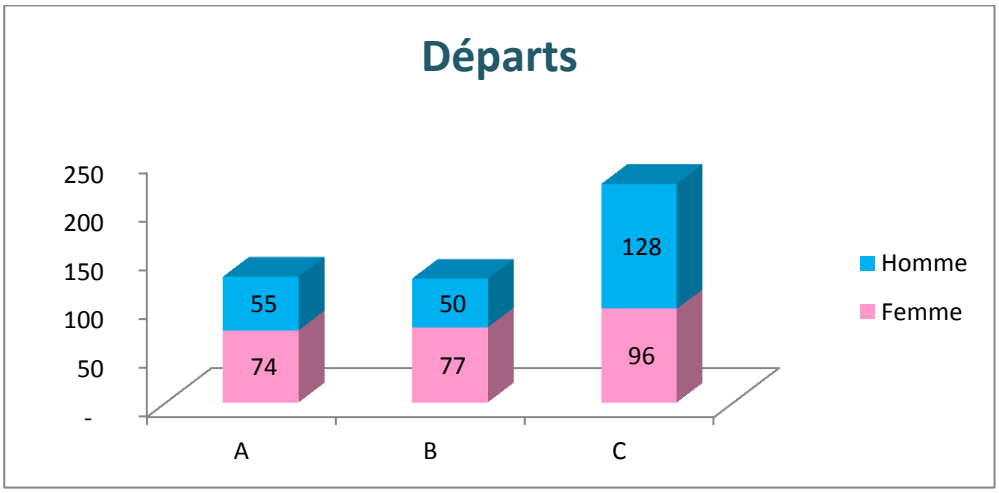


En 2015, plus de femmes sont recrutées (56%) que d'hommes (44%).
La part des titulaires est identique pour les femmes et les hommes (66 %).
Proportionnellement à l'effectif total par catégorie et par genre, il y a plus d'entrées masculines en catégorie A et plus d'entrées féminines en catégorie B.
Le principal motif de recrutement est la mise au stage : 37,3 % des recrutements (33,7 % des femmes recrutées l'ont été par mise au stage, contre 41,8 % des hommes).

7- Départs

Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
Définitives	**218**	**217**	**435**
dont Décès	*2*	*5*	***7***
dont Démission	*2*	*4*	***6***
dont Départ Métro	*139*	*142*	***281***
dont Fin d'engagement	*23*	*11*	***34***
dont Licenciement	*1*	*4*	***5***
dont Mutation	*16*	*16*	***32***
dont Radiation	*1*	*2*	***3***
dont Retraite	*34*	*33*	***67***
Provisoires	**29**	**16**	**45**
dont Congé formation professionnelle		*2*	***2***
dont Congé parental	*12*	*-*	***12***
dont Détachement	*6*	*4*	***10***
dont Disponibilité	*11*	*10*	***21***
TOTAL	**247**	**233**	**480**

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	**215**	**213**	**428**
dont Stagiaire	*2*	*5*	***7***
dont Titulaire	*212*	*205*	***417***
Non titulaire	**32**	**20**	**52**
dont Non titulaire sur poste vacant	*25*	*10*	***35***
dont Contractuel	*7*	*10*	***17***
TOTAL	**247**	**233**	**480**



Dans les trois catégories hiérarchiques, la part des sorties des femmes est quasi identique que celle des hommes par rapport aux effectifs de 2014. Par exemple, 27% des départs de la catégorie A touchent des femmes et 28,2 % touchent les hommes.

Hormis les départs Métro, le principal motif de sortie est la retraite (15,4 % des départs - égalité entre les femmes et les hommes).

8- Age moyen départ à la retraite

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	64 ans et 2 mois	61 ans et 8 mois	**63 ans et 4 mois**
B	62 ans et 2 mois	61 ans et 11 mois	**62 ans et 1 mois**
C	61 ans et 11 mois	61 ans et 1 mois	**61 ans et 5 mois**
TOTAL	**62 ans et 6 mois**	**61 ans et 5 mois**	**61 ans et 11 mois**

Dans les trois catégories hiérarchiques, les femmes prennent en moyenne plus tard leur retraite (62 ans et 6 mois) que les hommes (61 ans et 5 mois).
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.

9- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

Type d'emploi	Femme	Homme	TOTAL
DGS	-	1	**1**
DGA	2	2	**4**
Directeur	9	7	**16**
Chef de service	36	25	**61**
TOTAL	**47**	**35**	**82**

Parmi ces types d'emploi, 57,3 % sont des femmes.

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

Type d'emploi	Femme		Homme		TOTAL	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
DGS	-	-	-	-	**-**	**-**
DGA	-	-	-	2	**-**	**2**
Directeur	1	-	1	8	**2**	**8**
Chef de service	3	11	1	6	**4**	**17**
TOTAL	**4**	**11**	**2**	**16**	**6**	**27**

Les sorties concernent principalement les transferts à la Métro.

11- Agents promus / promouvables

	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Avancement de grade	**428**	**407**	**835**	**142**	**110**	**252**
Adjoint administratif 1ère classe	27	5	**32**	3	-	**3**
Adjoint administratif principal 1ère classe	17	3	**20**	8	-	**8**
Adjoint administratif principal 2ème classe	10	2	**12**	6	-	**6**
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	-	1	**1**	-	1	**1**
Adjoint du patrimoine de 1ère classe	2	2	**4**	2	1	**3**
Adjoint technique 1ère classe	60	52	**112**	35	30	**65**
Adjoint technique principal 1ère classe	11	82	**93**	3	27	**30**
Adjoint technique principal 2ème classe	33	56	**89**	12	20	**32**
Administrateur général	-	1	**1**	-	1	**1**
Agent de maîtrise principal	3	17	**20**	2	8	**10**
Animateur principal de 1ere classe	-	1	**1**	-	-	**-**
Animateur principal de 2ème classe	3	2	**5**	1	-	**1**
ASEM principal de 1ère classe	38	-	**38**	17	-	**17**
ASEM principal de 2ème classe	19	1	**20**	10	1	**11**
Assistant de conservation principal de 1ère classe	29	10	**39**	13	4	**17**
Assistant de conservation principal de 2ème classe	10	3	**13**	4	-	**4**
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	5	-	**5**	3	-	**3**
Assistant Socio-Educatif Principal	1	-	**1**	-	-	**-**
Attaché principal	26	5	**31**	4	-	**4**
Brigadier chef principal	7	12	**19**	-	3	**3**
Brigadier	3	12	**15**	-	3	**3**
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	-	4	**4**	-	-	**-**
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	-	2	**2**	-	-	**-**
Conseiller des APS principal de 1ère classe	-	1	**1**	-	-	**-**
Conseiller des APS principal de 2ème classe	-	2	**2**	-	1	**1**
Conservateur de Bibliothèques chef	2	-	**2**	-	-	**-**
Conservateur du Patrimoine en Chef	1	1	**2**	-	-	**-**
Directeur territorial	16	4	**20**	-	-	**-**
Educateur territorial des APS principal de 1ère classe	2	5	**7**	-	-	**-**

Educateur territorial des APS principal de 2ème classe	4	3	**7**	-	-	**-**
Infirmier en soin généraux hors classe	2	-	**2**	1	-	**1**
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1	2	**3**	-	-	**-**
Ingénieur en chef de classe normale	6	21	**27**	-	-	**-**
Ingénieur principal	29	28	**57**	-	3	**3**
Médecin Hors Classe	5	1	**6**	-	-	**-**
Opérateur qualifié des activités physiques et sportives	-	1	**1**	-	-	**-**
Professeur d'enseignement artistique hors classe	11	9	**20**	2	1	**3**
Rédacteur principal de 1ère classe	29	5	**34**	8	-	**8**
Rédacteur principal de 2ème classe	13	4	**17**	8	4	**12**
Technicien principal de 1ère classe	1	34	**35**	-	1	**1**
Technicien principal de 2ème classe	2	13	**15**	-	1	**1**
Promotion interne	**463**	**778**	**1 241**	**13**	**15**	**28**
Agent de maîtrise	106	350	**456**	6	7	**13**
Animateur	-	1	**1**	-	-	**-**
Assistant de conservation	4	2	**6**	-	1	**1**
Attaché Territorial	108	19	**127**	3	-	**3**
Attaché de conservation du patrimoine	58	13	**71**	-	-	**-**
Bibliothécaire	58	13	**71**	-	-	**-**
Chef de service de police municipale	8	23	**31**	-	-	**-**
Conseiller des activités physiques et sportives	13	17	**30**	-	-	**-**
Conseiller Socio-éducatif	10	-	**10**	-	-	**-**
Conservateur des bibliothèques	5	1	**6**	1	-	**1**
Conservateur du Patrimoine	-	2	**2**	-	-	**-**
Directeur de police municipale	-	3	**3**	-	-	**-**
Educateur territorial des APS	1	1	**2**	-	1	**1**
Ingénieur	11	32	**43**	-	2	**2**
Rédacteur	39	4	**43**	2	1	**3**
Rédacteur principal de 2ème classe	2	-	**2**	1	-	**1**
Technicien	40	297	**337**	-	3	**3**
TOTAL	**891**	**1 185**	**2 076**	**155**	**125**	**280**

Parmi la liste des promouvables, 30 % des agents ont été promus en termes d'avancement de grade dont 56,3 % de femmes et 43,7 % d'hommes. Un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'avancement de grade est constaté au regard de leur représentativité.

Concernant la promotion interne, 2 % des agents ont été promus parmi la liste des promouvables dont 46,4 % de femmes et 53,6 % d'hommes.

12- Mobilité interne

	Femme	Homme	TOTAL
A	22	8	**30**
B	20	5	**25**
C	38	63	**101**
TOTAL	80	76	156

51,3 % des mobilités internes ont profité aux femmes.
Elles impactent essentiellement la catégorie C : 64,7% (parmi les femmes concernées par la mobilité interne, 47,5 % sont de catégorie C et 82,9 % chez les hommes). Néanmoins, sur l'ensemble de l'effectif par catégorie hiérarchique, les agents en catégorie A sont les plus concernés par la mobilité interne : 8,1 % (10,1 % des femmes et 5,2 % des hommes de catégorie A).

II. Rémunérations

1- Rémunérations nettes (temps plein)

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 782 €	3 168 €	**2 961 €**
B	1 987 €	2 165 €	**2 070 €**
C	1 671 €	1 842 €	**1 779 €**
TOTAL	1 948 €	2 044 €	2 003 €

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	**1 956 €**	**2 043 €**	**2 007 €**
dont Stagiaire	*1 552 €*	*1 578 €*	***1 568 €***
dont Titulaire	*1 966 €*	*2 046 €*	***2 013 €***
Non titulaire	**1 818 €**	**2 061 €**	**1 939 €**
dont Non titulaire sur poste vacant	*1 497 €*	*1 534 €*	***1 515 €***
dont Contractuel	*2 322 €*	*2 771 €*	***2 557 €***
TOTAL	1 948 €	2 044 €	2 003 €

En moyenne, les hommes perçoivent un salaire de 4,9 % supérieur à celui des femmes. Cet écart est plus important pour les agents en catégorie A (+ 13,9 %). Il s'explique essentiellement par les variations de régime indemnitaire selon les filières. En effet, les hommes sont majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la filière administrative.

2- Primes et indemnités dans la rémunération globale

Catégorie hiérarchique	Traitement de base mensuel		Régime indemnitaire mensuel		PFA	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2 518 €	2 811 €	476 €	583 €	2 450 €	2 782 €
B	1 943 €	2 033 €	202 €	307 €	1 913 €	2 016 €
C	1 503 €	1 691 €	199 €	245 €	1 511 €	1 698 €
TOTAL	1 766 €	1 874 €	242 €	293 €	1 756 €	1 871 €

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.

III. Formation

1- Nombre d'agents formés

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	191	98	**289**
B	260	146	**406**
C	537	655	**1 192**
Non renseigné	-	3	**3**
TOTAL	988	902	1 890

La répartition entre les femmes et les hommes formés est équilibrée.
Toutefois au niveau de la catégorie hiérarchique, il y a sensiblement plus de femmes formées en catégorie A (66,1 %) ou B (64%). A l'inverse de la catégorie C où les hommes sont légèrement majoritaires (54,9 %).

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

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	-	-	-
B	1	1	2
C	-	-	-
TOTAL	1	1	2

IV. Conditions de travail

1- Accidents de travail / trajet

Type d'accident	Nb Accidents			Jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	17	12	29	-	-	-
Accident du Travail	73	99	172	2 486	3 177	5 663
Accident de trajet	21	14	35	619	683	1 302
Accident de trajet sans arrêt	9	1	10	-	-	-
TOTAL	120	126	246	3 105	3 860	6 965

Concernant les accidents de travail, le nombre d'accidents est plus élevé chez les hommes (55,2 %) que chez les femmes (44,8%). Il y a plus de femmes qui ont des accidents de travail sans arrêt (18,9 %). En général, les femmes ont tendance à s'arrêter plus longtemps (en moyenne, 34,1 jours d'arrêt) que les hommes (en moyenne, 32,1 jours d'arrêt).
Concernant les accidents de trajet avec ou sans arrêt, la part des femmes est plus élevée (66,7 %). Cependant, elles ont tendance à s'arrêter moins longtemps (en moyenne, 29,5 jours d'arrêt) que les hommes (en moyenne, 48,8 jours d'arrêt).

V. Congés

1- Congé paternité

Catégorie hiérarchique	Congé Paternité 1 enfant (11 jours)		Congé Paternité jumeaux (18 jours)	
	Nb agents	Nb jours pris	Nb agents	Nb jours pris
A	3	33	-	
B	5	55	1	18
C	31	341	-	
TOTAL	39	429	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	20	2	22
Disponibilité pour convenance personnelle	31	35	66
Disponibilité pour élever un enfant	1		1
Disponibilité pour soins aux proches	1		1
Disponibilité pour suivre son conjoint	9	4	13
TOTAL	62	41	103

Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois se conjugue au féminin (60,2 %) notamment sur les congés parentaux (90,1 %).
Une certaine parité est néanmoins constatée en termes de disponibilité (51,9 % pour les femmes et 48,1 % pour les hommes). La mise en disponibilité est demandée dans 81,5 % des cas pour convenance personnelle.

VI. Organisation du temps de travail

A la Ville de Grenoble, il existe un règlement du temps de travail.

1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2015

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	43	5	**48**
B	95	14	**109**
C	143	26	**169**
TOTAL	**281**	**45**	**326**

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes (86,2 %).
20,4 % des femmes de la collectivité sont à temps partiel contre 3,4 % pour les hommes.

2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2015

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	3	1	**4**
B	6	2	**8**
C	13	4	**17**
TOTAL	**22**	**7**	**29**

SYNTHESE

Le rapport de situation comparée de 2015 met en valeur différentes disparités entre les femmes et les hommes. En effet, malgré une parité quant à l'effectif, sont constatés différents écarts concernant les indicateurs suivants :

- La durée de travail,
- La mobilité interne,
- La rémunération,
- Les accidents de travail et de trajet.

Ces inégalités s'expliquent principalement par la répartition des femmes et des hommes dans les filières : la filière technique est massivement représentée par les hommes où les avantages en termes de rémunération, par exemple, sont plus conséquents que dans la filière administrative, représentée en majorité par les femmes.
Les hommes sont aussi largement majoritaires dans les métiers aux horaires atypiques générant des heures supplémentaires et des astreintes (par exemple, police municipale, sécurité civile,…).
Au vu des inégalités constatées, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales sur la question de la rémunération dont l'un des objectifs sera d'étudier les différences entre filières.