



GRENOBLE ALPES  
MÉTROPOLE

# Rapport social unique

---

*Année 2024*

*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<sup>ème</sup> 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

<b>1. Effectif</b>	<b>4</b>
<b>2. Parcours professionnel</b>	<b>15</b>
<b>3. Age</b>	<b>22</b>
<b>4. Organisation du travail</b>	<b>26</b>
<b>5. Mouvement</b>	<b>38</b>
<b>6. Rémunération</b>	<b>46</b>
<b>7. Formation</b>	<b>47</b>
<b>8. Santé et sécurité</b>	<b>50</b>
<b>9. Glossaire</b>	<b>54</b>



GRENOBLE ALPES  
MÉTROPOLE

1

# Effectifs

Au 31 décembre 2024

1783 agentes et agents

2023 : 1913 agentes et agents

1332 fonctionnaires

318 contractuels sur EP

133 contractuels sur ENP

75% de fonctionnaires  
(2023 : 75%)

46% de femmes  
(2023 : 47%)

57% dans la filière technique  
(2023 : 57%)

49% de catégorie C  
(2023 : 49%)

9,6 % de bénéficiaires  
de l'obligation  
d'emploi travailleurs  
handicapés (2023 : 8,9%)

Hors salariés de droit privé

Contractuel EP : contratuel sur emploi permanent

Contractuel ENP : contratuel sur emploi non permanent

Nbre moyen d'agents permanents :

Métropoles

3 134 agents

BOETH :

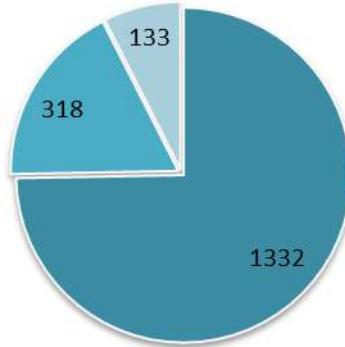
Métropoles

6,4 %

Source :  
FNCGD, Ed.  
2024 –  
données 2021



# Effectifs par statut

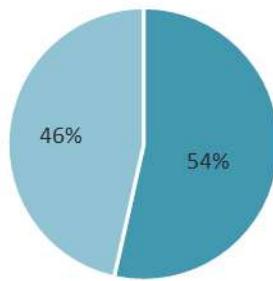


Par statut (en nombre d'agents)

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

2023 : Fonctionnaires : 1430; Contractuel emploi permanent : 273;  
Contractuel emploi non permanent : 210

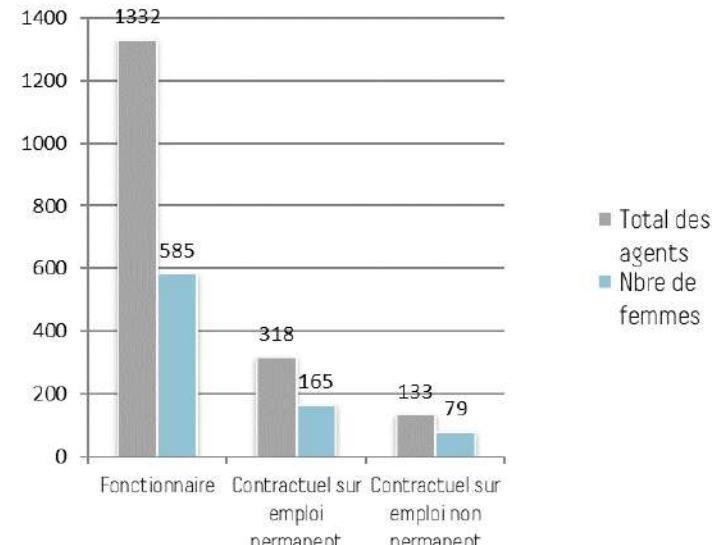
Répartition femmes hommes



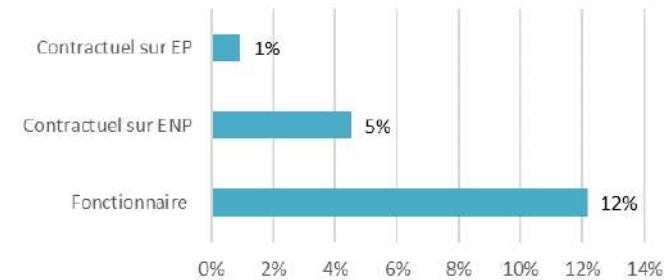
- Part des hommes
- Part des femmes

2023 : Femmes : 47%; Hommes : 53%

Part des femmes par type de statut



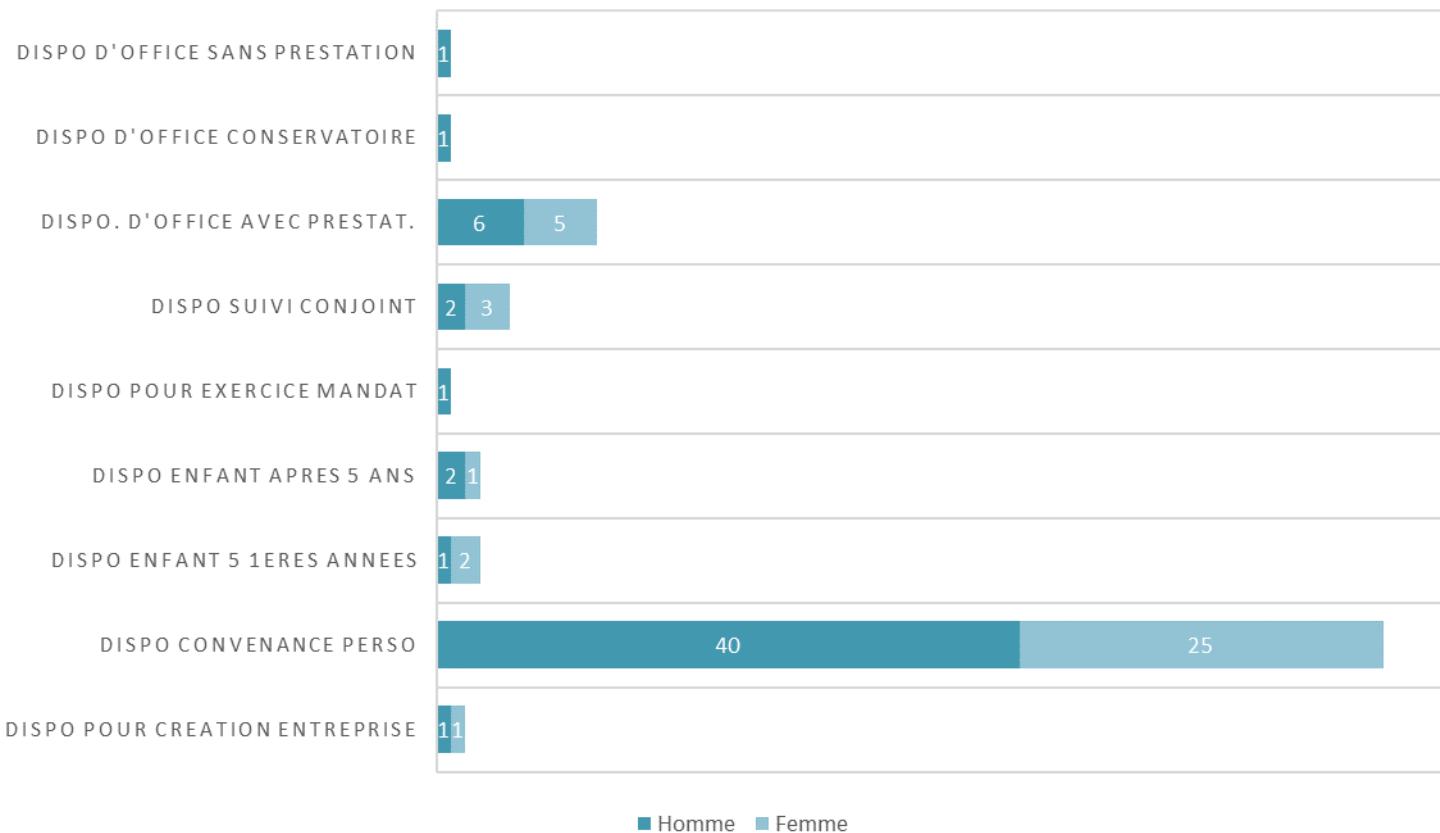
Répartition des BOETH par statut



# Effectifs par statut

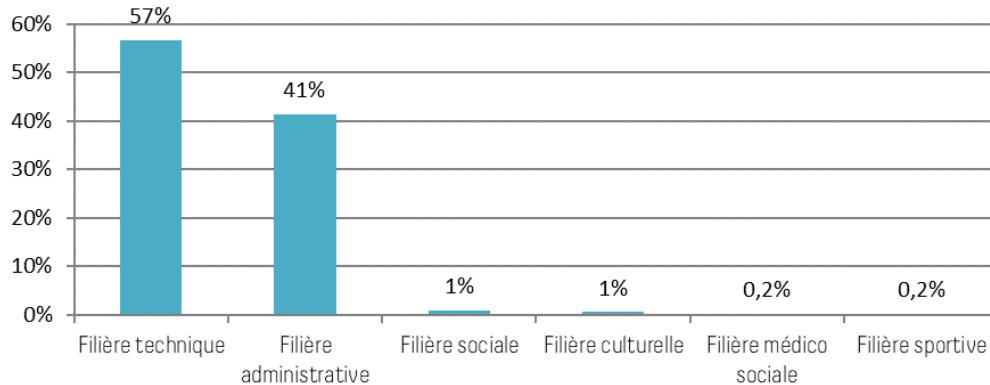
92 agentes et agents en disponibilité, soit 5% de l'effectif global

(voir glossaire en fin de document pour les définitions des différentes disponibilités)

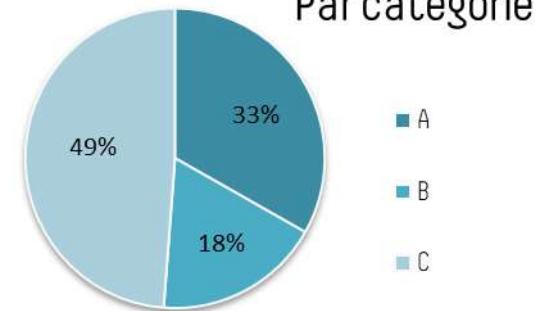


# Effectifs par filière et catégorie de grade

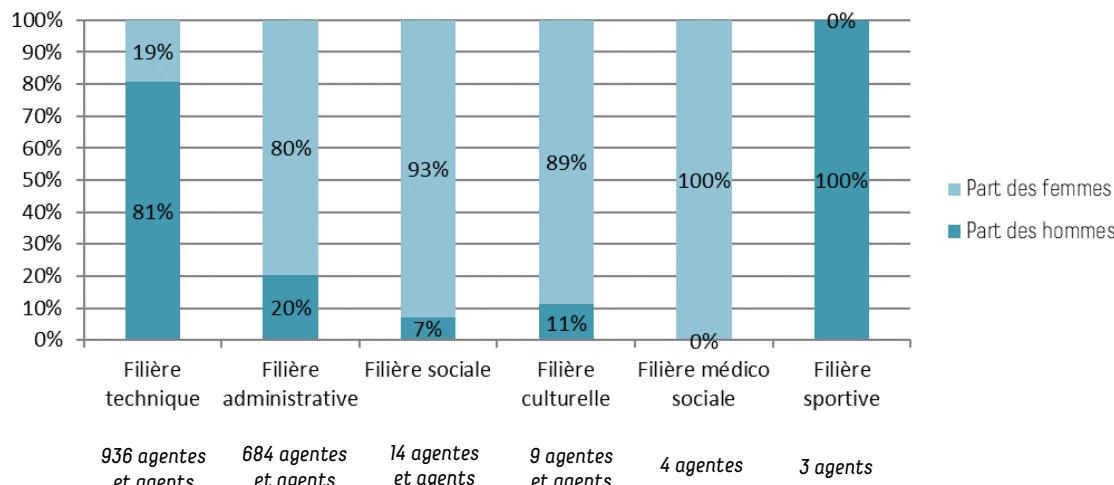
Répartition des effectifs par filière



Par catégorie



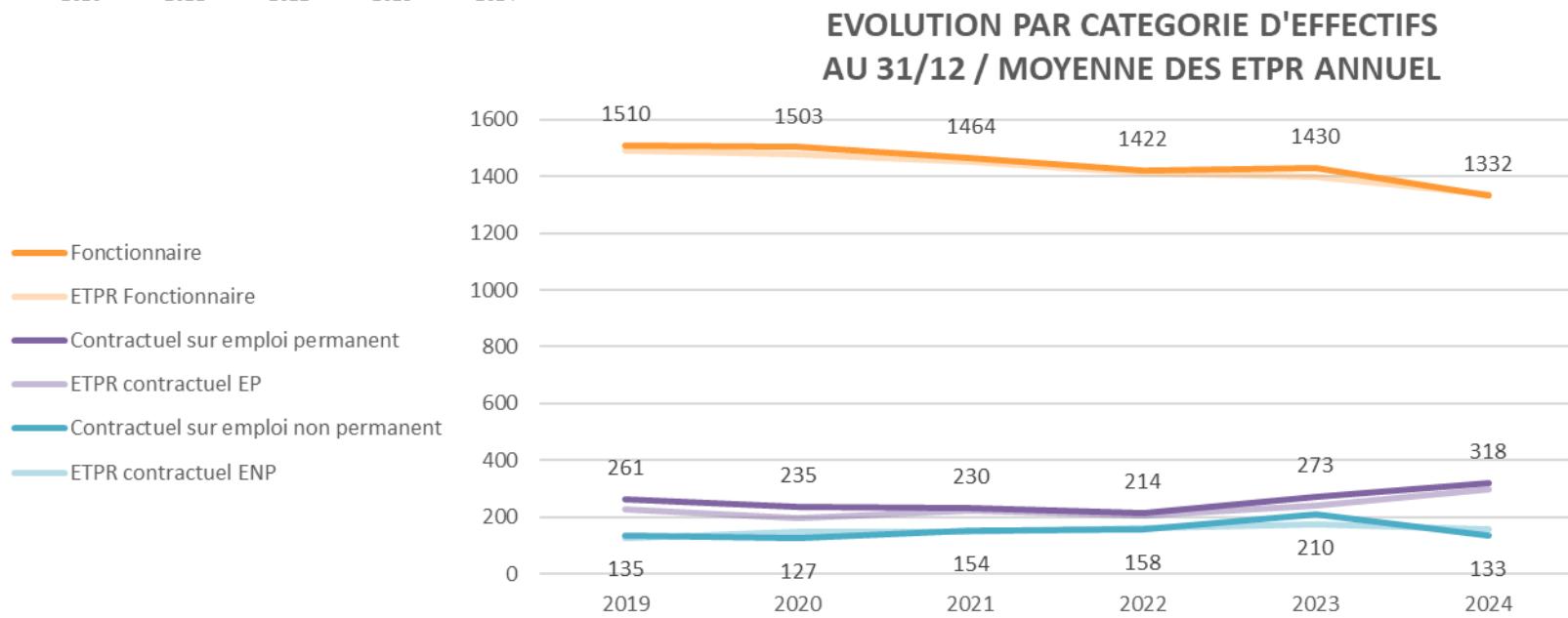
Part des femmes et des hommes par filières



2023 : A : 34 %; B : 17 % et C : 49 %



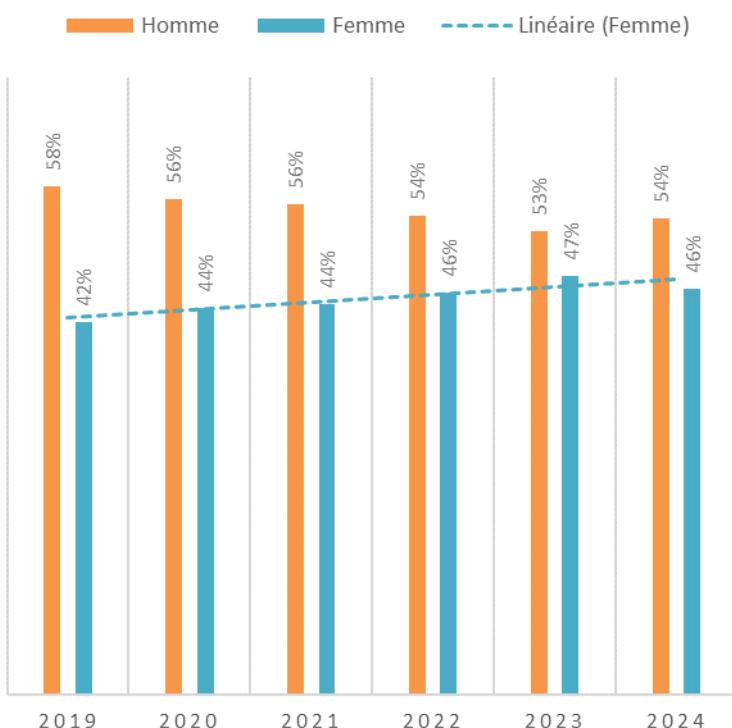
# Effectifs : évolution sur 6 ans



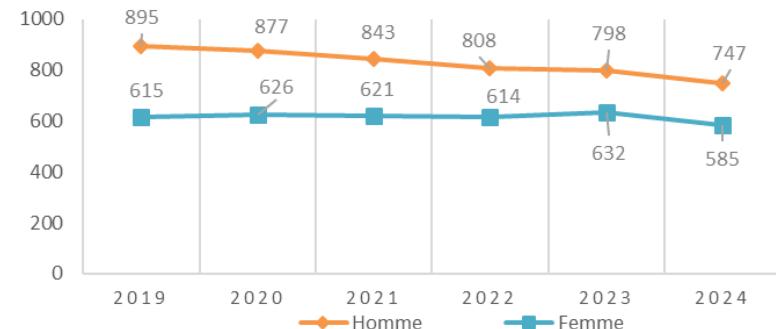


# Effectifs : évolution sur 6 ans

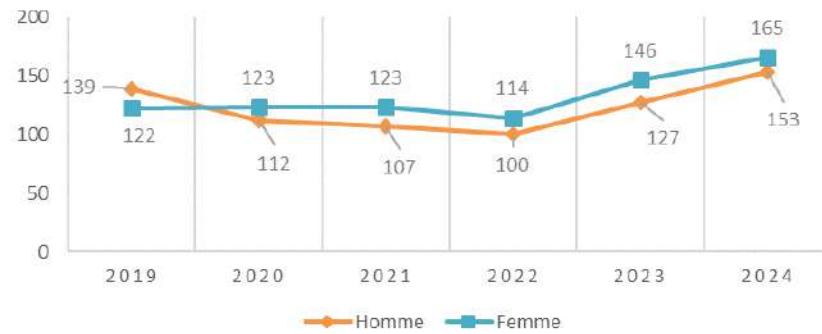
## EVOLUTION FEMME HOMME



## FONCTIONNAIRE : RÉPARTITION FEMME HOMME



## CONTRACTUEL EP : RÉPARTITION FEMME HOMME

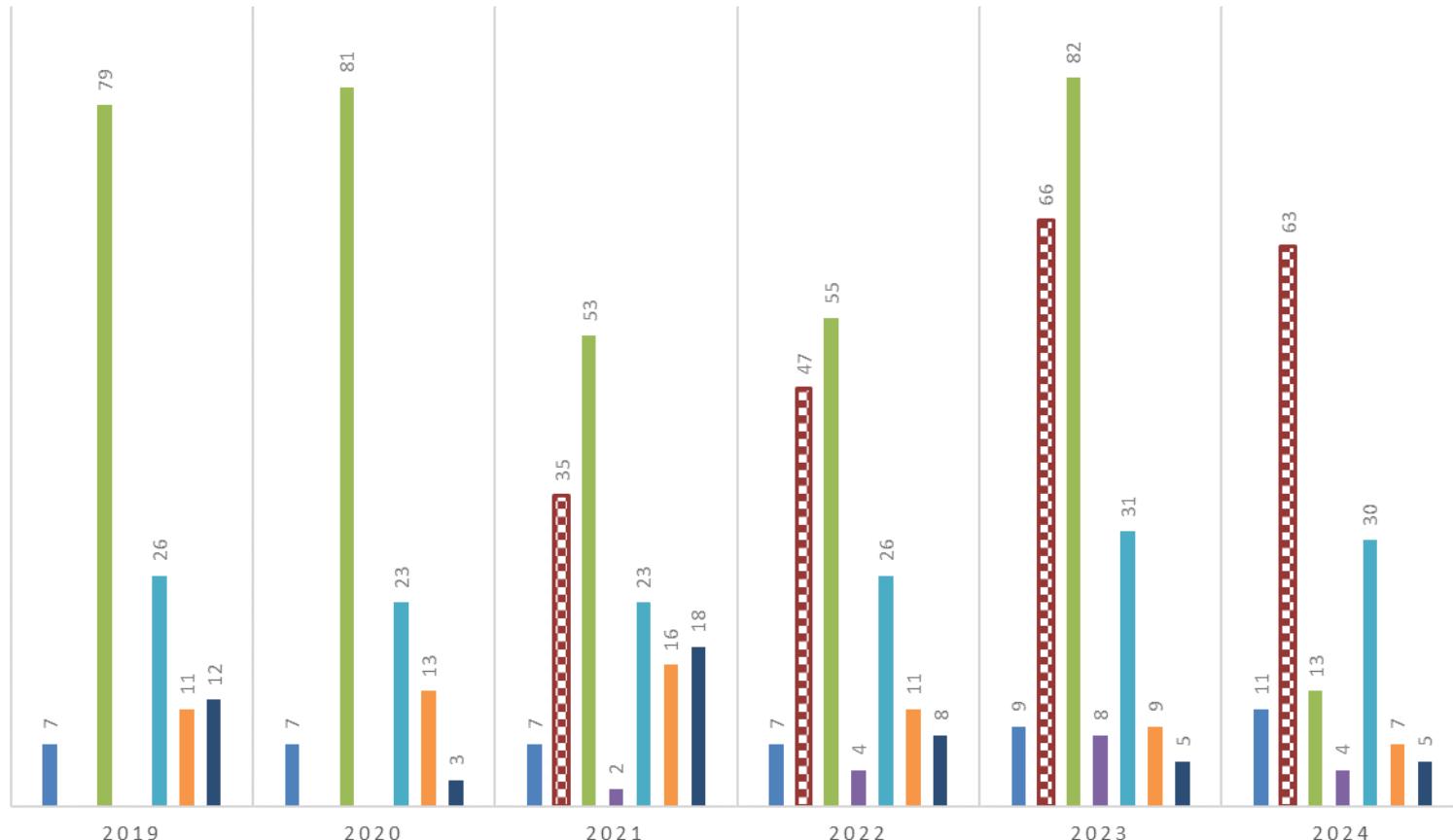




# Effectifs NP : évolution sur 6 ans

## EFFECTIF NON PERMANENT

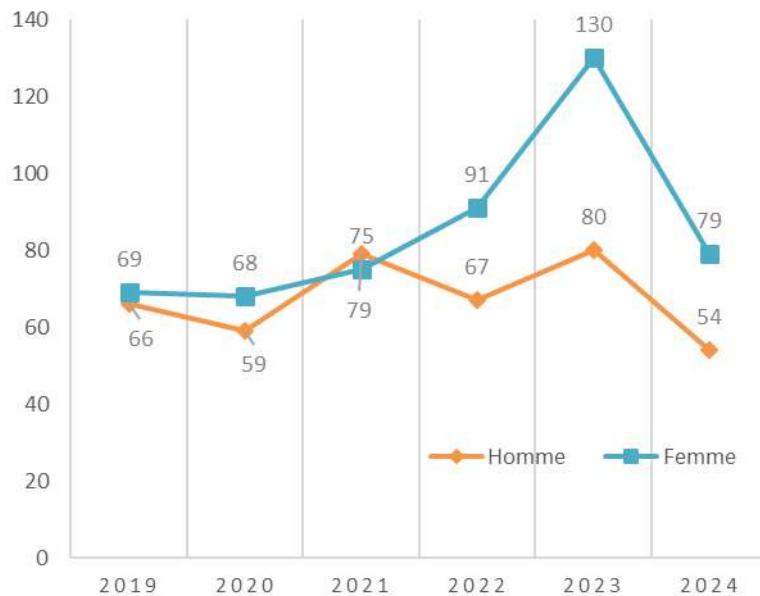
■ Collaborateur de cabinet ■ Contrat de projet ■ Renfort ■ Emploi aidé ■ Apprenti ■ Autre (collaborateur de groupe) ■ Saisonnier



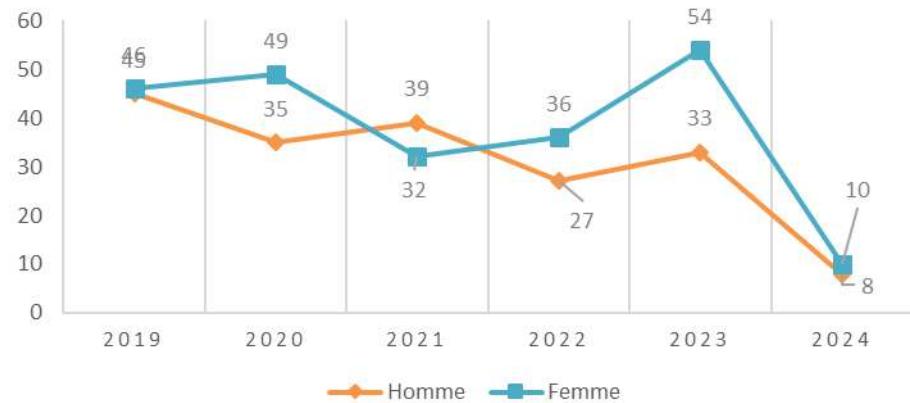


# Effectifs NP : évolution sur 6 ans

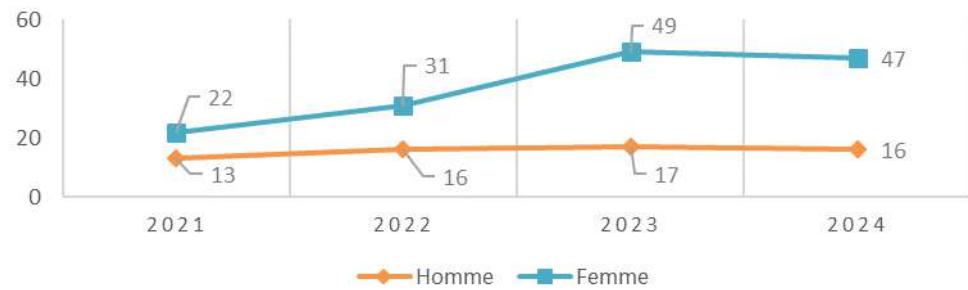
CONTRACTUEL ENP :  
RÉPARTITION FEMME  
HOMME



RENFORT ET SAISONNIER



CONTRAT DE PROJET



## Effectifs : quelques points d'analyse

- Après une hausse des effectifs en 2023, les effectifs de la métropole repartent à la baisse sur l'exercice 2024 avec près de 130 personnes de moins qu'en 2023
- Différents facteurs identifiés :
  - *Départ des agentes et agents vers le SMMAG (environ 70 agents)*
  - *Nette diminution des recrutements sur contrat d'accroissement d'activité : mesure de régulation décidée, en lien avec les objectifs de dépenses fixées aux pôles*
  - *Détachements d'agentes et agents publics vers les régies (une vingtaine d'agents en juillet 2024)*

## 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 2023 et retrouve les valeurs de 2022 (différence de 6 points en 2023 et 8 en 2022 et 2024)
- La part des femmes dans la filière technique est sous représentée (19% de femmes), on note une légère baisse par rapport à 2023 (20% de femmes en 2023 et 19% en 2021). Les femmes se trouvent en revanche sur représentées dans la filière administrative avec 80% de femmes (un point de plus que l'année précédente).

## Effectifs : quelques points d'analyse

- D'autres filières sont constituées principalement de femmes (100% de femmes dans la filière médico-sociale et environ 90% de femmes dans la filière culturelle et sociale). A noter toute fois que les effectifs sur ces filières sont restreints.
- 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.
- Un effort maintenu pour le recrutement et l'accueil d'apprentis.
- Le nombre de contrats aidés (Parcours Emploi Compétences et Adultes relais) a diminué en 2024 (4 contre 8 en 2023).
- Des contrats de projets occupés majoritairement par des femmes (16 hommes et 47 femmes en 2024)



## Parcours professionnel



100 agentes et agents ont bénéficié d'un avancement de grade  
(2023 : 60)

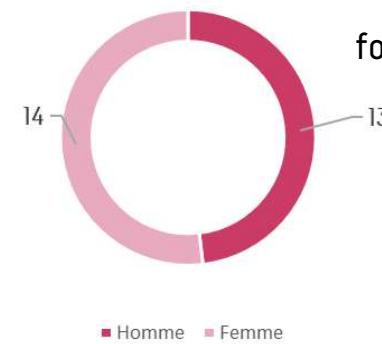
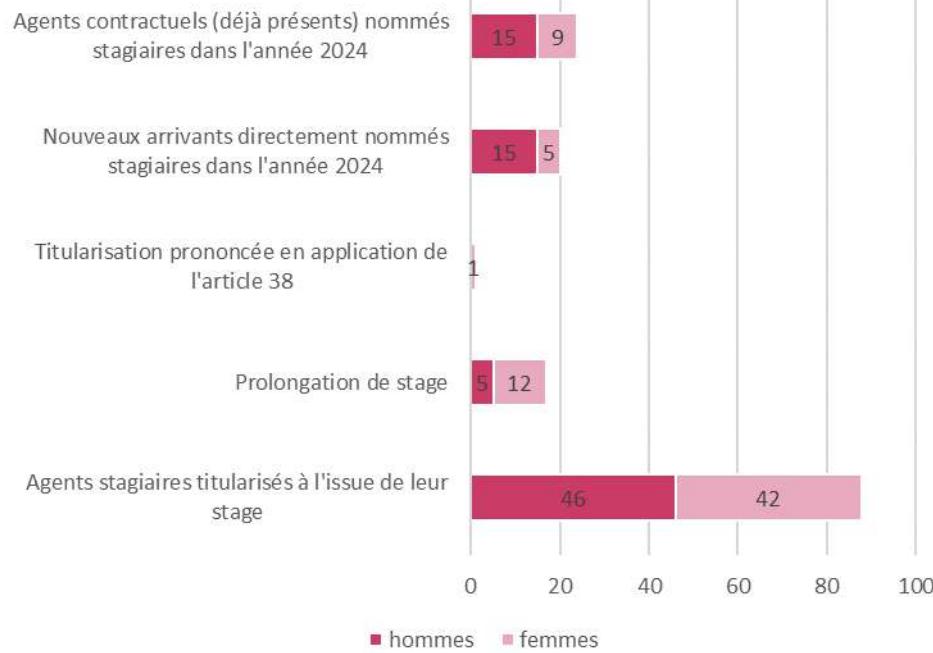
111 agentes et agents accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle  
(2023 : 98)

24 contractuels déjà présents dans la collectivité nommés stagiaires  
(2023 : 31)



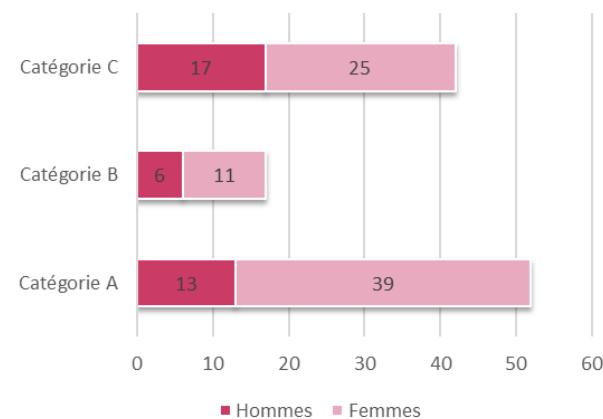
# Parcours professionnel

## Titularisation et mise en stage



2023 : Homme : 19  
Femme : 7

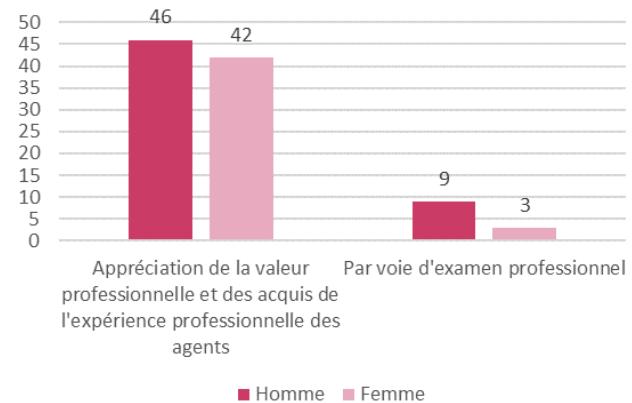
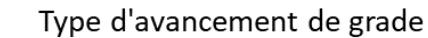
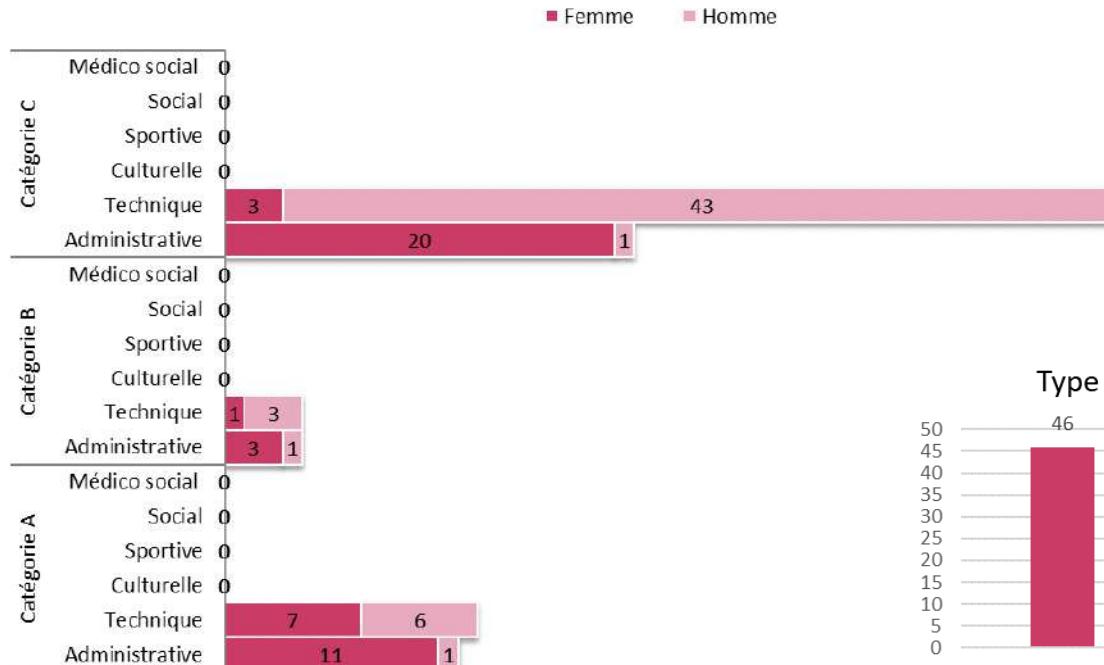
Nbre d'agentes et agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle





## **Parcours professionnel**

## Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2024



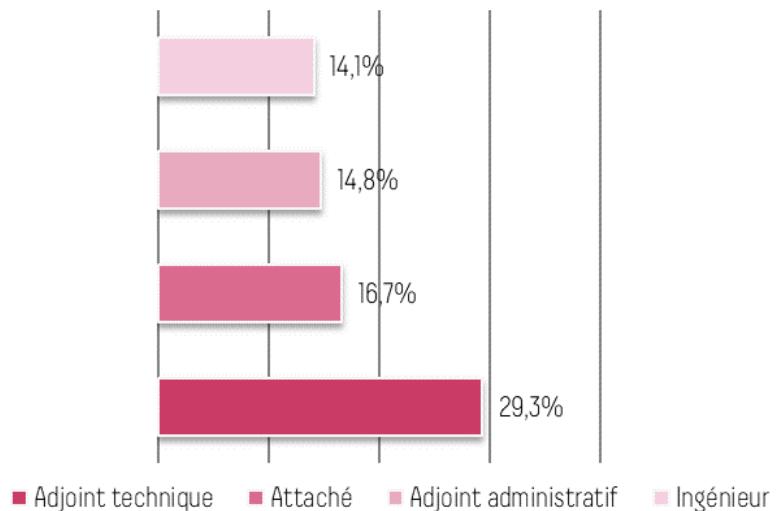


# Parcours professionnel

## Métropoles

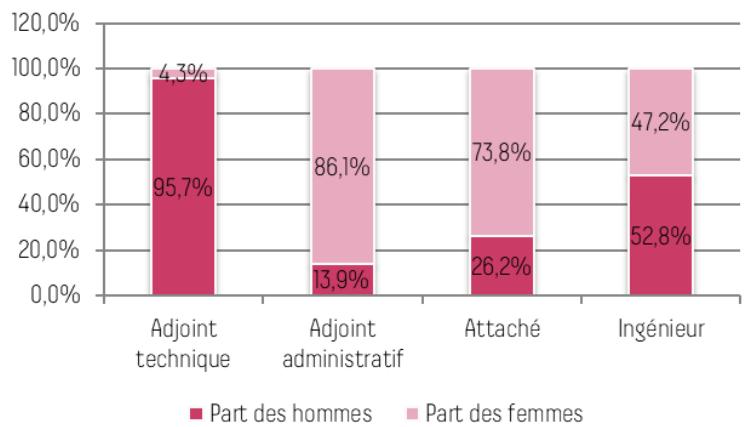
1. Adjoints techniques
2. Adjoints administratifs
3. Attachés

### Part des cadres d'emplois les plus représentés



Sur 1650 agentes et agents permanents, 29,3 % sont des adjoints techniques

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

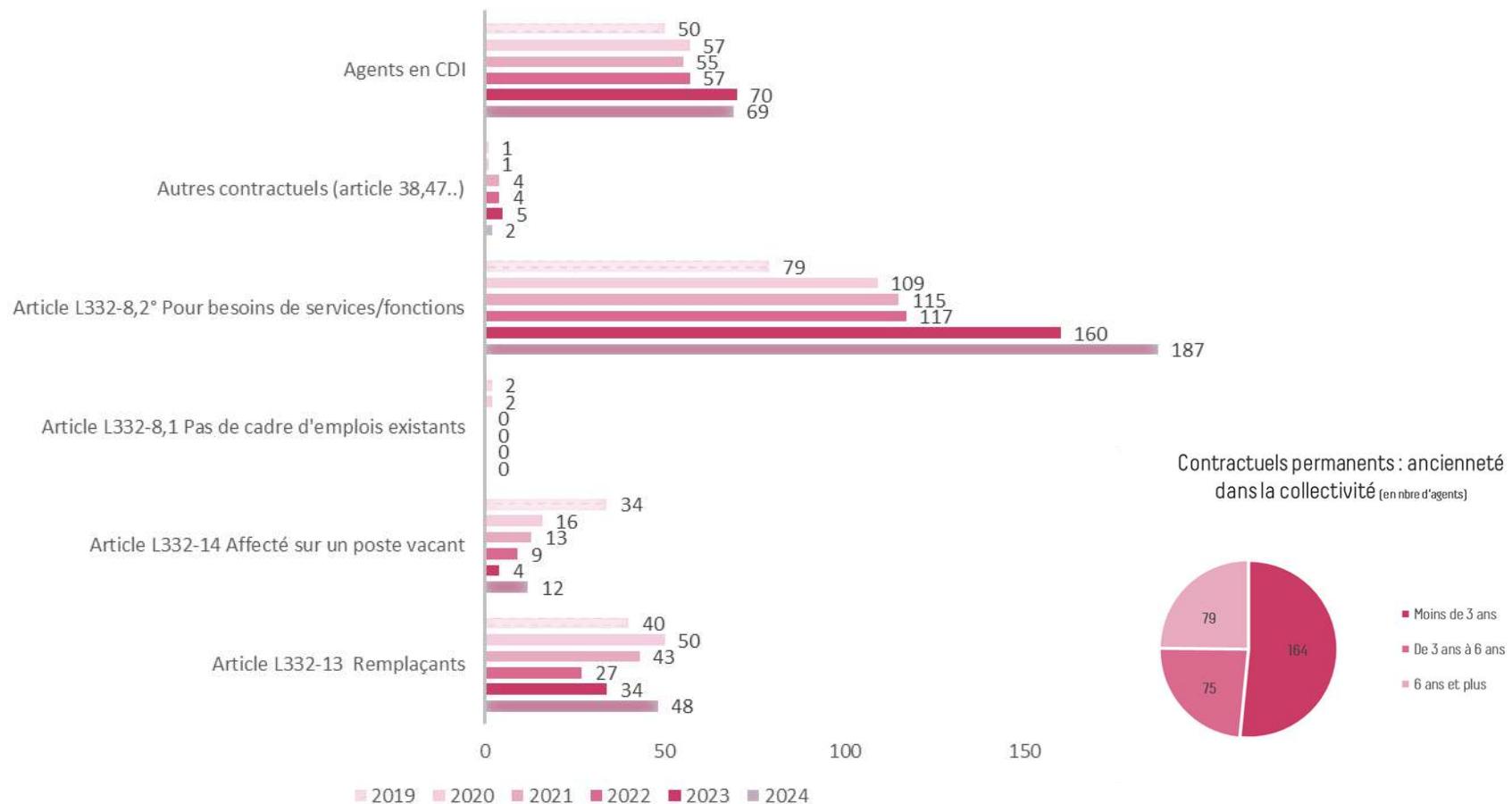


Sur 484 adjointes / adjoints techniques permanents, 95,7% sont des hommes



# Parcours professionnel

Contractuels permanents : nombre d'agentes et 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.
- Une part de femmes et d'hommes égale sur les listes d'aptitude pour la promotion interne (14 femmes / 13 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 47,2 % (diminution d'1 point par rapport à 2023)

# Parcours professionnel : quelques points d'analyse

- Un ralentissement des agentes et agents en CDI qui représentent désormais 21% contre 26% en 2023 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
- Sur 19 apprentis dont le contrat d'apprentissage s'est terminé durant l'année 2024, 4 apprentis ont été recrutés dans la collectivité et sont encore présents au 31/12/2024 (trois apprentis recrutés sur des contrats de remplacement et un apprenti recruté en tant que stagiaire de la FPT)



## Age de l'agent



Age moyen  
45,8 [agents EP]

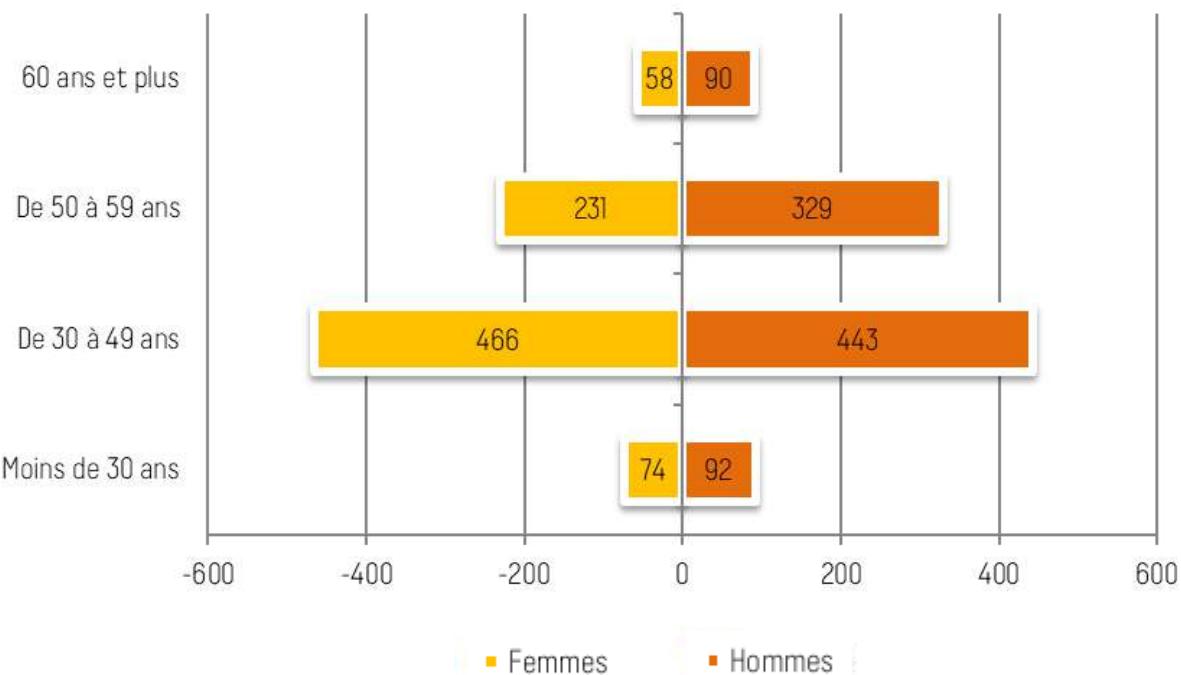
Les agentes et  
agents titulaires  
représentent la part  
la plus âgée

L'âge des hommes est  
légèrement supérieur  
à celui des femmes  
(46,6 contre 44,7  
agents EP)



# Age de l'agent

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



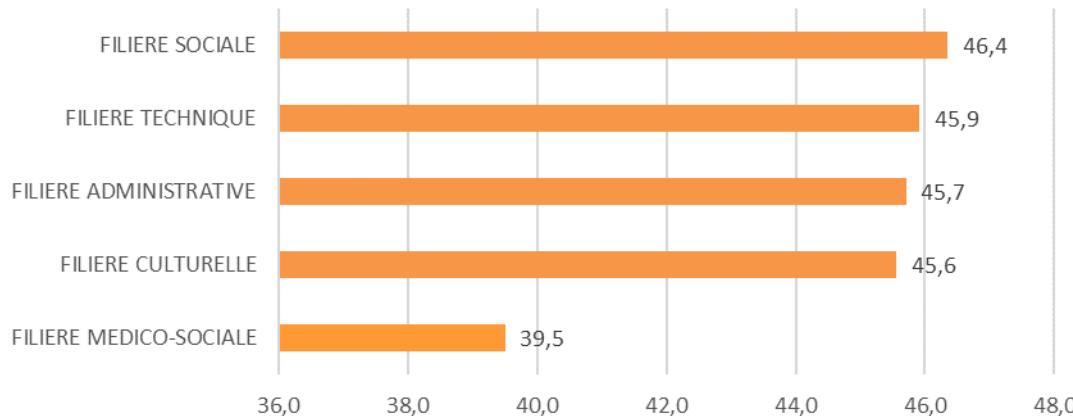
## Age médian

Fonctionnaire	48 ans
Contractuel sur EP	36 ans
Contractuel sur ENP	33 ans



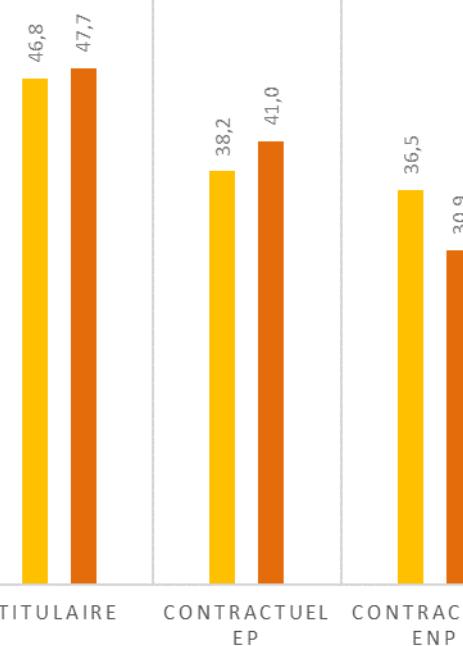
# Age de l'agent

Age moyen par filière (Agent sur poste permanent)

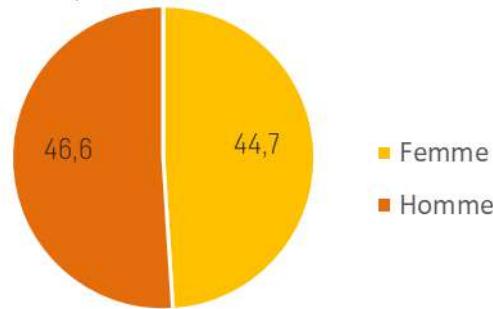


AGE MOYEN PAR STATUT  
ET PAR SEXE

■ Femme ■ Homme



Femme Homme  
Age moyen (Agent sur poste permanent)



# 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 proches 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



58% des agentes et agents télé travaillent  
(2023 : 55%)

74% des temps partiels sont accordés sur autorisation  
(2023 : 74%)

Taux d'absentéisme pour raison médicale est de 8,7% \*  
(2023 : 8,8%)

11% des agentes et agents\* sont à temps partiel  
(2023 : 11%)

6 femmes ont bénéficié du congé parental (0 homme en 2024)

Part des agents à tps plein/tps partiel :

Métropoles



Taux d'absentéisme médical des agents permanents :

7,2 % d'absentéisme

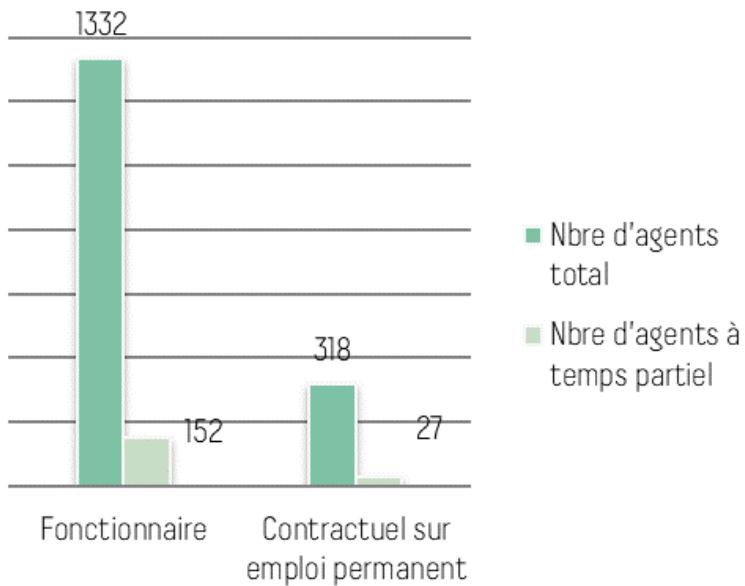
Source : FNCGD, Ed. 2024 – données 2021

\*Agent sur emploi permanent

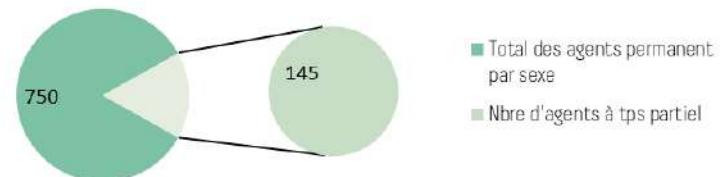


# Organisation du travail : Temps de travail

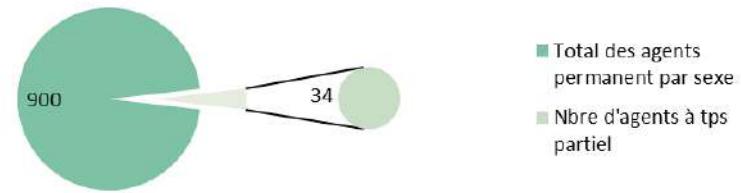
## Nombre d'agents à temps partiel



Nbre de femmes à temps partiel



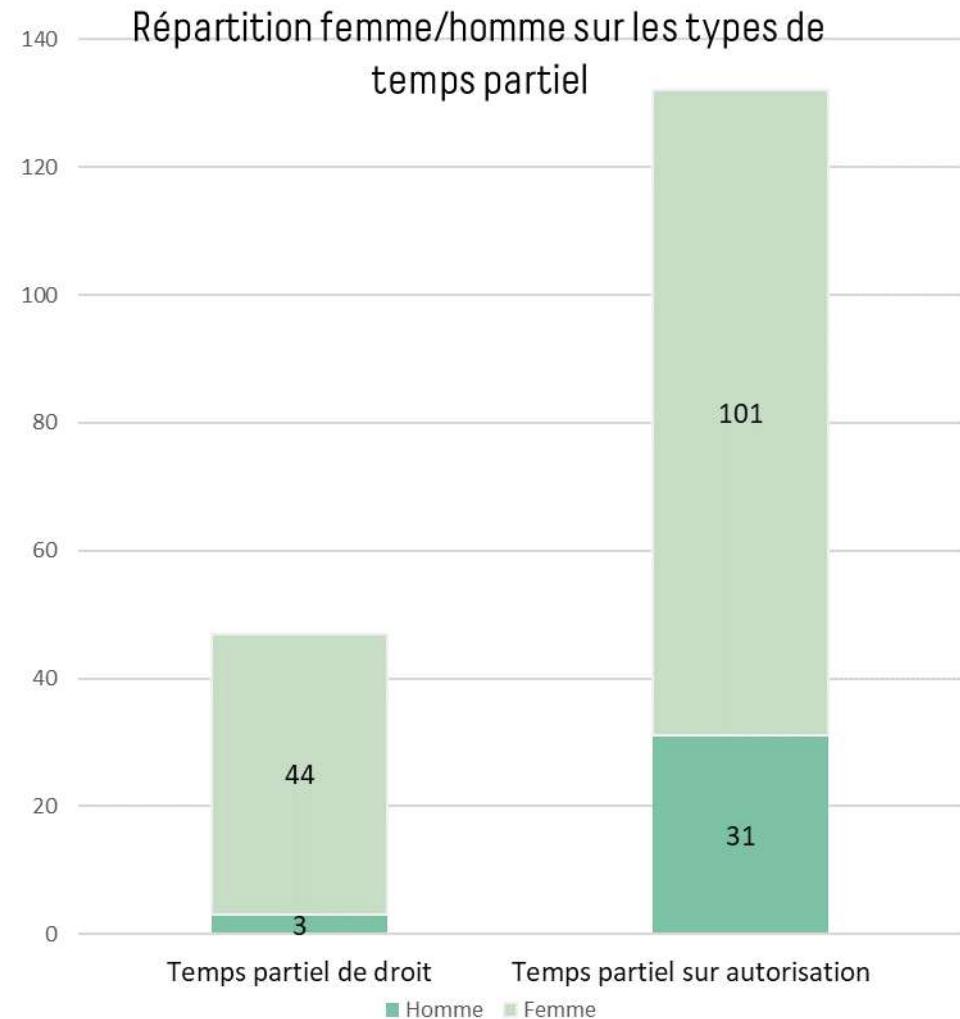
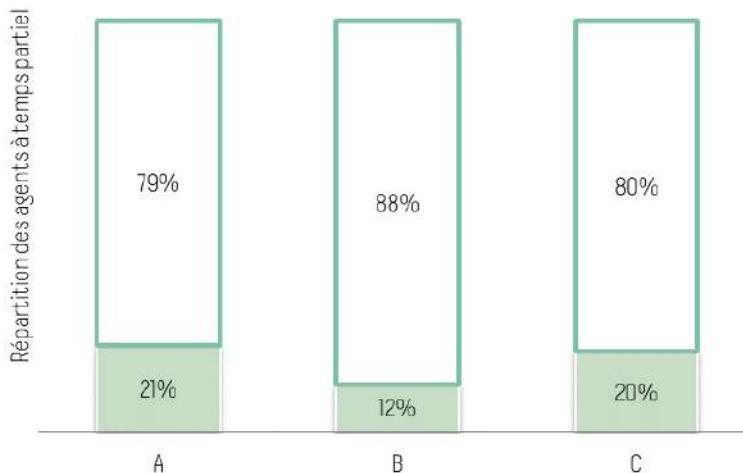
Nbre d'hommes à temps partiel



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

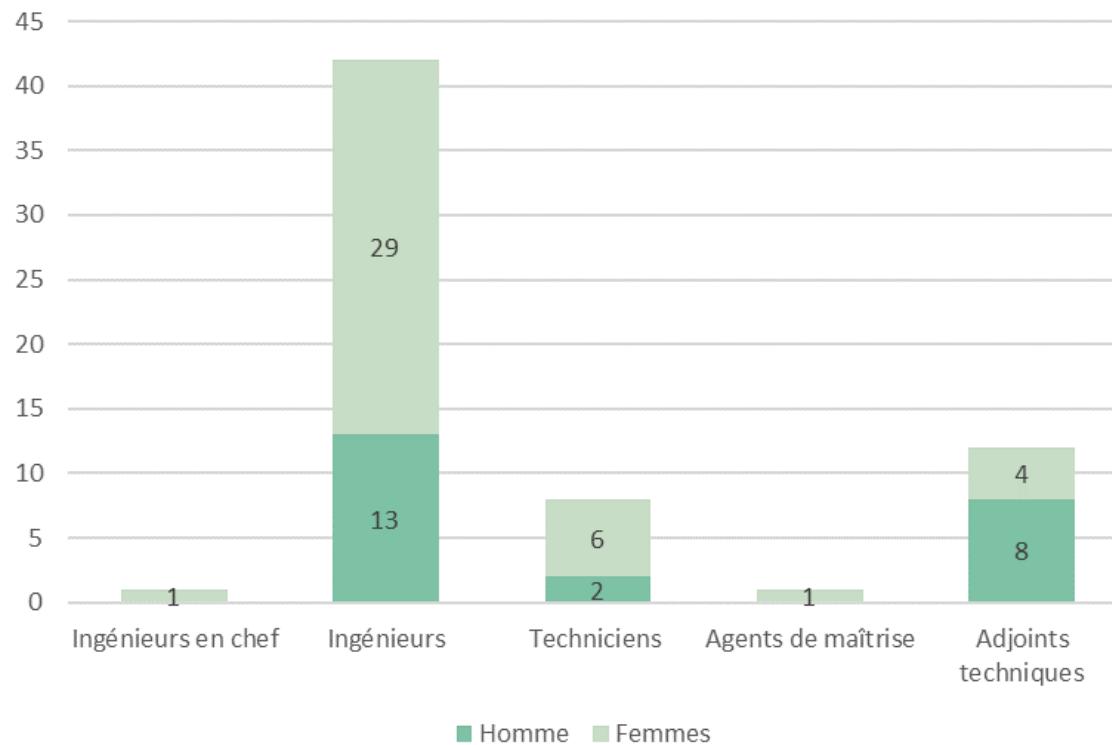
## Répartition femme homme par catégorie

(en Cat A sur 99 agents à temps partiel, 79% des agents sont des femmes)



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

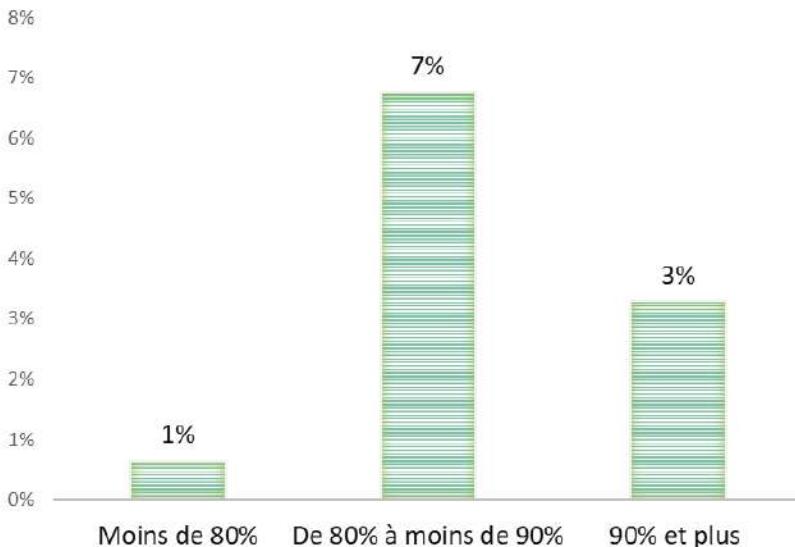
Répartition des temps partiel par grade et par sexe dans la filière technique



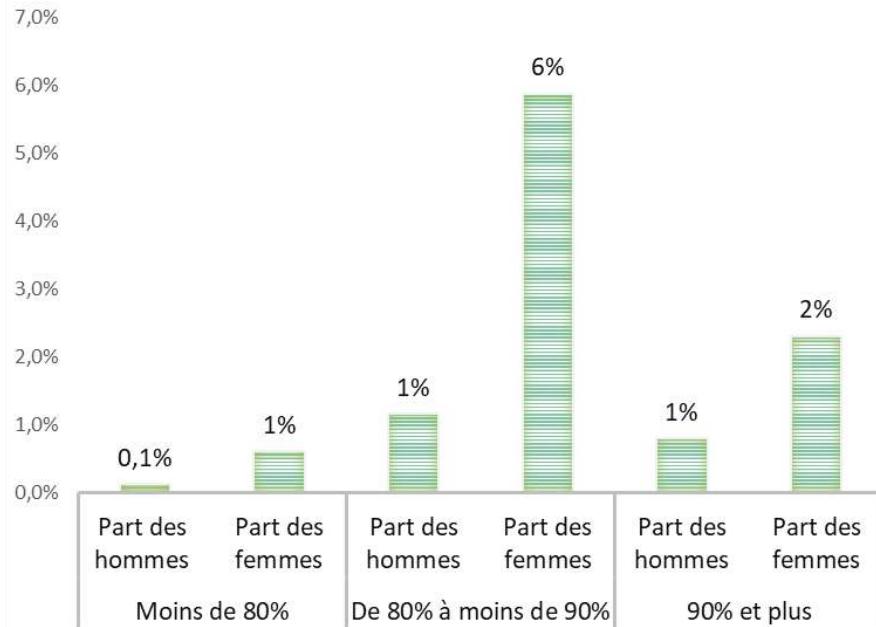
# Organisation du travail : agents à temps partiel, répartition femme/homme

**Les hommes représentent 19% des agents à temps partiel**  
(2023 : 16%)

Répartition de la part des agentes et agents par quota de temps partiel



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



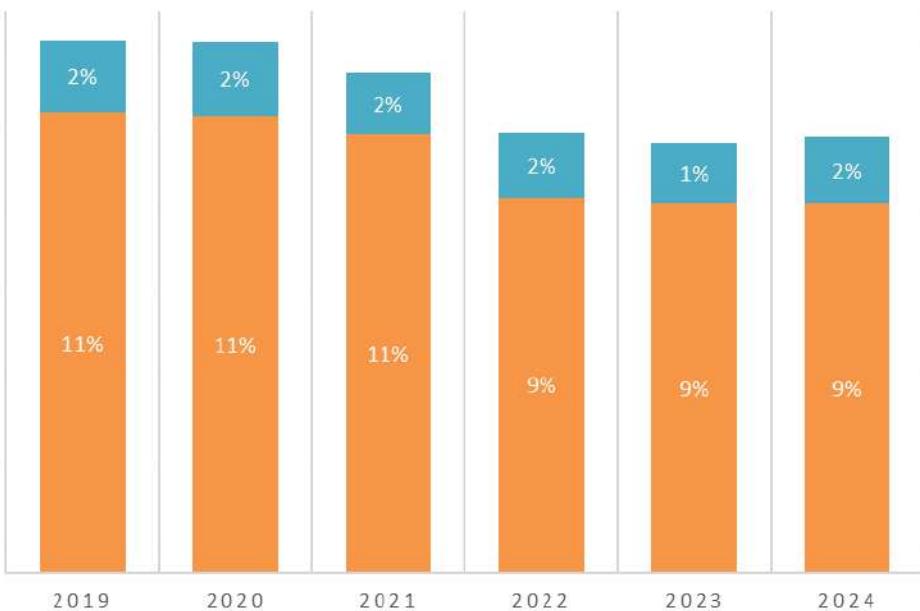
Sur 1650 agents 0,1% des hommes sont à temps partiel sur un quotat de moins 80%



# Temps partiel : évolution sur 6 ans

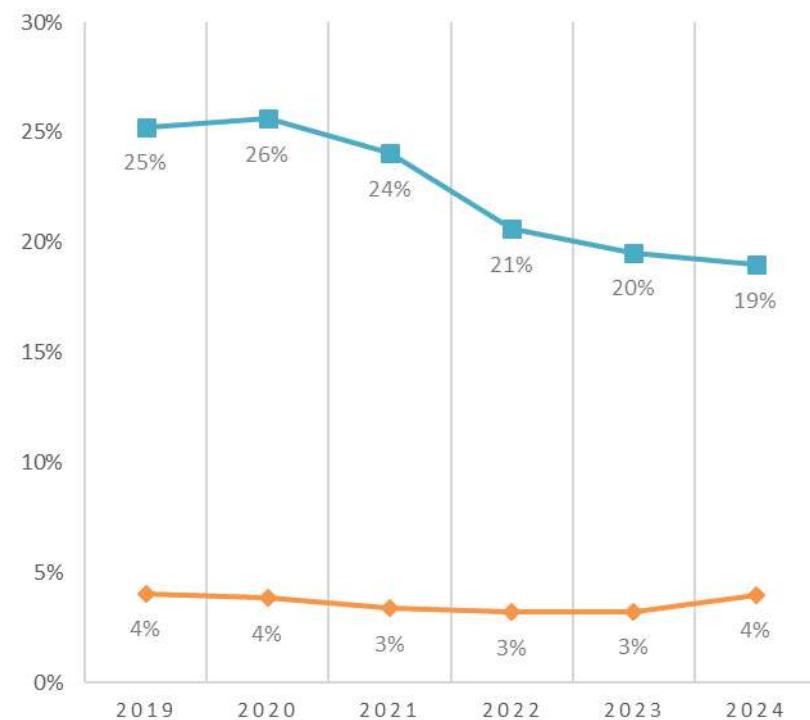
## PART DES AGENTES ET AGENTS À TEMPS PARTIEL

■ Fonctionnaire ■ Contractuel sur emploi permanent



## PART DES HOMMES ET DES FEMMES

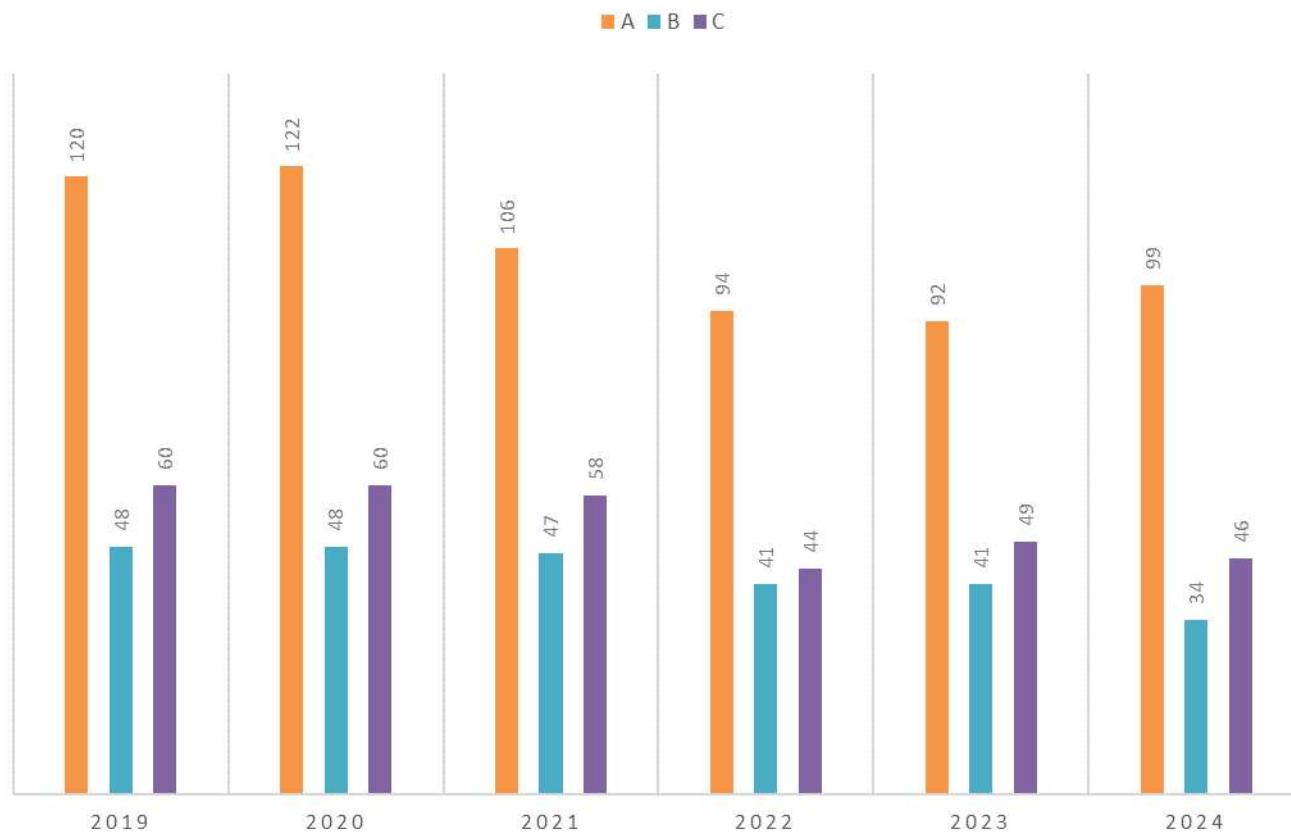
Homme Femme





# Temps partiel : évolution sur 6 ans

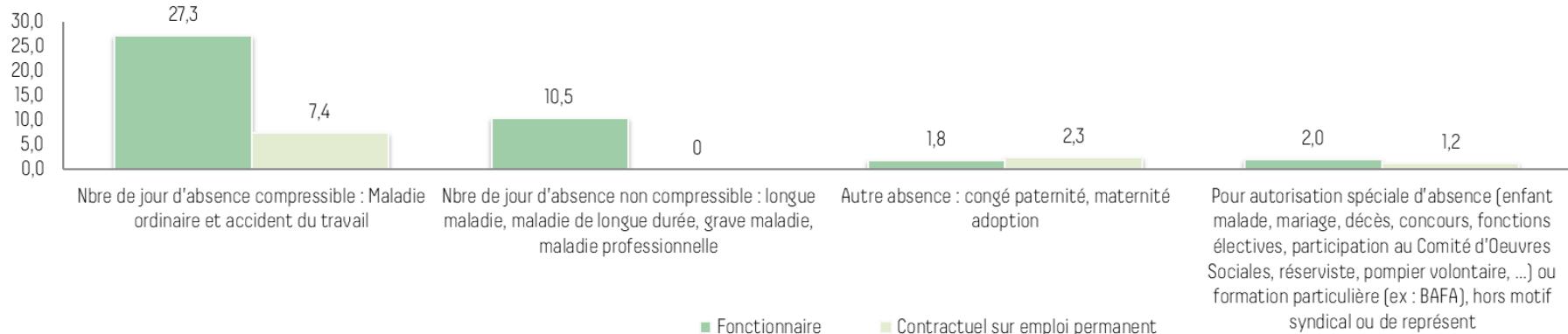
RÉPARTITION PAR CATEGORIE



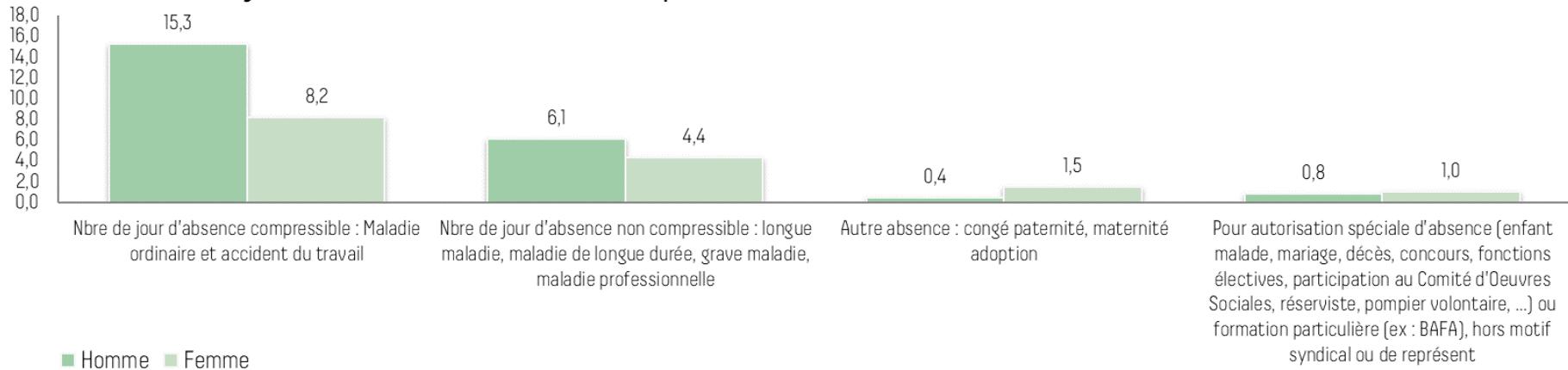


# Organisation du travail : les absences

Nombre de jours calendaires d'absence par agente et agent

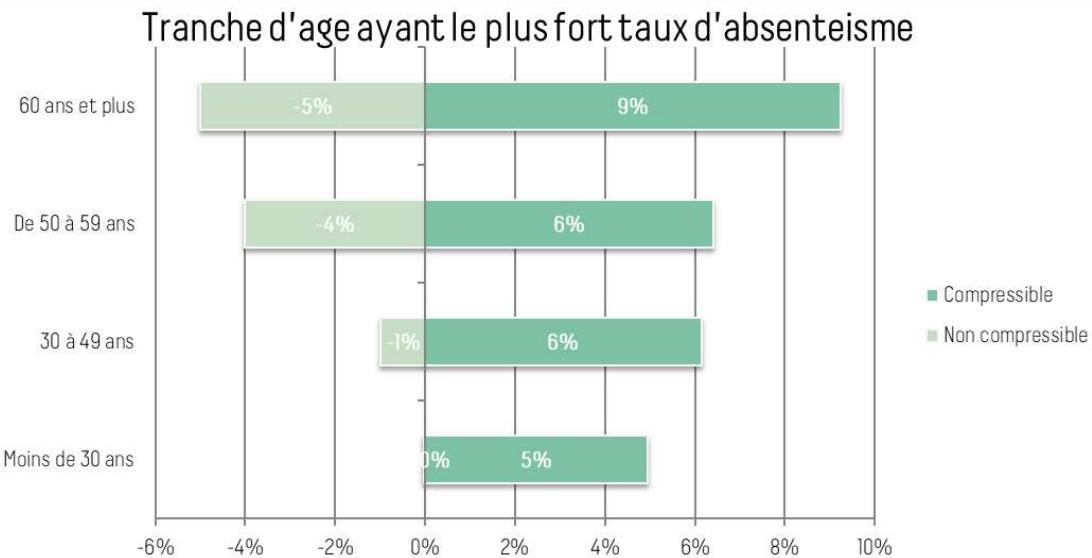
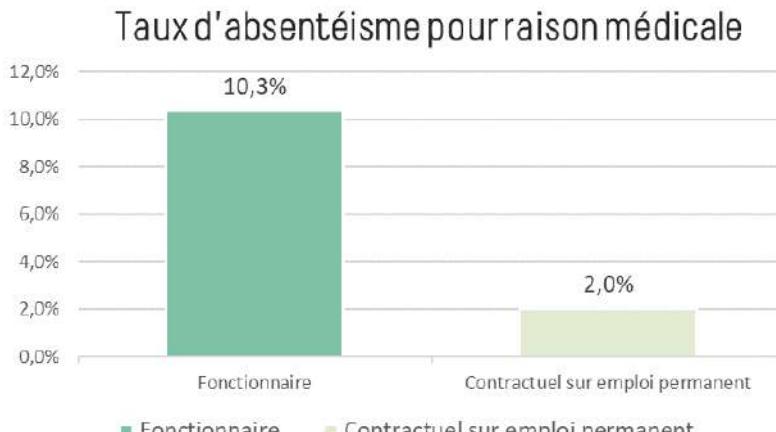


Nombre de jours calendaires d'absence répartition femme/homme



# Organisation du travail : les absences

**23,4 jours d'absence en moyenne par agente et agent sur emplois permanents (maladie compressible)**  
(2023 : 22,6)



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 :

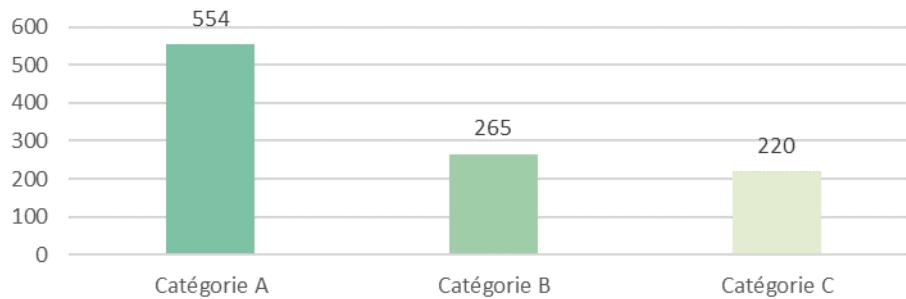
**2,1 %** d'absentéisme

Source :  
FNCGD, Ed.  
2024 -  
données 2021

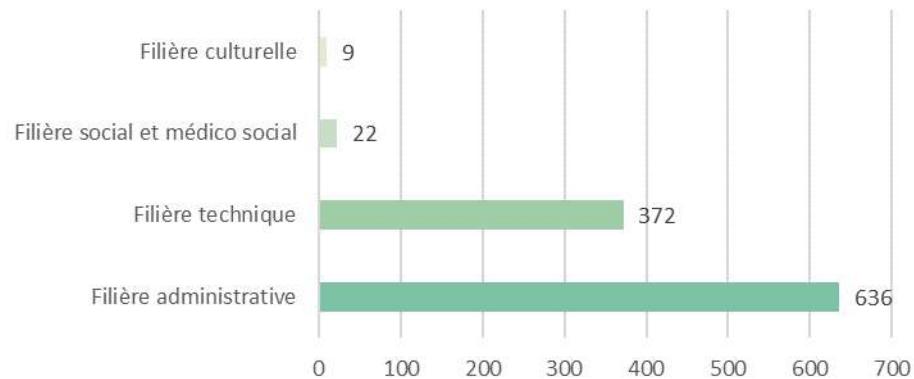


# Organisation du travail : le télétravail

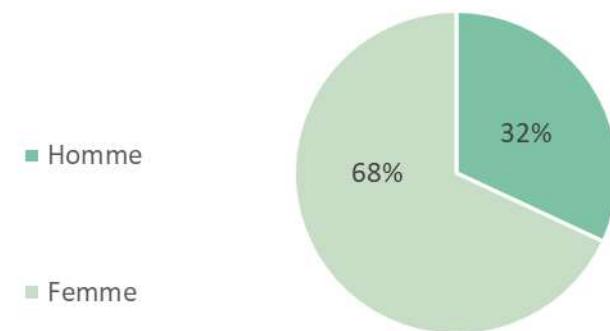
Répartition par catégorie de grade



Répartition par filière



Part des femmes et des hommes  
en télétravail (sur 1039 agents en  
télétravail, 68% sont des femmes)



# Organisation du travail : quelques points d'analyse

- Une sous représentation des hommes dans la population des personnes à temps partiel sur l'ensemble des catégories
- Une grande part de temps partiels sur autorisation. Une sur représentation systématique de la part des femmes
- 11 % des personnes fonctionnaires travaillent à temps partiel contre 8% sur la population des contractuels sur emplois permanents
- La tendance à la baisse des temps partiels pour les catégories A constatée entre 2021 et 2023 n'est pas confirmée en 2024 qui observe une hausse de 7 agentes et agents.
- En revanche la baisse depuis 2021 des temps partiel chez les femmes se confirme et on note une hausse des temps partiel chez les hommes (un point de plus qu'en 2023)

## Organisation du travail : quelques points d'analyse

- Un taux plus fort d'absentéisme global chez les agentes et agents fonctionnaires (10,3% contre 2% chez les contractuels permanents)
- Une augmentation du temps d'absentéisme chez les contractuels (1,4% en 2023 contre 2% en 2024)
- Le taux d'absentéisme chez les fonctionnaires est stable (10,2% en 2023 contre 10,3% en 2024)
- 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 agentes et agents en télétravail appartiennent majoritairement à la filière administrative (636 agentes et agents contre 372 en filière technique)
- Sur 1039 agentes et agents en télétravail, 68% sont des femmes



# Les mouvements



Taux de variation de -3 % de l'effectif entre 2023 et 2024

(Emplois permanents / Entre 2022 et 2023 : 4%)

Prévision de départ en retraite de 9% à 3 ans

(Analyse portant sur les agentes et agents de 60 ans et plus.  
2023 : 9%)

Taux de rotations\* des agentes et agents permanents est de 11 %

(2023 : 10,7%)

Age moyen de départ à la retraite 62,4 ans  
(62,1 en 2023)

\*Taux de rotation calculé hors départ en retraite et hors remplaçant

Variation des effectifs permanents :

Métropoles



Projection des départs en retraite :

9,7% de départs en retraite

Taux de rotation agents permanents :

Métropoles

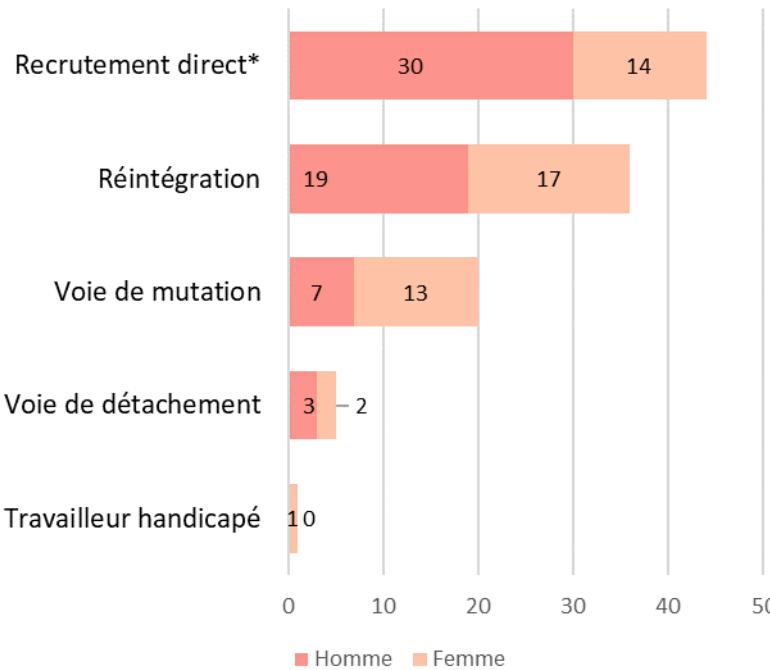


Source :  
FNCGD, Ed.  
2024 –  
données 2021

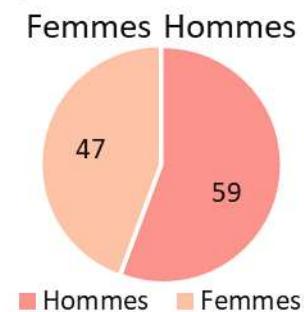


# Fonctionnaires : arrivées et départs

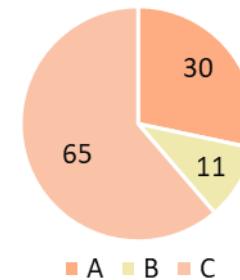
## Fonctionnaires - types d'arrivées



## Répartition des arrivées



## Répartition des arrivées par catégorie de grade

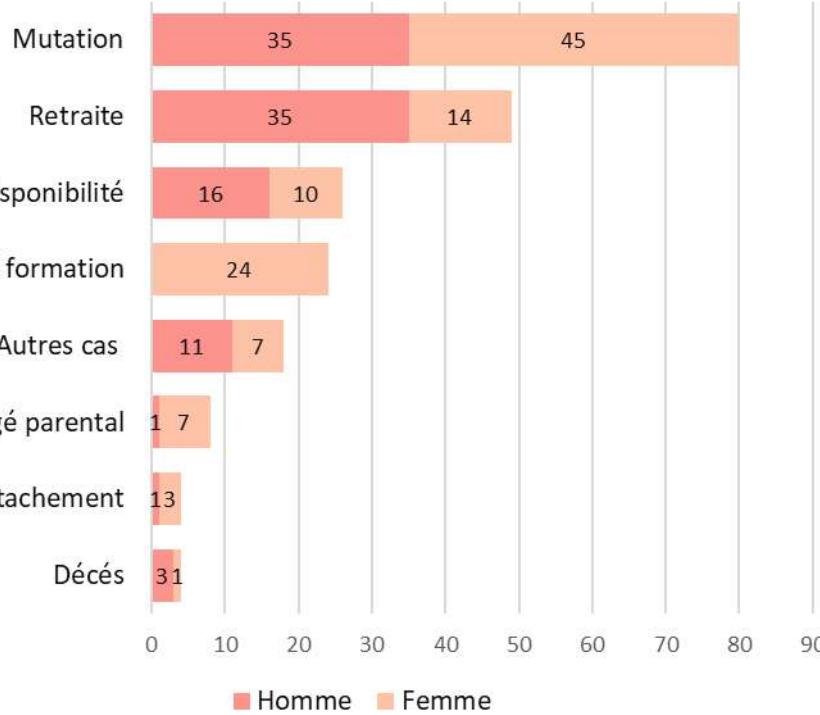


\* Y compris les agentes et agents déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent (15 agentes et agents) et non permanent (8 agentes et agents)



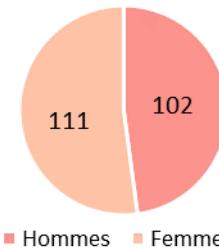
# Fonctionnaires : arrivées et départs

## Fonctionnaires - types de départs



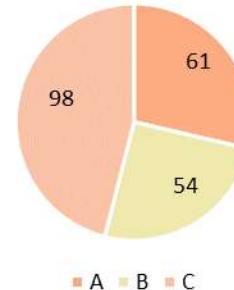
Répartition des départs Femmes

Hommes



Hommes Femmes

Répartition des départs par catégorie de grade

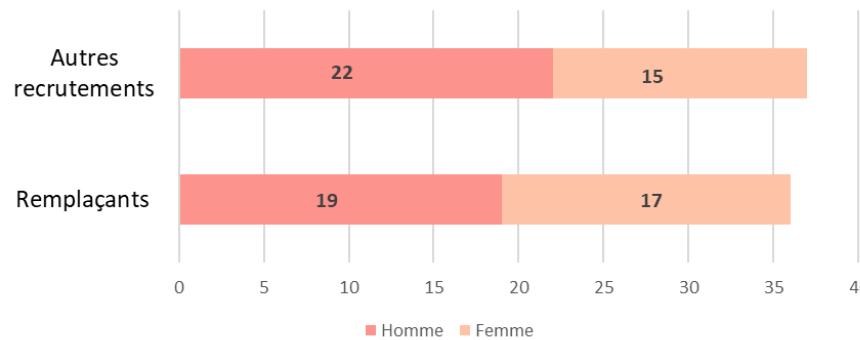


A B C

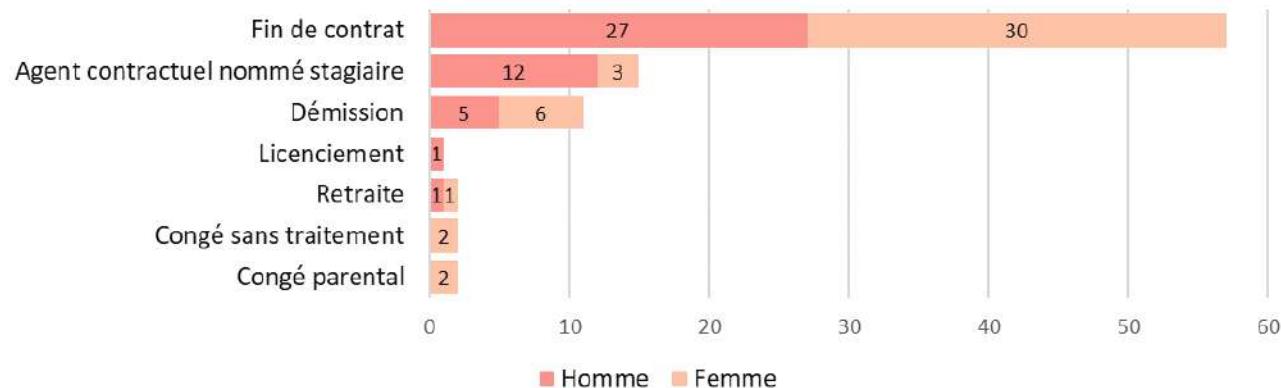


# Contractuels EP : arrivées et départs

Contractuels EP - types d'arrivées



Contractuels EP - types de départs

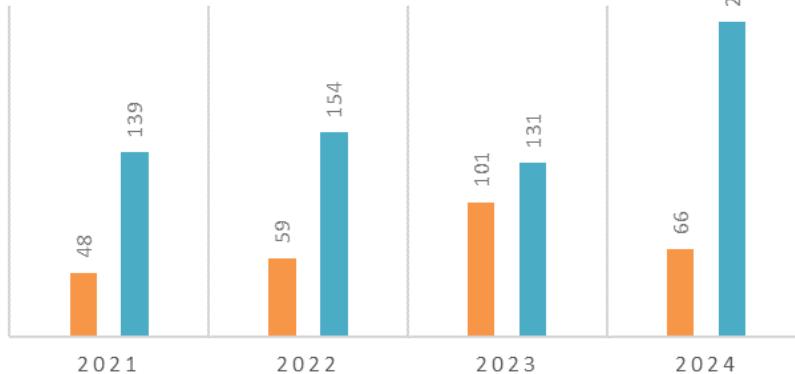




# Mouvements des agentes et agents permanents : évolution sur 4 ans

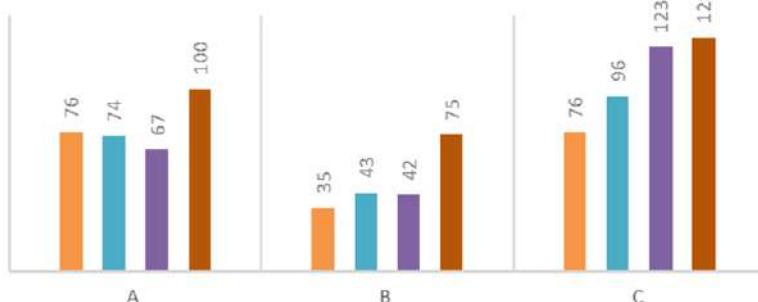
## TYPE DE DEPARTS \*

■ Départ temporaire ■ Départ définitif



## DEPARTS PAR CATEGORIE

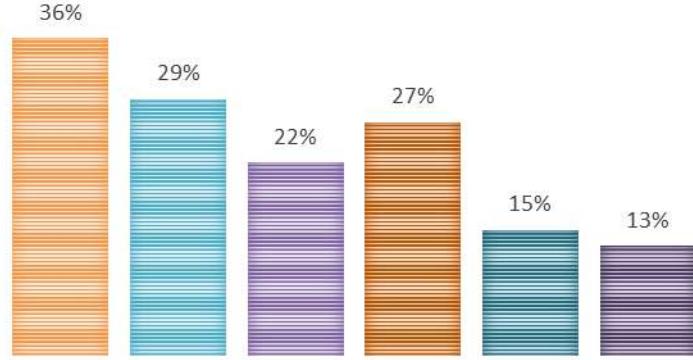
■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2024



## PART DES DEMISSIONS

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

■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2024



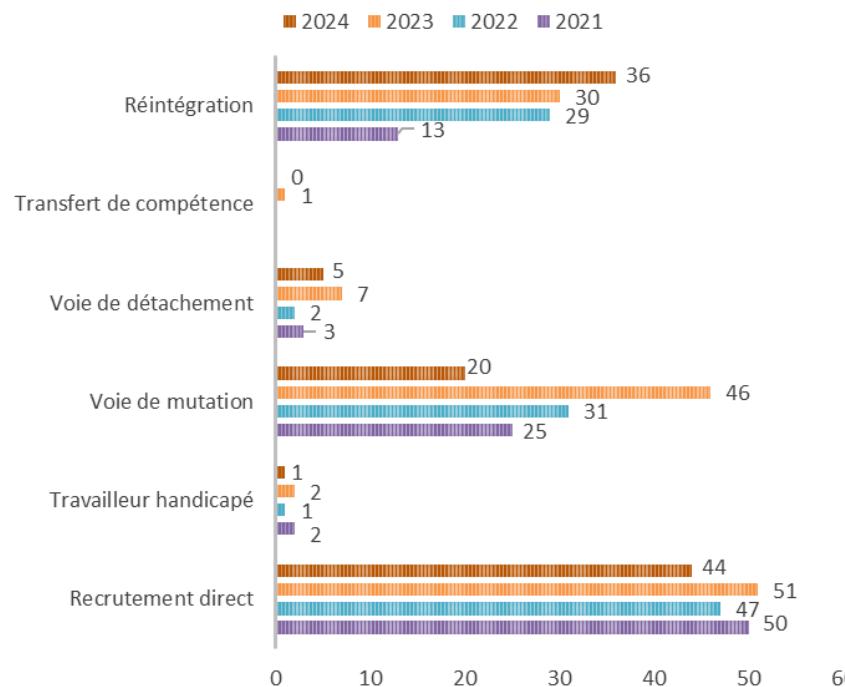
\* Départ temporaire : mise à disposition, décharge, congé formation, détachement, mise en disponibilité, congé parental  
Départ définitif : mutation, fin de contrat, démission, décès, retraite

A titre d'information : l'année 2023 a été retirée uniquement sur les départs d'agentes et agents après constat d'une incohérence liée à une erreur technique.

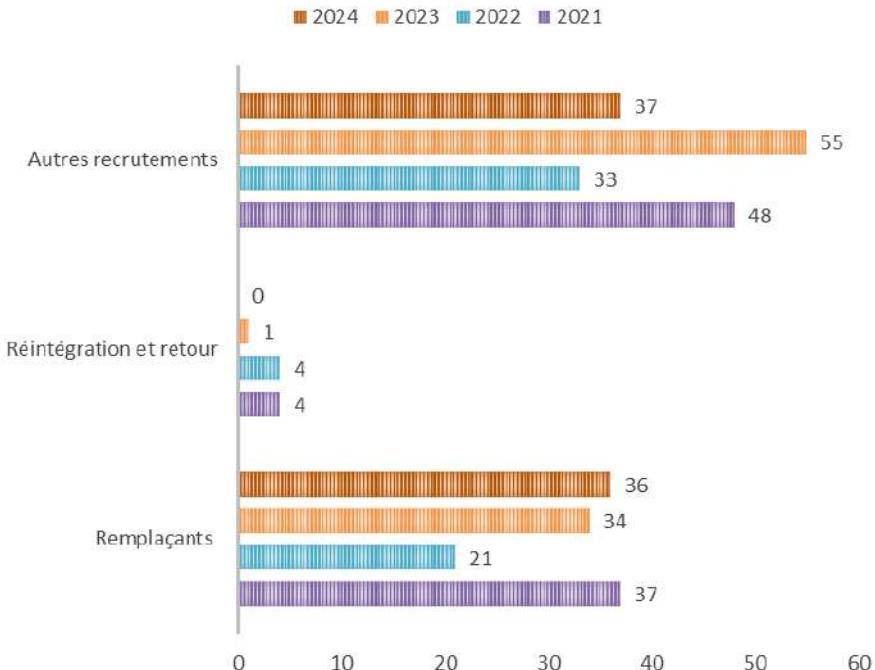


# Mouvements des agentes et agents permanents : évolution sur 4 ans

## ARRIVEES DES TITULAIRES



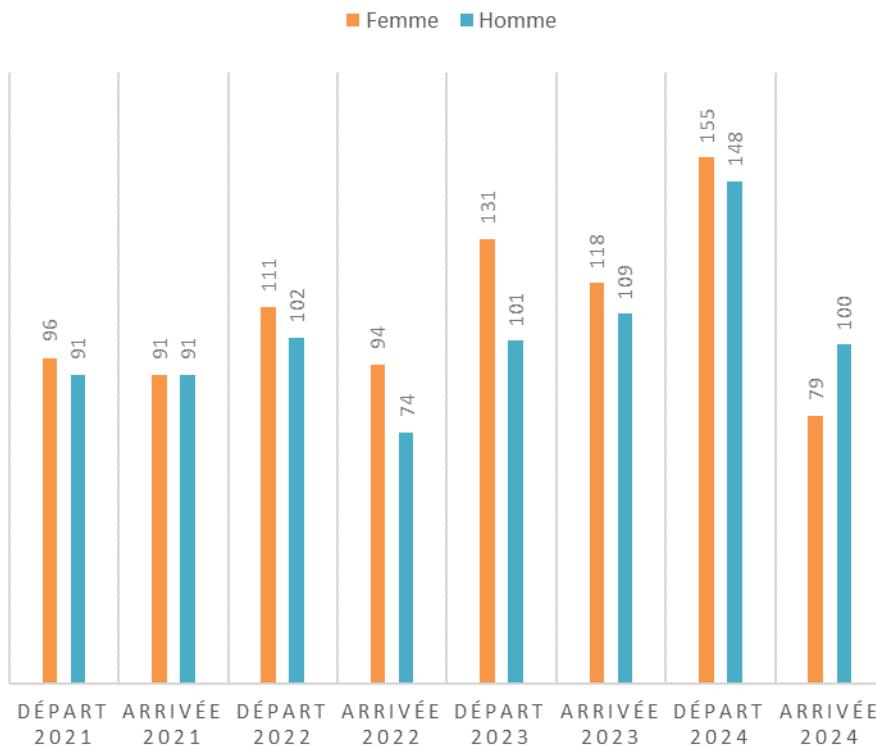
## ARRIVEES DES CONTRACTUELS



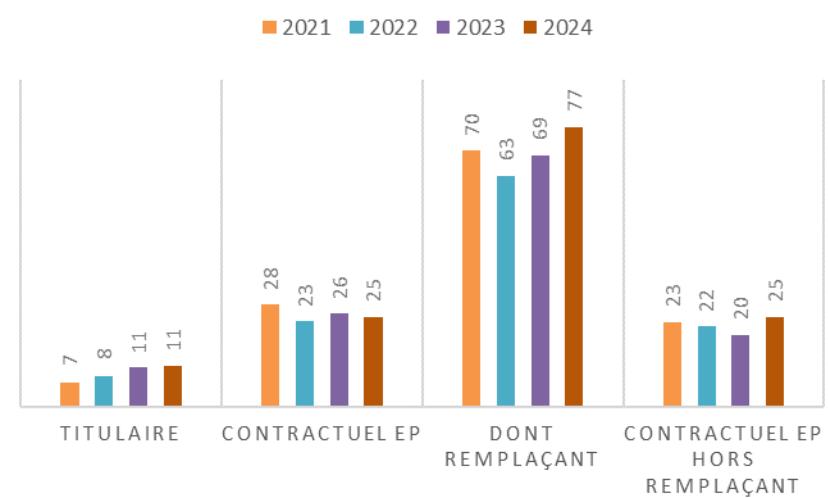


# Mouvements des agentes et agents permanents : évolution sur 4 ans

## RÉPARTITION FEMME/HOMME



## TAUX DE ROTATION



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

# Mouvements : quelques points d'analyse

- Les principaux types de départs chez les fonctionnaires sont la mutation, la retraite, la mise en disponibilité et le congé formation.
- A noter cette année le départ d'environ 70 agentes et agents de la Métro vers le SMMAG.
- Les recrutements concernant les fonctionnaires se font principalement par recrutement direct (nouvel arrivant dans la collectivité et agente et agent déjà présent en tant que contractuel) ou par voie de mutation
- 36 réintégrations de fonctionnaires en 2024 (retour de disponibilité ou de congé parental par exemple) contre 0 pour les contractuels sur emplois permanents. A titre de comparaison en 2022 pour un effectif global similaire, 29 agentes et agents fonctionnaires étaient concernés par une réintégation.



# La rémunération



23,3% des dépenses de fonctionnement sont consacrées aux charges de personnel  
(2023 : 23,2%)

Part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement :

21 % des dépenses de fonctionnement

Source :  
FNCGD, Ed.  
2024 –  
données 2021



# La formation



73% des agentes et agents sur emplois permanents ont bénéficié d'une formation (2023 : 76%)

Le coût moyen par agent est de 763,4 euros, cout de la cotisation obligatoire CNFPT inclus (2023 : 571,4 euros)\*

11 agentes et agents ont effectué un bilan de compétence (2023 : 12)

60% des formations sont internes à la collectivité (2023 : 60%)

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

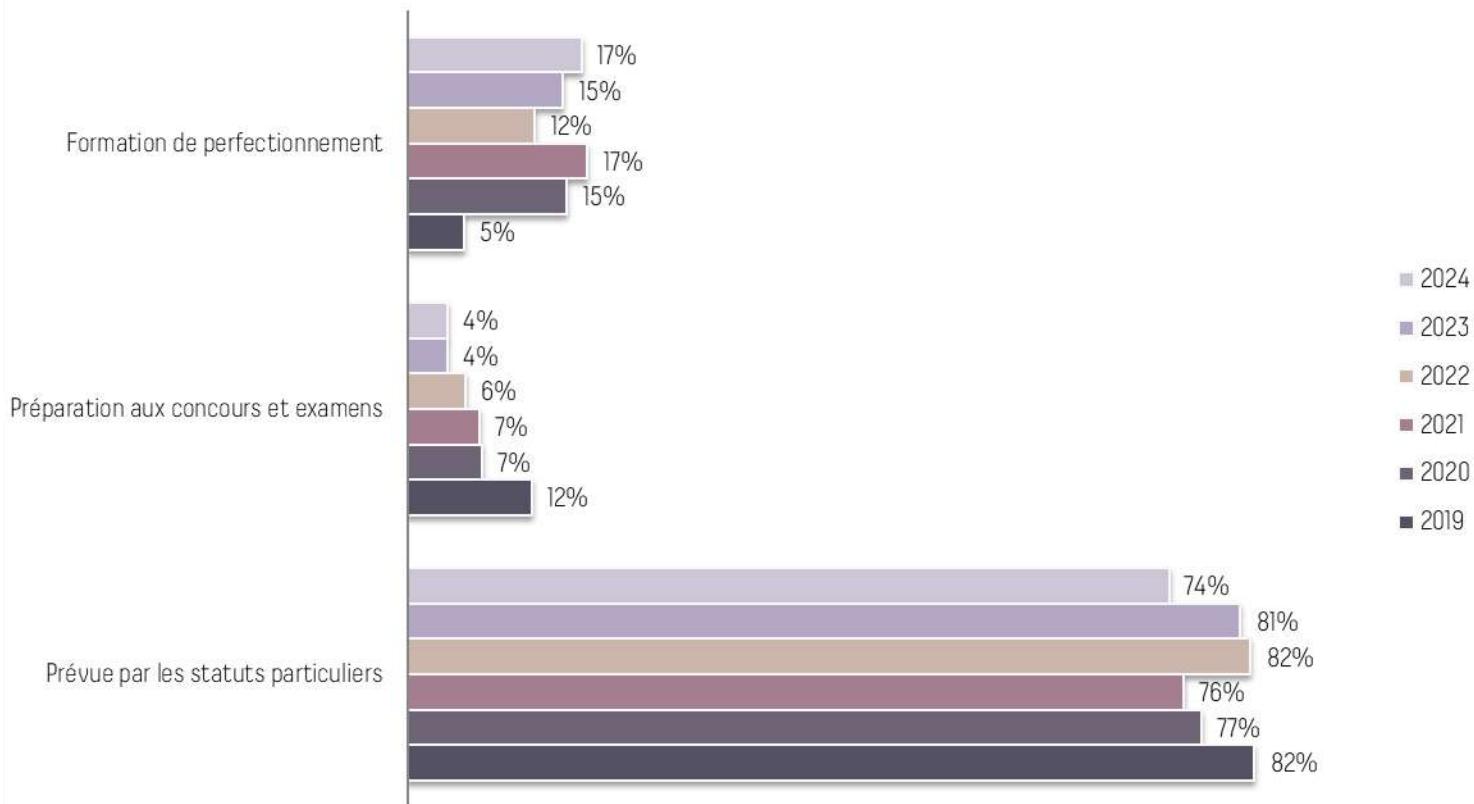
Augmentation des couts relatifs aux formations hors CNFPT et à la formation des apprentis





# La formation, répartition par catégorie, répartition femme/homme

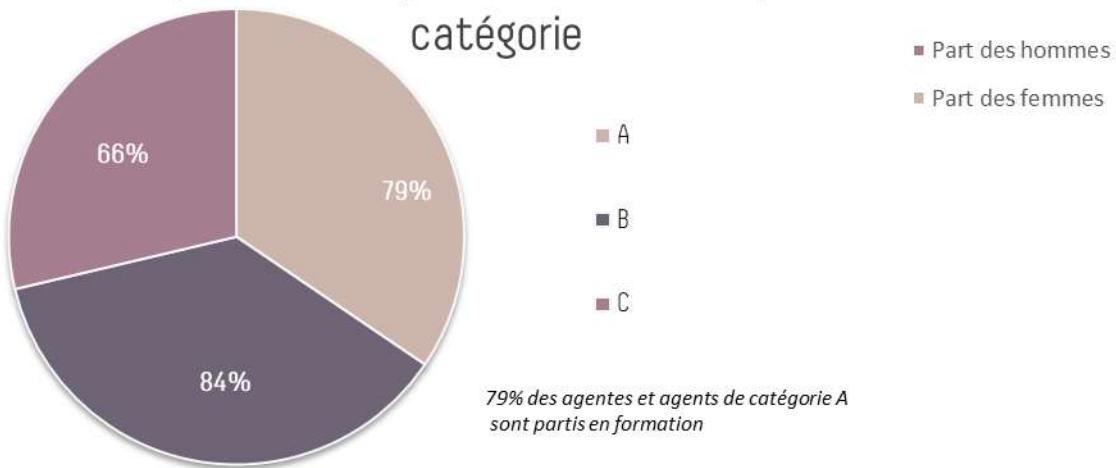
Catégorie de formation



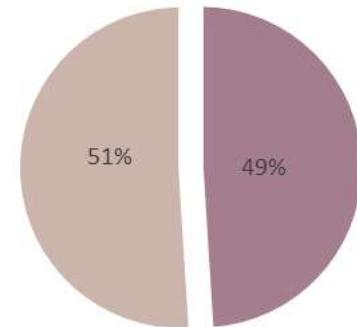
# La formation, répartition par catégorie, répartition femme/homme

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

Part des agentes et agents sur emplois permanents partis en formation par catégorie



79% des agentes et agents de catégorie A sont partis en formation





# Santé et sécurité



14% de taux de visite spontanée chez le médecin de prévention (2023: 12%)

95 accidents du travail déclarés (2023 : 110)

5,3 % de taux d'exposition aux accidents du travail imputables au service (2023 : 5 %)

82 assistantes et assistants de prévention désignés dans la collectivité\* (2023 : 82)

Taux d'exposition aux accidents de service :



Taux de visites médicales spontanées :

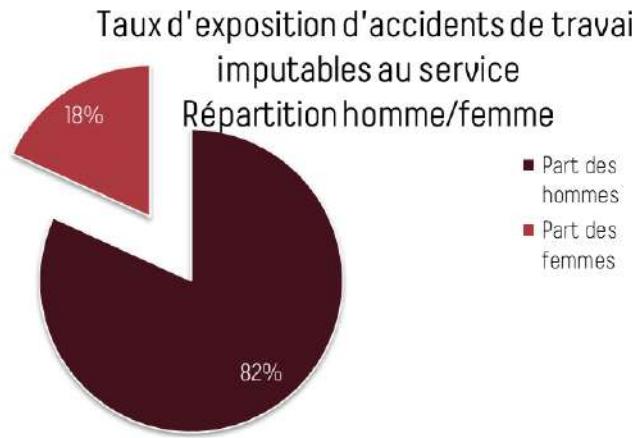


Source :  
FNCGD, Ed.  
2024 -  
données 2021

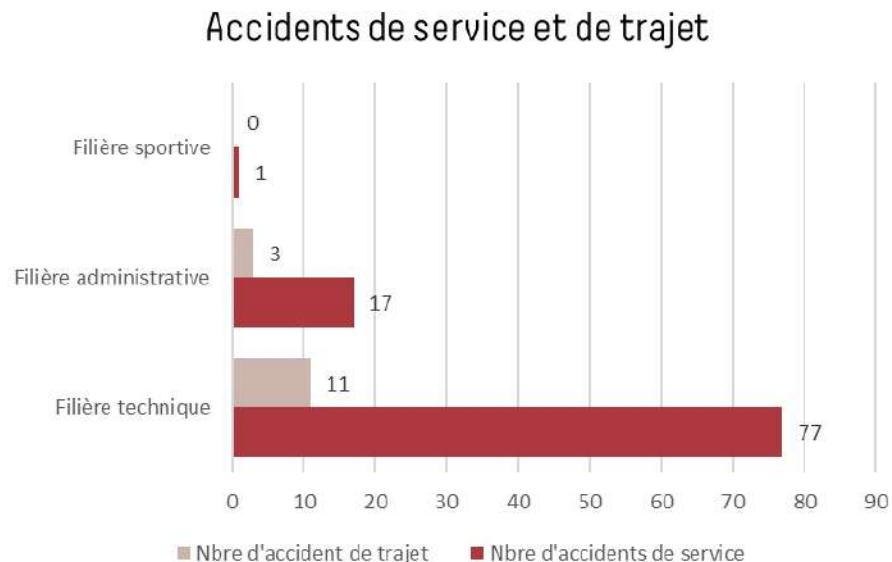
\*NB : dans le cadre du projet PAPRIPACT le mode de désignation des assistantes et assistants de prévention sera revu au titre de l'année 2025.



# Accidents de travail et inaptitudes



5% des agentes et agents sur emplois permanents ont été exposé à des accidents de travail imputable au service. Sur ces 5%, 18% sont des femmes (en 2023 8% sont des femmes)



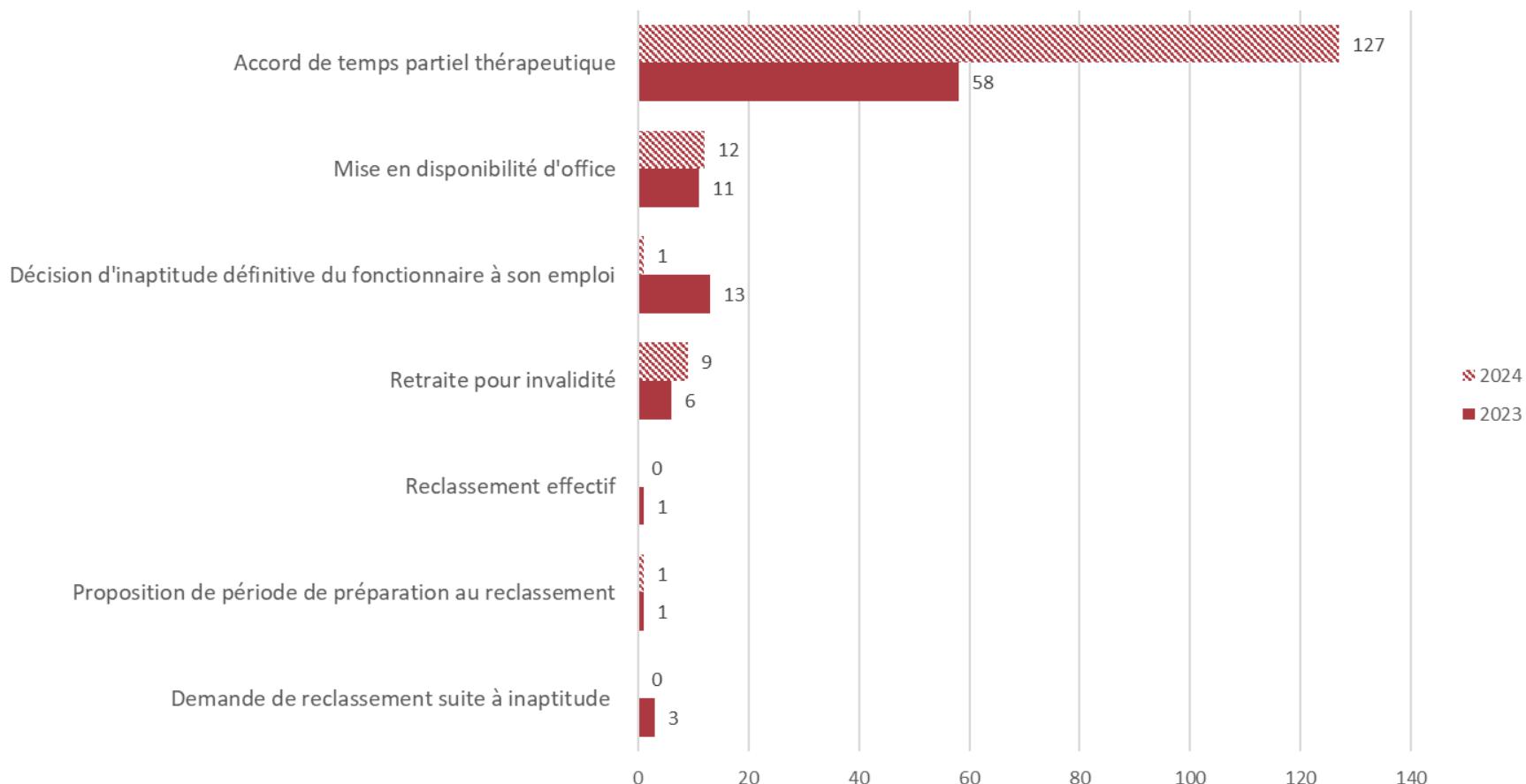
2023 : Nbre accidents de service : 95 dont 84 dans la filière technique / Nbre d'accidents de trajet : 14

Nombre de jours d'arrêt liés aux accidents de service et de trajet :  
**13503 jours (11092 en 2023)**



# Accidents de travail et inaptitudes

Inaptitude





GRENOBLE ALPES  
MÉTROPOLE

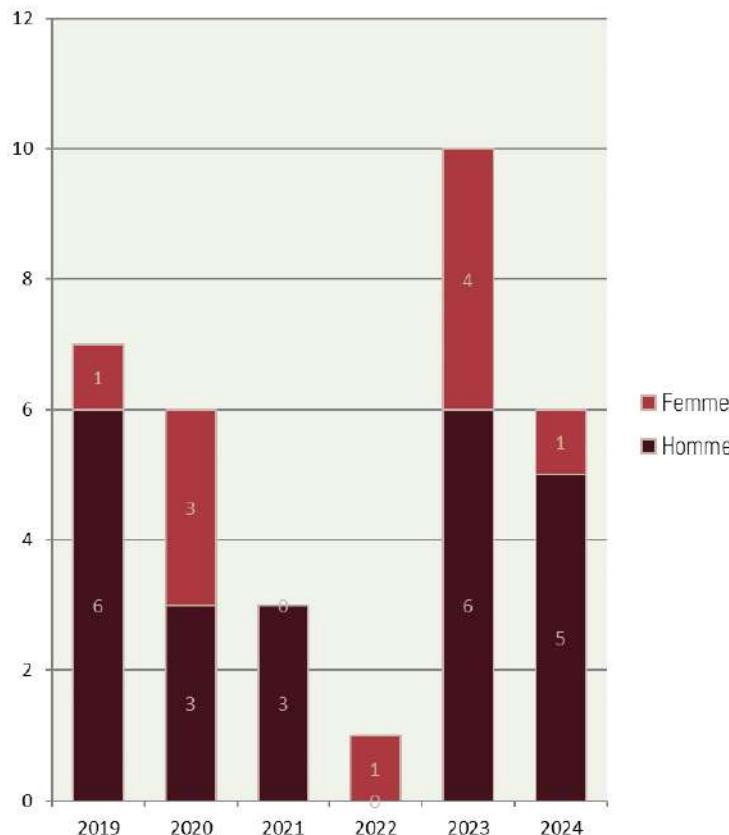
# Actes de violence et visites médicales

Nbre d'actes de violence physique envers le personnel :

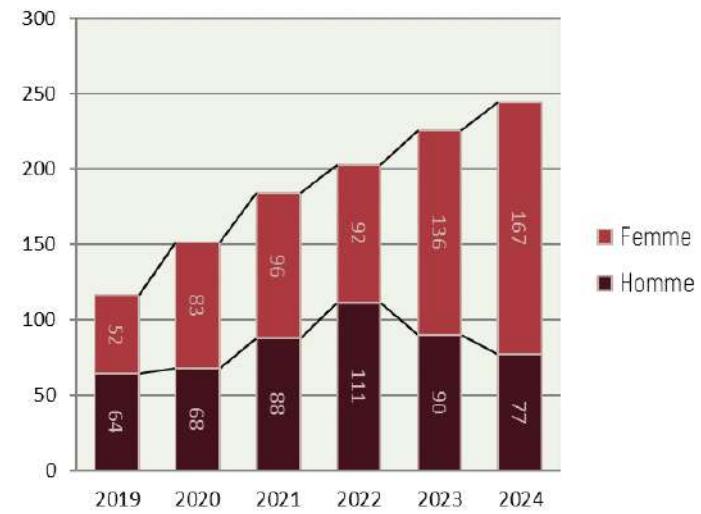
En moyenne :



Nbre d'actes de violence physique déclarés 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

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.
- Formation organisée par la collectivité : ces formations comprennent les formations dispensées par les agents Métro (formations dites internes) et les formations organisées par la Métro avec prestataires externes (formations dites intra : formations management, réglementaires, compétences douces par exemple)
- Formations autres organismes : englobent l'ensemble des formations pour lesquelles les agents se rendent sur le lieu de la formation et qui sont organisées par un prestataire (autre que le CNFPT)

# Glossaire

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

Définition des mises à dispositions d'office :

- Dispo d'office avec prestation : La disponibilité d'office est la situation dans laquelle un fonctionnaire territorial est placé hors de son administration, sans demande de sa part, notamment lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits aux congés de maladie et se trouve inapte à reprendre son poste ou en attente d'un reclassement ou d'une réintégration. Cette mesure peut aussi concerner la fin de certaines autres positions statutaires (détachement, congé parental, etc.). Le fonctionnaire cesse de percevoir son traitement et d'acquérir des droits à l'avancement et à la retraite durant cette période. Cette position fait suite à un avis du conseil médical et on verse une indemnité de coordination complétée par la prévoyance.
- Dispo d'office sans prestation : Situation où l'agent est placé en disponibilité d'office et ne reçoit aucun traitement ni indemnité. Il ne fournit aucune prestation à l'administration et ne bénéficie d'aucune prestation statutaire liée à l'activité ; seul un éventuel revenu de remplacement (par exemple indemnités journalières de la sécurité sociale) peut être versé selon les cas. Cas très exceptionnel.
- Dispo d'office conservatoire : disponibilité d'office pour raisons de santé à titre conservatoire suite à épuisement des droits statutaires médicaux dans l'attente de l'avis du conseil médical (sur un octroi d'un CLM ou dispo d'office), on maintient dans ce cas un demi-traitement complété par la prévoyance.

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

# Glossaire

Les mouvements :

→ Taux de rotation : (Nombre de départs + 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 : (Effectif au 31/12/N - 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