



Le bilan social de la Ville de Lyon fête cette année ses trente ans.

Le bilan social présente, chaque année, un ensemble d'indicateurs permettant d'apprécier la situation de notre collectivité. Conçu pour faciliter le pilotage des ressources humaines, c'est un outil de référence au service du dialogue social. Accessible à l'ensemble des agent-es via le Kiosque, il permet un large partage des données sociales de notre collectivité à la fois chiffrées, objectivées et comparables dans le temps.

En complément du bilan social, la Ville de Lyon édite, tous les deux ans :

- **le « rapport sur l'état de la collectivité »** (REC), institué par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,
- **le « rapport de situation comparée »** (RSC), conformément à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) dans le cadre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations.

À compter de 2021, ces trois documents seront remplacés par le rapport social unique (RSU). Il s'agit d'un rapport réglementaire prévu dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui sera soumis au Conseil municipal, après avis du Comité technique.

Le bilan social 2019 que vous avez entre vos mains est donc le dernier, sous cette forme, d'une initiative volontaire de notre collectivité initiée en 1990. À pleine maturité, elle laissera place à un document unique et fédérateur qui poursuivra les mêmes ambitions en nous offrant encore plus de lisibilité pour suivre les évolutions sociales de notre administration.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Claude Soubeyran de Saint-Prix

Directeur général des services

ÉDITO	2
SOMMAIRE	3
LA VILLE DE LYON EN QUELQUES CHIFFRES	4
PORTRAIT TYPE D'UN AGENT-E PERMANENT-E À LA VILLE DE LYON	5
ORGANIGRAMME DE LA VILLE DE LYON	6

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

SOMMAIRE	68
CHIFFRES-CLÉS	69
Dépenses de personnel	70
Revenus annuels et coût moyen des agent-es	71
Heures supplémentaires et astreintes	74
Régime indemnitaire	75
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	77
Prime d'intéressement liée à la réussite des centres de responsabilités municipaux (CRM)	78
Autres rémunérations et avantages	79
Mesures de politique sociale	80
Déplacements	83
Allocations chômage	85

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

SOMMAIRE	87
CHIFFRES-CLÉS	88
Carrières	89
Formation	102
Centres de responsabilité municipaux (CRM)	110
Marqueurs pluriannuels (2010-2019)	111

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

SOMMAIRE	113
CHIFFRES-CLÉS	114
Prévention, conditions de travail, sécurité et santé	115
Relations sociales	122

EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

EMPLOI

SOMMAIRE	8
CHIFFRES-CLÉS	9
Définitions	10
Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019	14
Régime de travail	33
Évolution de l'emploi permanent et mobilité	38
Reclassements et réorientations professionnelles	49
Insertion, apprentissage et stages	52
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap	54
Absentéisme	56
Marqueurs pluriannuels (2011-2019)	63

SIGLES 126

LEXIQUE 126

LA VILLE DE LYON EN QUELQUES CHIFFRES

522 679
HABITANT-ES



SPORTS

10 PISCINES
2 PATINOIRES

STADES
(dont Gerland
et Vuillermet) **35**

86 SALLES
SPÉCIALISÉES
ET GYMNASES
(dont le Palais
des Sports
et la Halle
Diagana)



CULTURE

6 MUSÉES
MUNICIPAUX

ÉTABLISSEMENTS
DE SPECTACLE
VIVANT **7**



ÉDUCATION

110 ÉCOLES
MATERNELLES

ÉCOLES
ÉLÉMENTAIRES **96**



PETITE ENFANCE

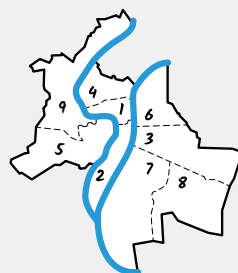
52 ÉTABLISSEMENTS
D'ACCUEIL
(50 crèches
et 2 services
d'accueil)

4 575

HA DE SUPERFICIE
(fleuves non inclus)

9 ARRONDISSEMENTS

et 522 679 habitant-es



1^{ER} arr.
30 142 habitant-es
2^E arr.
30 898 habitant-es
3^E arr.
102 752 habitant-es
4^E arr.
36 369 habitant-es
5^E arr.
50 473 habitant-es

6^E arr.
52 568 habitant-es
7^E arr.
82 105 habitant-es
8^E arr.
86 110 habitant-es
9^E arr.
51 262 habitant-es

PORTRAIT TYPE D'UN-E AGENT-E PERMANENT-E À LA VILLE DE LYON



63,9 %
DE L'EFFECTIF EST FÉMININ

85,1 % D'AGENT-ES AYANT
LE STATUT DE
FONCTIONNAIRE



4,55
JOURS DE FORMATION
PAR AGENT-E FORMÉ-E

24 518
JOURS DE FORMATIONS



86,1 %
RÉGIME DE TRAVAIL PRIVILÉGIÉ :
LE TEMPS PLEIN

45 617 €
COÛT MOYEN
D'UN-E AGENT-E PERMANENT-E
À TEMPS PLEIN

**14 ans
et 9 mois**
ANCIENNETÉ MOYENNE

46 ans et 1 mois

ÂGE MOYEN



56,9 %
DE L'EFFECTIF
RÉSIDE HORS DE LYON



18,6
JOURS D'ABSENCE
PAR AGENT-E POUR
MALADIE ORDINAIRE

42,8 %
DES EFFECTIFS EN
FILÈRE TECHNIQUE

68,5 %
DE CATÉGORIE
C

Accueil
Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

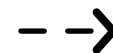
CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

ORGANIGRAMME DES SERVICES DE LA VILLE DE LYON

au 31/12/2019

LE MAIRE DE LYON



CABINET DU MAIRE et SERVICES RATTACHÉS

- Directeur de Cabinet
- Directeur de Cabinet Adjoint
- Chef de Cabinet
- Bureau du Cabinet
- Protocole
- Communication externe
- Evénements et animations
- Service commun relations internationales*

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE LA VILLE DE LYON

- Systèmes d'information et transformation numérique
- Commande publique
- Assemblées
- Affaires juridiques
- Assurances
- Missions transverses
- Délégué à la protection des données
- Service commun de documentation*



DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

- Inspection générale des services
- Chargé-e de mission
- Mission organisation et méthodes
- Finances
- Contrôle de gestion



• Délégation générale aux affaires sociales, aux sports, à l'éducation et à l'enfance

- Secrétariat général
 - Éducation
 - Enfance
 - Développement territorial
 - Sports
- Centre Communal d'Action Sociale*

• Délégation générale à la culture

- Direction des affaires culturelles
- Musée des Beaux-arts
- Musée d'Art contemporain
- Direction des 3 musées :
 - Musées Gadagne
 - Musée Henri Malartre
 - Musée de l'imprimerie et de la communication graphique
- CHRD
- Auditorium - Orchestre National de Lyon
- Archives municipales
- Bibliothèque municipale
- Archéologie
- Théâtre des Célestins
- Service commun université et vie étudiante*

• Délégation générale au service au public et à la sécurité

- Secrétariat général
- Lyon en direct
- Cadre de vie
- Cimetières
- Écologie urbaine
- Sécurité et prévention
- Police municipale
- Régulation urbaine
- Mairies d'arrondissement

• Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux

- Secrétariat général
- Aménagement urbain
- Construction
- Mobilité urbaine
- Éclairage urbain
- Économie, commerce et artisanat
- Espaces verts
- Gestion technique des bâtiments
- Immobilier
- Logistique, garage et festivités

• Délégation générale aux ressources humaines

- Emploi et compétences
- Administration des personnels
- Relations sociales et vie au travail
- Communication et coopérations internes
- Pilotage financier et juridique RH

*Services communs : Ville de Lyon et Métropole de Lyon

EMPLOI



EMPLOI

CHIFFRES-CLÉS

1. DÉFINITIONS

1.1. Emplois permanents	10
1.2. Emplois non permanents	12
1.3. Agent-es vacataires	12
1.4. Emplois d'insertion professionnelle	12
1.5. Récapitulatif des populations d'agent-es présentées dans le bilan social 2019	12
1.6. Temps de travail	13
1.7. Équivalent temps plein (ETP)	13

2. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

2.1. Effectifs sur emplois permanents	14
2.2. Effectifs sur emplois non permanents	30
2.3. Effectifs de l'ensemble des agent-es permanent-es et non permanent-es au 31.12.2019	32

3. RÉGIME DE TRAVAIL

3.1. Temps partiels	33
3.2. Compte épargne temps (CET)	36

4. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT ET MOBILITÉ

4.1. Créations nettes d'emplois	38
4.2. Suppressions nettes d'emplois	43
4.3. Bilan du PGAEC 2019	46
4.4. Mouvement du personnel	46

5. RECLASSEMENTS ET RÉORIENTATIONS PROFESSIONNELLES

5.1. Réintégrations	49
5.2. Reclassements pour raisons de santé	50

6. INSERTION, APPRENTISSAGE ET STAGES

6.1. Contrat d'apprentissage	52
6.2. Stages école gratifiés	53

7. BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

7.1. Effectifs	54
7.2. Calcul de l'obligation	55

8. ABSENTÉISME

8.1. Absences pour raisons de santé des agent-es permanent-es	56
8.2. Absences pour maladie des agent-es permanent-es	56
8.3. Absences pour accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles des agent-es permanent-es	57
8.4. Autres motifs d'absence	61
8.5. Agent-es en disponibilité d'office	62

9. MARQUEURS PLURIANNUELS (2011-2019)

9.1. Emplois permanents au 31.12 de chaque année	63
9.2. Emplois non permanents au 31.12 de chaque année	63
9.3. Âge moyen des agent-es sur emplois permanents	64
9.4. Départs en retraite	64
9.5. Temps partiel	64
9.6. Nombre d'agent-es ayant un CET actif	65
9.7. Absentéisme pour maladie	65
9.8. Accidents de travail	66

CHIFFRES-CLÉS AU 31.12.2019

8 320

AGENT-ES

(7 568,1 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN) :

7 125

AGENT-ES PERMANENT-ES

1 195

AGENT-ES NON PERMANENT-ES



13,9 %

DES EFFECTIFS TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL (991 AGENT-ES)

75,3 %

DE TEMPS PARTIELS SUR AUTORISATION



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

63,9 %

+ 1 MOIS D'ÂGE MOYEN

46 ans et 1 mois

LÉGÈRE BAISSÉ DE L'ANCIENNETÉ MOYENNE

14 ans et 9 mois



RÉPARTITION PAR CATÉGORIES :

17,2 % DE CATÉGORIE A
14,3 % DE CATÉGORIE B
68,5 % DE CATÉGORIE C

2 FILIÈRES MAJORITAIRES

42,8 % 20,3 %
TECHNIQUE ADMINISTRATIVE



UN TAUX D'ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ S'ÉLEVANT À

8,12 %

PRÈS DE

64,5 %

DES EFFECTIFS POSSÈDE UN CET, HAUSSE DE 0,6 % DU NOMBRE DE C.E.T. ACTIFS (4 594)



STABILITÉ DES CONTRATS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

63 STAGIAIRES ÉCOLES GRATIFIÉS

97 APPRENTI-ES

8,8 %

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE), EN PROGRESSION DE 0,5 POINT

Accueil



Sommaire



EMPLOI

9 Chiffres-clés

10 Définitions

14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019

33 Régime de travail

38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité

49 Reclassements et réorientations professionnelles

52 Insertion, apprentissage et stages

54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap

56 Absentéisme

63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

EMPLOI

Les chiffres présentés dans le bilan social correspondent à l'ensemble des effectifs de la Ville de Lyon présents au 31 décembre 2019. Ces effectifs comprennent toutes les directions du budget principal de la Ville de Lyon ainsi que les budgets annexes : Théâtre des Célestins, Halles Paul Bocuse et Auditorium-ONL (depuis le 1^{er} janvier 2015).

Afin de donner des éléments de comparaison, des statistiques nationales seront régulièrement citées. Les sources seront précisées dans les commentaires.

1. DÉFINITIONS

Les définitions font référence à la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Les regroupements de populations d'agent-es (permanent-es/non permanent-es) du bilan social suivent la structure du budget de personnel de la Ville de Lyon, c'est pourquoi ils peuvent varier de la classification établie par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans le rapport sur l'état de la Collectivité. Les différences sont précisées dans les commentaires.

1.1. EMPLOIS PERMANENTS

Les emplois permanents sont créés par délibération du conseil municipal pour faire face à un besoin durable de la collectivité. Ils sont référencés dans le tableau des effectifs et doivent être occupés par des fonctionnaires (titulaires ou stagiaires). Cependant, dans certains cas prévus par la loi, les collectivités peuvent recruter, à titre dérogatoire, des agent-es contractuel-les pour occuper ces emplois.

Ainsi, à la Ville de Lyon, le personnel sur emplois permanents est composé de différents types d'agent-es :

1.1.1. Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires

Lauréat-es d'un concours de la fonction publique ou, dans certains cas prévus par les textes, recruté-es en accès direct, les fonctionnaires occupent les emplois permanents. Ils bénéficient d'un déroulement de carrière (avancements de grade, d'échelon, promotion interne...) prévu par le statut.

1.1.2. Les contractuel-les

Les "contractuel-les article 3-3"

Les agent-es contractuel-les peuvent être recruté-es sur le fondement de cet article :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ;
- pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à **50 %**.

Le contrat est conclu pour une durée maximale de 3 ans. Cette durée est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans au maximum. Si, à l'issue de cette durée, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

Les "contractuel-les article 3-1"

Les agents recrutés sur ce fondement assurent le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agent-es contractuel-les art. 3-3 autorisé-es à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi

n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi n° 84-54 du 26 janvier 1984, ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le contrat est conclu pour la durée de l'absence du fonctionnaire ou du ou de la contractuel-le complété-e ou remplacé-e et peut prendre effet avant le départ de cet-te agent-e.

Il peut être renouvelé dans la limite de la durée de l'absence de l'agent-e à remplacer.

NB : Les remplaçant-es d'agent-es malades (contrats "RM") entrent dans cette catégorie, mais à la Ville de Lyon, ils-elles ne sont pas comptabilisé-es dans les emplois permanents.

Les "contractuel-les article 3-2"

Il s'agit des agent-es recruté-es pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée maximale d'un an, pouvant être prolongé dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure pour pourvoir l'emploi par un-e fonctionnaire n'a pu aboutir.

Les "contractuel-les article 38"

Bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleur-euses handicapé-es, ils ou elles peuvent être recruté-es, en qualité de contractuel-les, dans un emploi de catégorie A, B ou C ; ils ou elles sont soumis-es, durant leur contrat, à des dispositions spécifiques, et ont vocation à être titularisé-es dans le cadre d'emplois correspondant.

Article 38, loi 84-53 du 26 janvier 1984

Les agent-es contractuel-les article 47

Par dérogation à l'article 41 de la loi n° 84-53, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois de directeur général des services et directeur général adjoint des services au sein de la Ville de Lyon.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

1.1.3. Les emplois particuliers

Les collaborateur-trices de Cabinet

Pour former son cabinet, l'autorité territoriale peut recruter librement des collaborateur-trices de cabinet par voie de contrat, et mettre librement fin à leurs fonctions. Les fonctions de ces dernier-ères cessent en tout état de cause à expiration du mandat de l'élu-e.

En cas de réélection, l'élu-e doit former un nouveau cabinet et renommer les collaborateur-trices qu'il souhaite garder auprès de lui.

L'autorité territoriale ne peut nommer en qualité de collaborateur de cabinet ni son actuel-le conjoint-te, partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ou concubin-e, ni ses parents ou les parents de son-sa conjoint-e, partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ou concubin-e, ni ses enfants ou ceux de son-sa conjoint-e, partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ou concubin-e.

Article 110 de la loi du 26 janvier 1984

Les collaborateur-trices de groupes d'élu-es

Les agent-es contractuel-les recruté-es pour exercer les fonctions de collaborateur-trice de groupes d'élu-es sont engagé-es par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante. À l'issue des 6 ans, si leur contrat est renouvelé, il le sera par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984

Les assistant-es maternel-les et familiaux-ales

Les assistant-es maternel-les et les assistant-es familiaux-ales employé-es par des collectivités territoriales sont des agent-es contractuel-les. Les dispositions particulières qui leur sont applicables, compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par le Code de l'action sociale et des familles.

Articles L 421-1, L 422-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles.

NB : Depuis la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le terme "agent-es contractuel-les" qualifie tous les agent-es non fonctionnaires de droit public.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

1.2. EMPLOIS NON PERMANENTS (CLASSEMENT SPÉCIFIQUE À LA VILLE DE LYON)

Le Conseil municipal peut créer des emplois non permanents pour :

- faire face à un accroissement temporaire d'activité (*Article 3 I 1° de la loi du 26 janvier 1984*) ;
L'agent-e contractuel-le sera recruté-e pour une durée maximale de douze mois, compte tenu le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs.
- faire face à un accroissement saisonnier d'activité (*Article 3 I 2° de la loi du 26 janvier 1984*) ;
L'agent-e contractuel-le sera recruté-e pour une durée maximale de six mois, compte tenu le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.
- mener à bien un projet ou une opération identifiés (*article 3, II de la loi du 26 janvier 1984*) ;
Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.
- assurer le remplacement ponctuel d'agent-es malades (*Article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984*) (classement spécifique à la Ville de Lyon).

1.3. AGENT-ES VACATAIRES

Ils ou elles sont engagée-es pour « une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés »

Article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

Les agent-es vacataires ne sont pas compté-es dans les effectifs (ni permanents, ni non permanents).

1.4. EMPLOIS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Au sein des services, d'autres types de personnel exercent des missions. Ils occupent des emplois d'insertion :

- contrat d'apprentissage (*Articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail*)

Ces contrats relèvent du Code du travail et par conséquent du droit privé. Le statut de la fonction publique territoriale ne leur est pas applicable.

De ce fait, comme les agent-es vacataires, ils ne sont pas comptés dans les effectifs (ni permanents, ni non permanents). Les informations les concernant sont présentées au chapitre 1.6 "Insertion, apprentissage et stages".

1.5. RÉCAPITULATIF DES POPULATIONS D'AGENT-ES PRÉSENTÉES DANS LE BILAN SOCIAL 2019

Agent-es sur emplois permanents	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnaires : Titulaires et stagiaires de la Fonction publique territoriale • Contractuel-les article 3-3 : recruté-es sur la base de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, pour "absences de cadre d'emplois" ou "lorsque la nature des emplois ou les besoins des services le justifient, en l'absence du recrutement d'un fonctionnaire" ou "pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%" • Autres contractuel-les recruté-es dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Dans l'attente du recrutement d'un-e fonctionnaire - Contractuel recruté au titre de l'article 3-1 sauf pour remplacement des agents absents pour maladie ; - Travailleur-euses handicapé-es ; - Collaborateur-trices de cabinet et de groupes d'élu-es ; - Assistant-es maternel-les.
Contractuel-les sur emplois non permanents	<p>Recruté-es sur les natures de contrat suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accroissement temporaire d'activité (ATA) ; - Accroissement saisonnier d'activité (ASA) ; - Remplacement d'agent-es absent-es (RM). <p><i>NB : cette catégorie d'agent-es (RM) est répertoriée dans les agent-es sur postes permanents dans le Rapport sur l'état de la Collectivité</i></p>

1.6. TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail du poste (ou de l'emploi)

- Emploi à temps complet : il s'agit d'un emploi ou d'un poste dont la durée hebdomadaire est au moins égale à la durée légale du travail, c'est-à-dire **35** heures (sauf cas particulier des obligations de service fixées à **20** ou **16** heures pour les cadres d'emplois de l'enseignement artistique).
- Emploi à temps non complet : il s'agit d'un emploi dont la durée hebdomadaire est inférieure à celle d'un emploi à temps complet. Cette durée est fixée par le Conseil municipal en fonction des besoins de la collectivité.

Temps de travail de l'agent-e

- L'agent-e est à "temps complet" lorsqu'il ou elle est affecté-e sur un emploi à temps complet. Il effectue la durée de travail fixée pour cet emploi.

- L'agent-e est à "temps partiel" lorsqu'il ou elle est affecté-e sur un emploi à temps complet ou non complet, mais autorisé-e à n'effectuer qu'une quotité du temps de travail défini pour le poste : **50%, 60%, 70%, 80%, 90%**.

1.7. ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

L'équivalent temps plein est un outil de mesure des effectifs qui définit le temps de travail des agent-es.

Exemple : un-e agent-e à temps partiel à **80%** équivaut à **0,8** ETP.



Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

2. RÉPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

2.1. EFFECTIFS SUR EMPLOIS PERMANENTS

2.1.1. Répartition des effectifs

Seul-es les agent-es en activité sont comptabilisé-es. Cette position statutaire inclut tous les agent-es affecté-es au sein des Services de la Ville, mis-es à disposition d'une autre structure et rémunéré-es par la Ville de Lyon, en détachement "entrant" et en congé de formation professionnelle. C'est pourquoi les agent-es en disponibilité d'office* ne sont pas comptabilisé-es dans les tableaux.

Le nombre total des effectifs sur emplois permanents comprend les agent-es titulaires, les stagiaires, les contractuel-les art. 3-3. Sont également recensés sous le terme "autres contractuel-les sur emplois permanents", les personnels embauchés dans l'attente du recrutement

d'un-e fonctionnaire, sur poste libéré temporairement, en complément de temps partiel, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou avec les statuts particuliers d'assistant-es maternel-les, de collaborateur-trices de Cabinet ou de groupes d'élu-es.

Dans le bilan social 2017, la répartition des contractuel-les était légèrement différente de celle présentée dans ce rapport, car les agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 38) étaient comptabilisé-es avec les contractuel-les art. 3-3 et non pas avec les "autres contractuel-les". La répartition du nombre d'agent-es contractuel-les (1 150 agent-es) a donc été modifiée pour l'année 2017.

Les effectifs sur emplois non permanents (ATA, ASA, RM et VA)* et les agent-es en contrats de droit privé** (CAE, apprenti-es, stagiaires école) n'apparaissent pas dans cette partie : des chapitres spécifiques leur sont consacrés.

* Cf lexique en fin de bilan social

** Cf paragraphes 2.2 & 6

2.1.1.1. Effectifs sur emplois permanents en Equivalent temps plein (ETP) et en nombre d'agent-es

// Effectifs en ETP et en nombre d'agent-es

Statuts	2017		2018		2019		Écart entre 2018 et 2019	
	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es
Titulaires	5 603,9	5 817	5 602,2	5 806	5 519,9	5 720	-82,34	-86,0
Stagiaires	278,4	290	245,3	253	333,3	342	+88,00	+89,0
Sous-total fonctionnaires	5 882,3	6 107	5 847,5	6 059	5 853,2	6 062	+5,66	+3,0
Contractuel-les art. 3-3	427,9	434	422,7	431	418,7	426	-3,96	-5,0
Autres contractuel-les	688,9	716	682,5	707	607,5	637	-75,04	-70,0
Sous-total contractuel-les sur emplois permanents	1 116,8	1 150	1 105,2	1 138	1 026,2	1 063	-79,00	-75,0
Total	6 999,1	7 257	6 952,7	7 197	6 879,4	7 125	-73,34	-72,0

*Les données de 2017 ont été corrigées en intégrant les contractuel-les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 38) dans les "autres contractuel-les" et non plus dans les "contractuel-les art. 3-3", afin de pouvoir comparer ces données avec celles de 2018 et 2019.

La photographie des effectifs au 31.12 de l'année est la résultante des différents mouvements intervenus pendant l'année écoulée. Les variations peuvent être dues à :

- des changements de statut (stagiaires titularisés, contractuel-es stagiairisé-es, effet des lois de déprécarisation...);
- des arrivées (recrutements, réintégrations...);
- des départs temporaires (disponibilités, congés parentaux...) ou définitifs (retraites, mutations...).

Le nombre d'agents sur postes permanents diminue entre fin 2018 et fin 2019, il passe de **7 197** à **7 125 (-72)**.

En 2019, la variation entre les agents-es titulaires (-86) et stagiaires (+89) s'équilibre. Si le nombre d'agent-es contractuel-es article 3.3 baisse légèrement (-5), celui des « autres contractuel-es sur emplois permanents » diminue plus fortement (-72) entre 2018 et 2019, en lien avec la déprécarisation des agents et leur stagiairisation.

La part des contractuel-es 3-3 reste stable. En revanche, celle des « autres contractuel-es » diminue : elle s'établit à **8,9%** (9,9% en 2017 et 9,8% en 2018). Par suite, la part des contractuel-es sur emplois permanents baisse, passant de **15,8%** en 2017 et 2018 à **14,9%** en 2019.



Le nombre d'agents de la fonction publique territoriale a baissé de -0,8 % entre fin 2017 et fin 2018. Cette baisse est visible dans presque toutes les régions.

Hors contrats aidés, la progression des effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) ralentit légèrement (+0,7 % entre 2017 et 2018, après +0,9 % entre 2016 et 2017).

Le nombre de fonctionnaires est stable : les arrivées de fonctionnaires augmentent, tout comme les départs, d'où la stabilisation des effectifs.

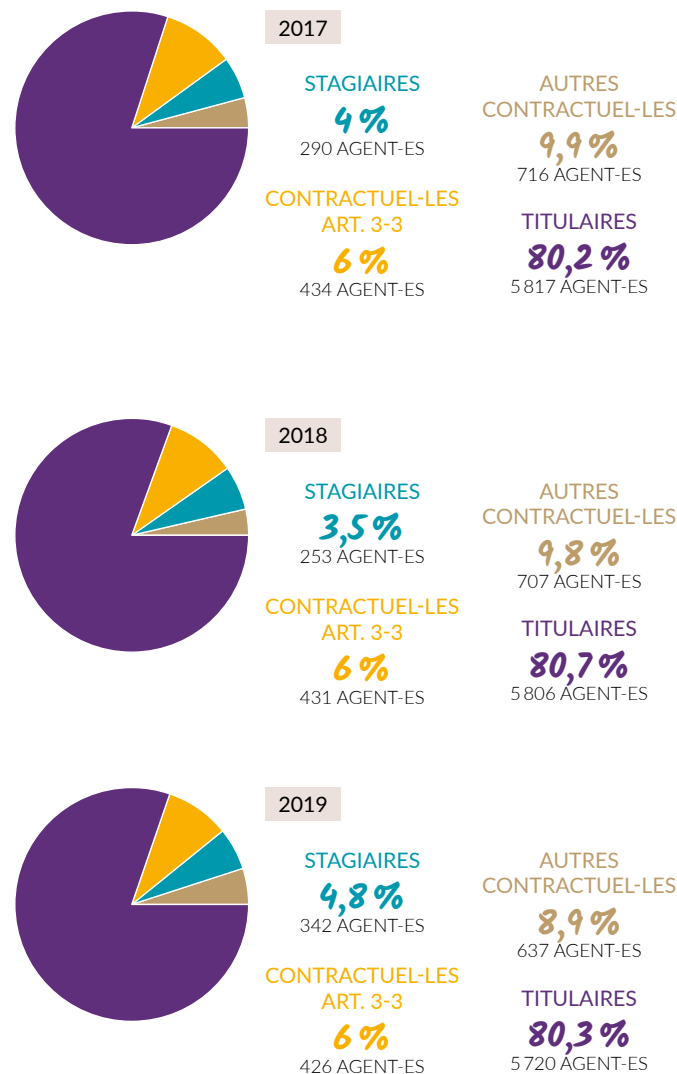
Source : Bulletin d'information statistique de la DGCL n°142 décembre 2019



En 2015, plus d'un agent sur cinq qui travaille tout ou partie de l'année dans la fonction publique est contractuel. Cette part, stable depuis cinq ans, est plus élevée dans la FPT (25%) que dans la FPH (21%) et la FPE (19%). Au cours de l'année, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel.

Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (Dessi).

2.1.1.2. Répartition des agent-es par statut



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR STATUT, LES POURCENTAGES SONT EN HAUSSE POUR LES FONCTIONNAIRES ET EN BAISSE POUR LES CONTRACTUEL-LES, PAR RAPPORT A 2018. 85,1% DE FONCTIONNAIRES ET 14,9% DE CONTRACTUEL-LES.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Effectifs sur emplois permanents à temps non complet

Les agent-es à temps non complet sont affecté-es sur des postes dont le temps de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires. Leur nombre diminue : **95** agent-es en 2019, contre **97** agent-es en 2018 et **103** agent-es en 2017, faisant passer leur proportion de 1,5% de l'effectif global en 2017 à **1,3%** en 2019.

// Effectifs sur emplois permanents mis à disposition ou détachés à la Ville de Lyon

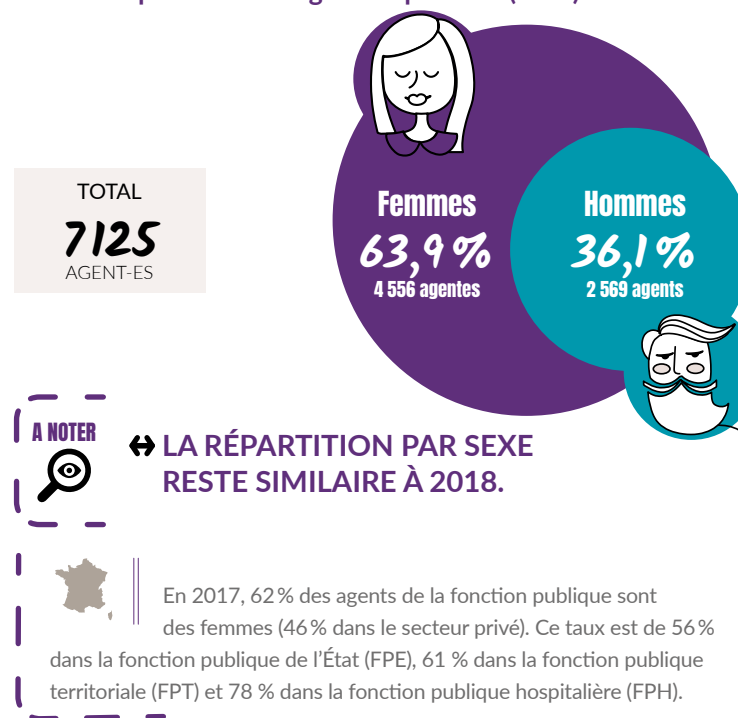
On dénombre **59** agent-es en détachement entrant, ce qui représente 6 agent-es de plus qu'en 2018. **21** sont originaires de la fonction publique hospitalière, **27** de la fonction publique territoriale et **11** de la fonction publique d'Etat.

9 agent-es sont mis à disposition auprès de la Ville de Lyon et sont issu-es de la fonction publique d'Etat.

Par ailleurs, **68** agent-es sont détaché-es de la Ville pour exercer auprès d'une autre fonction publique.

2.1.2. Analyse des effectifs (en nombre d'agent-es)

2.1.2.1. Répartition des agent-es par sexe (en %)



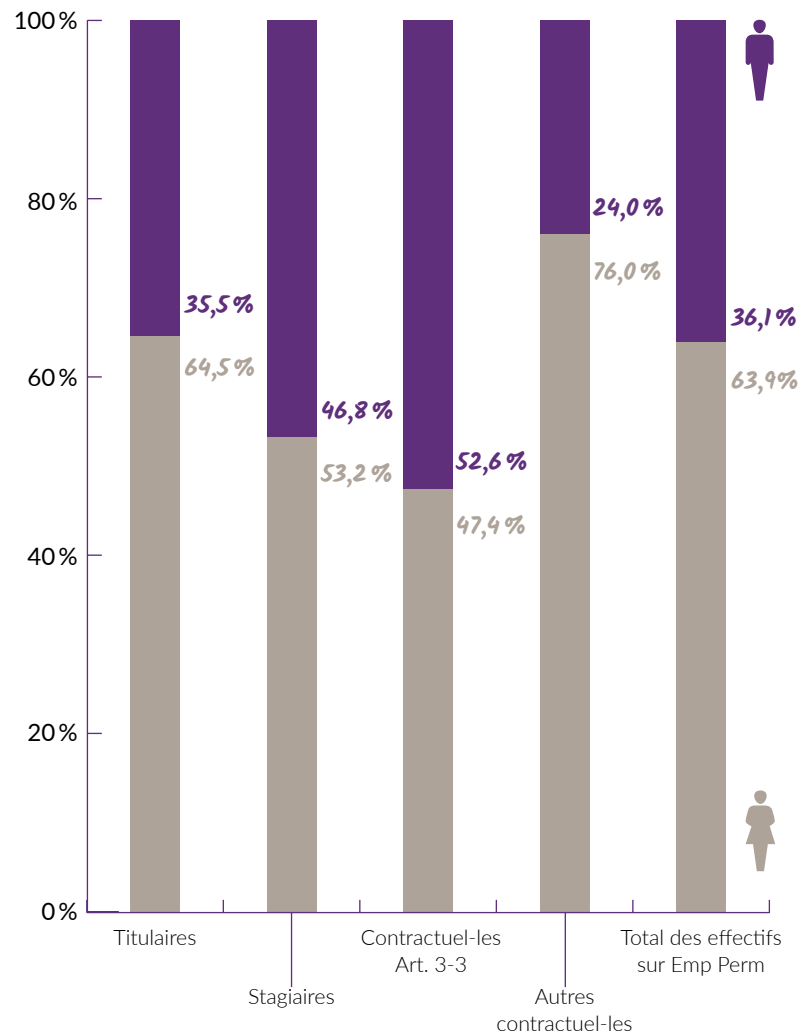
Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, édition.

2.1.2.2. Répartition des agent-es par sexe dans chaque statut (en nombre d'agent-es)

Statuts	2017			2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	3 692	2 125	5 817	3 722	2 084	5 806	3 688	2 032	5 720
Stagiaires	215	75	290	165	88	253	182	160	342
Sous-total fonctionnaires	3 907	2 200	6 107	3 887	2 172	6 059	3 870	2 192	6 062
Contractuel-les art. 3-3	203	231	434	203	228	431	202	224	426
Autres contractuel-les	488	228	716	479	228	707	484	153	637
Sous-total contractuel-les	691	459	1 150	682	456	1 138	686	377	1 063
Total	4 598	2 659	7 257	4 569	2 628	7 197	4 556	2 569	7 125

*Les données de 2017 ont été corrigées en intégrant les contractuel-les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 38) dans les "autres contractuel-les" et non plus dans les "contractuel-les art. 3-3", afin de pouvoir comparer ces données avec celles de 2018 et 2019.

2.1.2.3. Répartition par sexe au sein de chaque statut (en %)



La proportion femmes / hommes reste stable, même si on observe une baisse plus marquée du nombre d'hommes (-59) que de femmes (-13).



À l'échelon national, les agent-es de l'ensemble des trois fonctions publiques étaient âgé-es en moyenne de 43 ans et 3 mois en 2016. La fonction publique territoriale est traditionnellement plus âgée que les autres fonctions publiques avec une moyenne de 45 ans et 2 mois

Source : "Fonction publique : Chiffres clés 2018, DGAFP, (données 2016).

2.1.3. Répartition des agent-es par âge, par statut et par sexe

2.1.3.1. Répartition par moyenne d'âge

	2017	2018	2019
Moyenne d'âge sur la population stagiaire, titulaire & contractuelle art. 3-3	46 ans et 9 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 1 mois
Femmes	46 ans et 10 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 3 mois
Hommes	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois	46 ans et 6 mois
Moyenne d'âge générale des autres contractuel-les sur emplois permanents	35 ans et 9 mois	36 ans et 5 mois	36 ans
Femmes	35 ans et 9 mois	36 ans et 1 mois	35 ans et 8 mois
Hommes	35 ans et 9 mois	37 ans et 2 mois	36 ans et 8 mois
Moyenne d'âge générale de l'ensemble des agent-es sur emplois permanents	45 ans et 8 mois	46 ans	46 ans et 1 mois
Femmes	45 ans et 8 mois	46 ans	46 ans et 1 mois
Hommes	45 ans et 8 mois	46 ans et 1 mois	46 ans



- **AUGMENTATION DE LA MOYENNE D'ÂGE GLOBALE À 46 ANS ET 1 MOIS : + 1 MOIS PAR RAPPORT À 2018.**
- ↔ **PEU DE DIFFÉRENCE D'ÂGE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.**

Accueil

Sommaire



EMPLOI

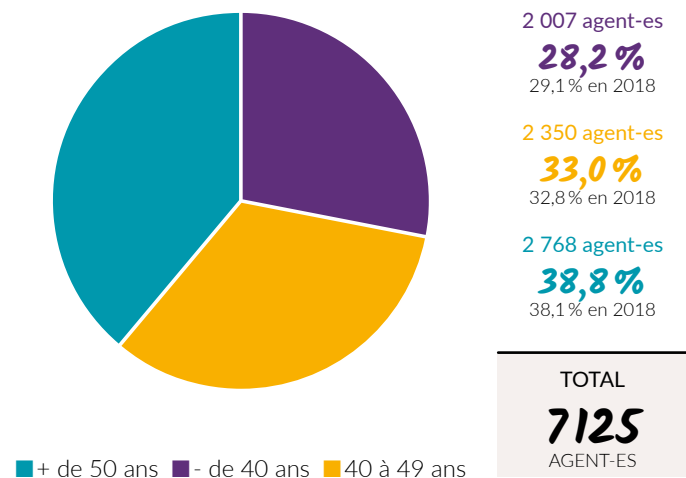
- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

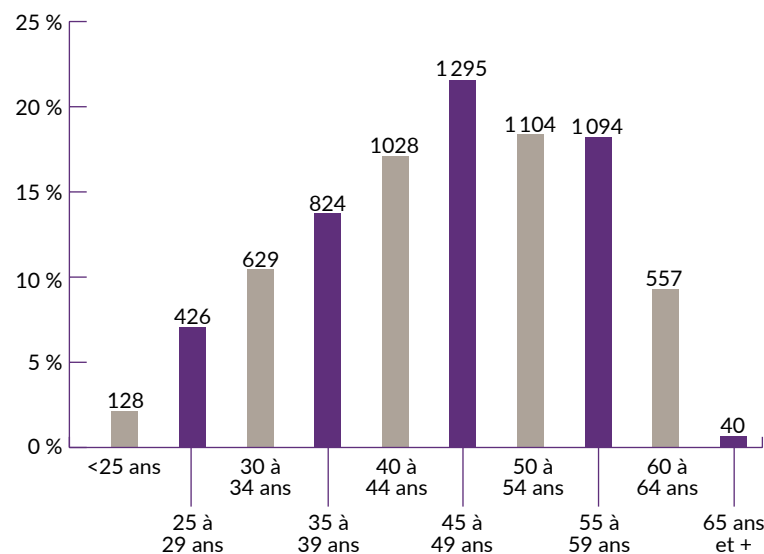
2.1.3.2. Répartition des agent-es par tranche d'âge (en %)



Peu d'évolution entre 2018 et 2019. Les pourcentages sont sensiblement équivalents à ceux de 2018. Même constat sur la progression de la part des agent-es de plus de 50 ans et la diminution de celle des moins de 40 ans par rapport à 2018.

2.1.3.3. Pyramide des âges de l'ensemble des agent-es sur emplois permanents

La pyramide des âges est une représentation graphique de la répartition des agent-es par tranche d'âge et par sexe. Elle permet de repérer l'équilibre des générations au sein des effectifs de la collectivité, d'anticiper les évolutions, et de prévoir des plans d'action en cas de déséquilibre.



Les moins de 25 ans constituent la tranche d'âge la moins représentée, avec **128** personnes, ce qui représente **1,8%** des effectifs totaux. On constate une très légère baisse par rapport à 2018, avec **9** personnes de moins.

A NOTER

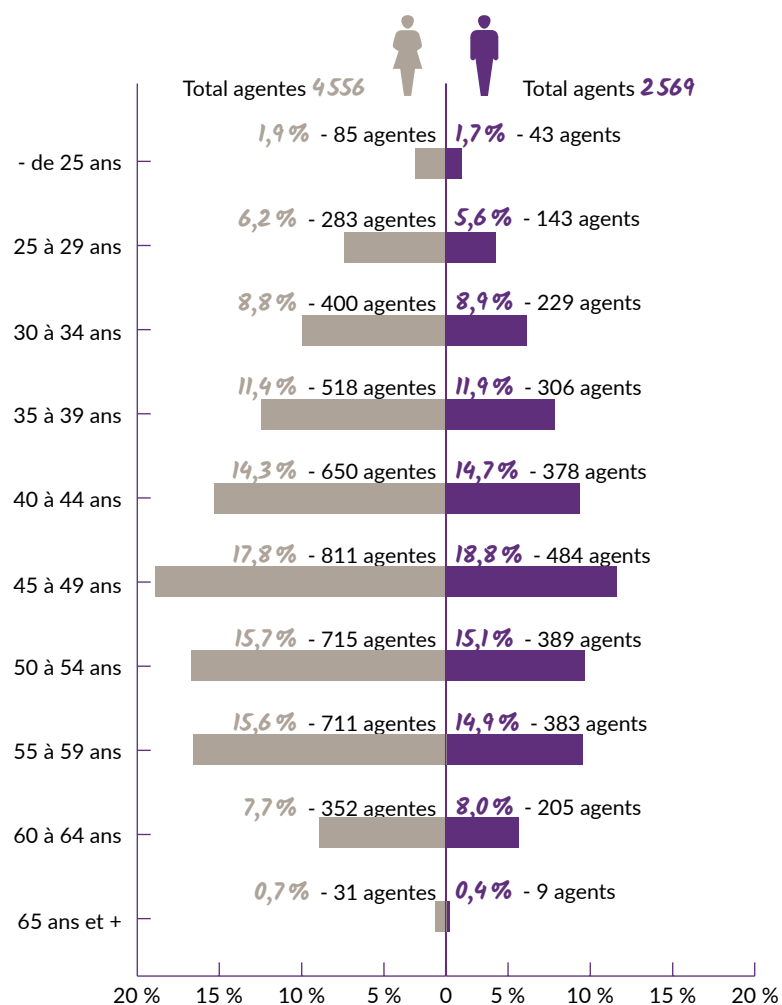


LA TRANCHE D'ÂGE LA PLUS REPRÉSENTÉE EST CELLE DES 45 À 49 ANS, AVEC 1 295 AGENT-ES, ELLE CONCENTRE UN PEU MOINS DE 20 % DES EFFECTIFS (18,2 %).



Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et de 43,1 ans pour les hommes : dans la FPE, 43,2 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes ; dans la FPH, 41,5 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.

2.1.3.4. Pyramide des âges par sexe (en %)



NB : Les pourcentages sont calculés sur la base du nombre total d'agent-es de chacun des sexes (4 556 femmes et 2 569 hommes).

La pyramide est en forme de «ballon de rugby», ce qui signifie que toutes les générations sont représentées de façon équilibrée dans chacun des sexes. Les agent-es de plus de 60 ans sont 597, soit 8,4 % de l'effectif total.

2.1.4. Répartition des agent-es par ancienneté

2.1.4.1. Moyenne d'ancienneté par statut et par sexe

	2017	2018	2019
Moyenne d'ancienneté générale des agent-es stagiaires, titulaires et contractuel-les art. 3-3	15 ans et 11 mois	16 ans et 1 mois	16 ans
Femmes	15 ans et 8 mois	15 ans et 9 mois	15 ans et 9 mois
Hommes	16 ans et 3 mois	16 ans et 7 mois	16 ans et 1 mois
Moyenne d'ancienneté générale des autres contractuel-es sur emplois permanents	4 ans et 2 mois	4 ans et 4 mois	4 ans et 2 mois
Femmes	4 ans et 5 mois	4 ans et 8 mois	4 ans et 3 mois
Hommes	3 ans et 6 mois	3 ans et 8 mois	4 ans
Moyenne d'ancienneté générale de l'ensemble des agent-es	14 ans et 9 mois	14 ans et 11 mois	14 ans et 9 mois
Femmes	14 ans et 6 mois	14 ans et 7 mois	14 ans et 6 mois
Hommes	15 ans et 2 mois	15 ans et 5 mois	15 ans et 4 mois



↳ - 2 MOIS D'ANCIENNETÉ

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

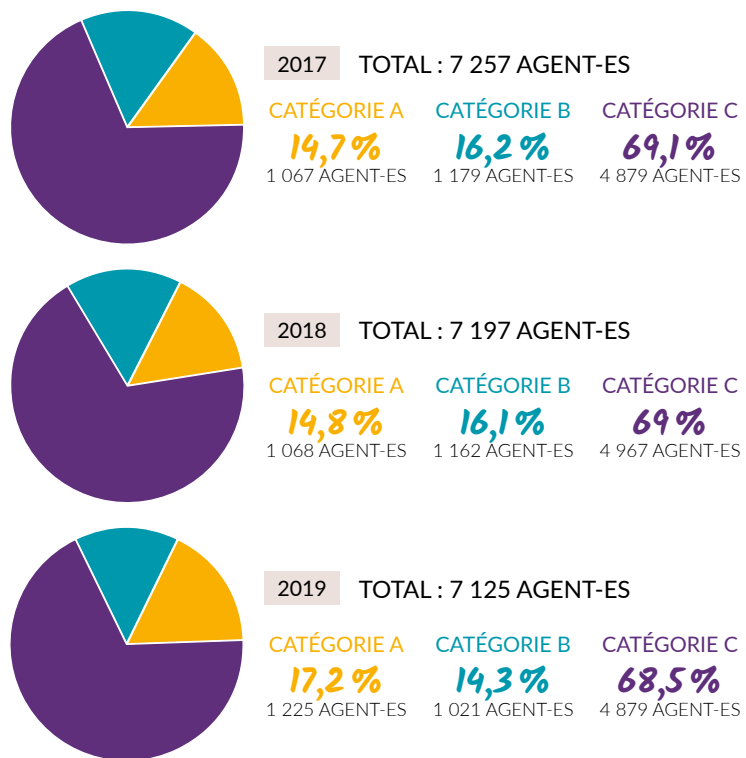

2.1.5. Répartition des agent-es par ancienneté, par statut et par sexe

Globalement, comme en 2018, plus d'un tiers (**33,6 %**) des agent-es de la Ville de Lyon a une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans (**2 395** agent-es). Sur **7 125** agent-es que compte la Ville de Lyon, 680 d'entre eux ont plus de 30 ans d'ancienneté, soit **9,5 %** des effectifs permanents.

2.1.5.1. Répartition de l'ensemble des agent-es par catégorie

La part des agent-es de catégorie A progresse entre 2018 et 2019 (passant de **14,8 %** à **17,2 %** des effectifs), tandis qu'on observe l'inverse pour les agent-es de catégorie B (leur proportion diminue de **16,1 %** à **14,3 %** entre 2018 et 2019).

Cela est lié à la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) qui s'est traduit notamment par le passage en catégorie A en février 2019 des cadres d'emploi d'éducateurs de jeunes enfants et d'assistant-es socio-éducatif-ives, jusqu'alors en B.

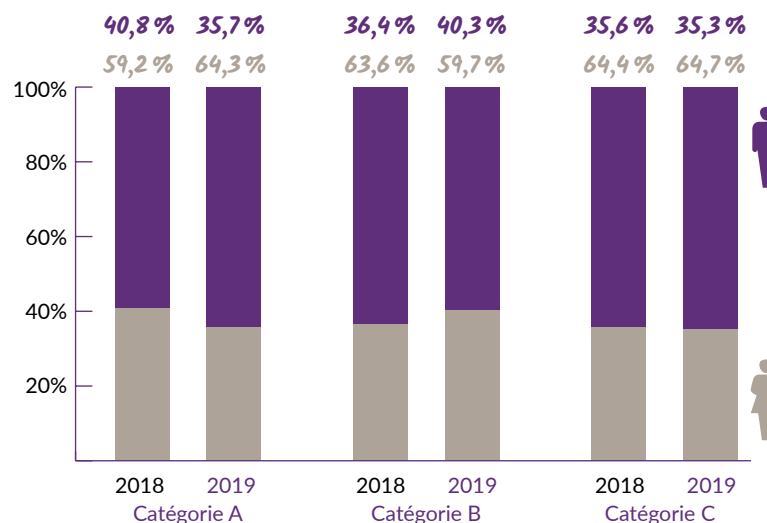



Dans la fonction publique, les agents territoriaux appartiennent très majoritairement à la catégorie C (75,7%), la part de la catégorie A diminue légèrement (9,6%) et la part de la catégorie B reste inchangée (15%).

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : Faits et chiffres, édition 2019

2.1.5.2. Répartition de l'effectif par catégorie et par sexe

La répartition consiste à ventiler les agent-es par sexe au sein de chaque catégorie.



La majorité des agent-es de la Ville de Lyon appartient à la catégorie C (**68,5 %**). Parmi ces agent-es, **64,7 %** sont des femmes (**3 158** femmes sur **4 879** agent-es de catégorie C).

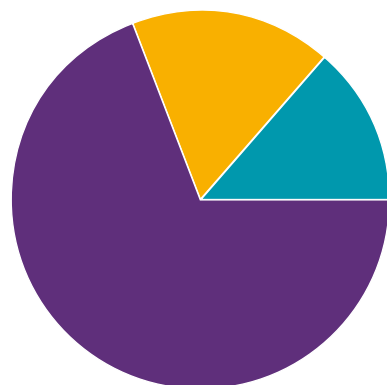
Les agent-es de catégorie B représentent **14,3 %** de l'effectif et comptent **59,7 %** de femmes. Ces chiffres sont proches de ceux de 2018.

La catégorie A compte **1 225** agent-es (17,2 %). Ce pourcentage est plus élevé qu'au niveau national (10 %).

En effet, du fait de sa position de « ville centre », la Ville de Lyon concentre de nombreux établissements culturels et des missions d'expertise et de coordination. La proportion de femmes en catégorie A est de **64,3 %**, en hausse par rapport à 2018 (**59,2 %**) et 2017 (**58,5 %**).

// Distribution par catégorie de la population féminine (en %)

La distribution consiste à ventiler des agent-es par catégorie au sein de chaque sexe.



CATÉGORIE A

17,3 %

788 AGENTES

CATÉGORIE B

13,4 %

610 AGENTES

CATÉGORIE C

69,3 %

3 158 AGENTES

TOTAL

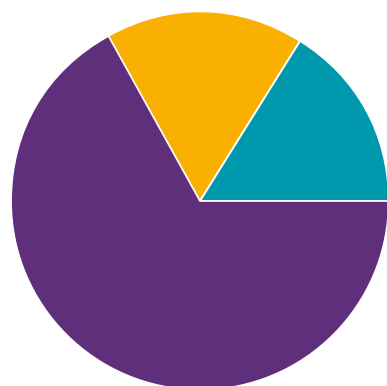
4 556

AGENTES

Sur **4 556** femmes, **69,3 %** appartiennent à la catégorie C, **13,4 %** à la catégorie B et **17,3 %** à la catégorie A.

La distribution est en légère baisse pour les catégories C et B et en hausse pour la catégorie A par rapport à 2018.

// Distribution par catégorie de la population masculine (en %)



CATÉGORIE A

17 %

437 AGENTS

CATÉGORIE B

16 %

411 AGENTS

CATÉGORIE C

67 %

1 721 AGENTS

TOTAL

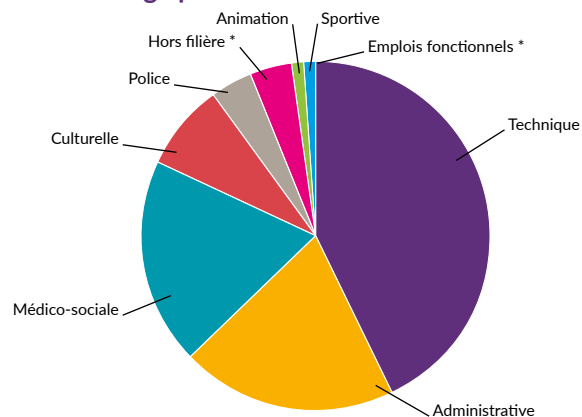
2 569

AGENTS

Sur **2 569** hommes, **67 %** appartiennent à la catégorie C, **16 %** à la catégorie B et **17 %** à la catégorie A.

2.1.6. Répartition des agent-es sur emplois permanents par filière statutaire

2.1.6.1. Pourcentage par filière



Filière	2018		2019	
	Effectif	Poids	Effectif	Poids
Administrative	1 448	20,1%	1 446	20,3%
Animation	61	0,8%	58	0,8%
Culturelle	530	7,4%	536	7,5%
Emplois fonctionnels *	15	0,2%	14	0,2%
Hors filière *	327	4,5%	315	4,4%
Médico-sociale	1 327	18,4%	1 334	18,7%
Police	326	4,5%	302	4,2%
Sportive	71	1,0%	72	1,0%
Technique	3 092	43 %	3 048	42,8%
Total	7 197	100 %	7 125	100 %

*Les deux filières présentées ne font pas partie du regroupement statutaire des filières, mais la Ville de Lyon les utilise pour différencier les personnels spécifiques.



↔ **L'ÉQUILIBRE GLOBAL ENTRE FILIÈRES RESTE SIMILAIRE AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES.**

Les personnels permanents de la Ville de Lyon se concentrent majoritairement dans 3 filières, qui regroupent à elles seules **5 828** des agent-es permanent-es :

- technique : **42,8 %**
- administrative : **20,3 %**
- médico-sociale : **18,7 %**

Accueil

Sommaire



EMPLOI

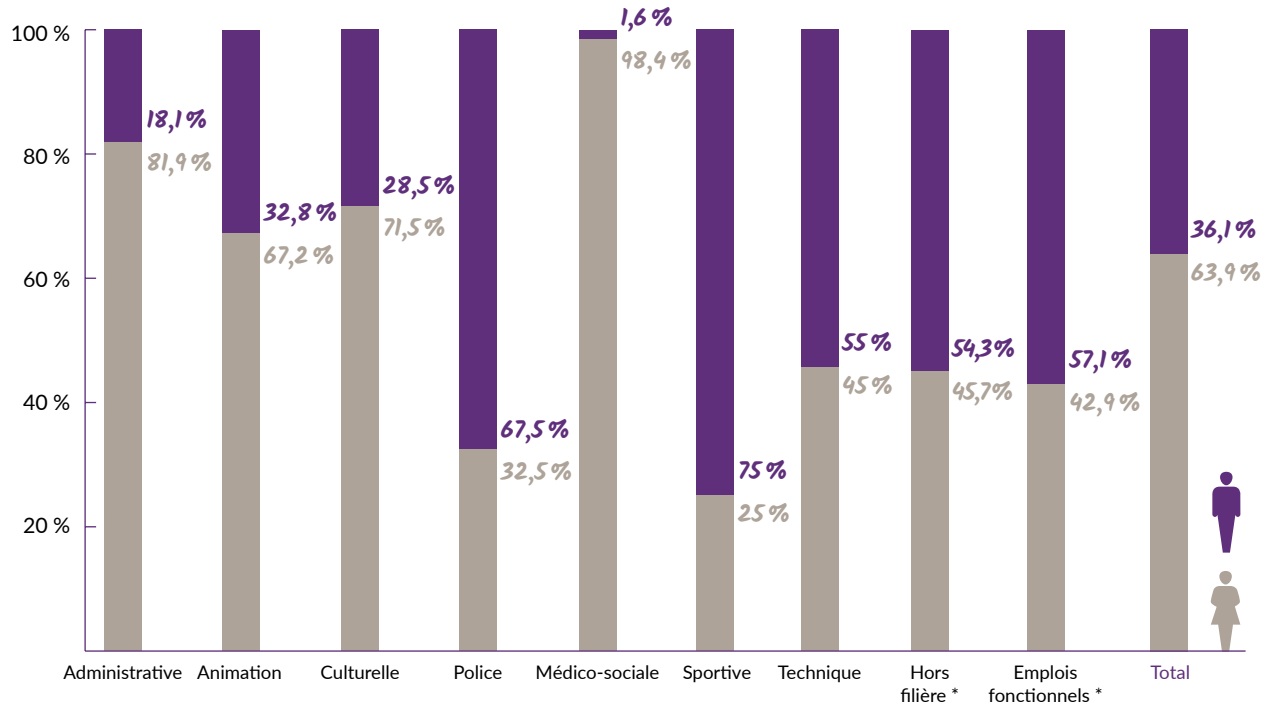
- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

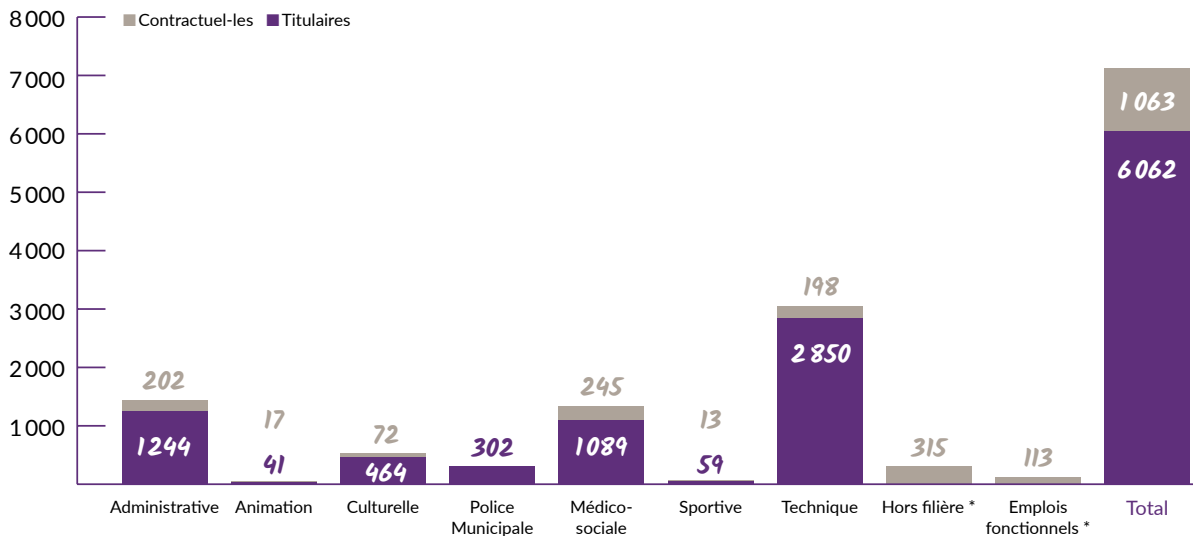
CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

2.1.6.2. Répartition par sexe de chaque filière



C'est la filière médico-sociale qui est la plus féminisée, suivie par la filière administrative. A contrario, les hommes sont surreprésentés dans les filières sportive et police municipale, même si dans cette dernière, on note que le pourcentage de femmes (32,5 %) est plus élevé qu'au niveau national.

2.1.6.3. Représentation statutaire par filière (en %)



*Les deux filières présentées ne font pas partie du regroupement statutaire des filières, mais la Ville de Lyon les utilise pour différencier des personnels spécifiques.



Fin 2016, 62% des agents de la fonction publique sont

des femmes contre 46% des salariés du privé. La part des femmes dans la fonction publique s'accroît de 0,1 point par rapport à fin 2015.

La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre 62,1%. Quel que soit le versant ou la catégorie hiérarchique considérée, la part des femmes augmente.

Les femmes sont particulièrement présentes parmi les contractuels : 67% des contractuels contre 64,3% des fonctionnaires. Cette surreprésentation est spécifiquement forte dans la FPT avec 67,5% de femmes parmi les contractuels contre 59% parmi les fonctionnaires du versant.

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2018.

2.1.7. Répartition des agent-es sur emplois permanents par filière et par cadre d'emplois

// Filière administrative

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
A	Administrateur-trices territoriaux-ales	3	1	-	1	1	6	-	-	4	8	12	
	Attaché-es territoriaux-ales	205	68	8	2	59	34	8	8	280	112	392	
Sous-total catégorie A		208	69	8	3	60	40	8	8	284	120	404	27,9%
B	Rédacteur-trices territoriaux-ales	198	40	6	2	-	-	35	10	239	52	291	
	Sous-total catégorie B	198	40	6	2	-	-	35	10	239	52	291	20,1%
C	Adjoint-es administratif-ves	601	77	24	8	-	-	36	5	661	90	751	
	Sous-total catégorie C	601	77	24	8	-	-	36	5	661	90	751	51,9%
Total		1 007	186	38	13	60	40	79	23	1 184	262	1 446	100%
											Total 2018	1 448	
											Variation 2018 - 2019	-2	

// Filière animation

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
B	Animateur-trices territoriaux-ales	18	8	1	-	-	-	7	4	26	12	38	
	Sous-total catégorie B	18	8	1	-	-	-	7	4	26	12	38	65,5%
C	Adjoint-es d'animation	8	6	-	-	-	-	5	1	13	7	20	
	Sous-total catégorie C	8	6	-	-	-	-	5	1	13	7	20	34,5%
Total		26	14	1	-	-	-	12	5	39	19	58	100%
											Total 2018	61	
											Variation 2018 - 2019	-3	

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

2.1.7. Répartition des agent-es sur emplois permanents par filière et par cadre d'emplois

// Filière culturelle

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
A	Conservateur-trices territoriaux-ales des bibliothèques	3	3	-	-	2	-	-	-	5	3	8	
	Conservateur-trices territoriaux-ales du patrimoine	6	4	-	-	1	1	-	-	7	5	12	
	Attaché-es territoriaux-ales de conservation du patrimoine	30	11	1	-	2	7	3	1	36	19	55	
	Bibliothécaires	28	6	-	1	-	1	-	1	28	9	37	
Sous-total catégorie A		67	24	1	1	5	9	3	2	76	36	112	20,9%
B	Assistant-es territoriaux-ales d'enseignement artistique	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2	
	Assistant-es territoriaux-ales de conservation du patrimoine et des bibliothèques	148	41	3	-	-	-	30	10	181	51	232	
Sous-total catégorie B		149	42	3	-	-	-	30	10	182	52	234	43,7%
C	Adjoint-es du patrimoine	109	57	6	5	-	-	10	3	125	65	190	
Sous-total catégorie C		109	57	6	5	-	-	10	3	125	65	190	35,4%
Total		325	123	10	6	5	9	43	15	383	153	536	100%
Total 2018												530	
Variation 2018 - 2019												+6	

// Filière police

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
A	Directeur-trices de police municipale	1	7	-	1	-	-	-	-	1	8	9	
Sous-total catégorie A		1	7	-	1	-	-	-	-	1	8	9	3%
B	Chef-fes de service de police municipale	11	21	1	2	-	-	-	-	12	23	35	
Sous-total catégorie B		11	21	1	2	-	-	-	-	12	23	35	11,6%
C	Agent-es de police municipale	84	171	1	2	-	-	-	-	85	173	258	
Sous-total catégorie C		84	171	1	2	-	-	-	-	85	173	258	85,4%
Total		96	199	2	5	-	-	-	-	98	204	302	100%
Total 2018												326	
Variation 2018 - 2019												-24	

// Filière médico-sociale

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
A	Assistant-es territoriaux-ales socio-éducatif-ves	23	2	1	-	1	-	2	-	27	2	29	
	Biologistes, vétérinaires et pharmacien-nes territoriaux-ales	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	2	
	Cadres territoriaux-ales de santé (infirmier-ères, rééducateur-trices et assistant-es médico-techniques)	8	-	-	-	2	-	-	-	10	-	10	
	Conseiller-ères socio-éducatifs-ves	1	-	-	-	2	-	-	-	3	-	3	
	Educateur-trices de jeunes enfants	103	1	6	-	-	-	20	1	129	2	131	
	Infirmier-ères territoriaux-ales en soins généraux	51	1	4	-	-	-	3	1	58	2	60	
	Médecins territoriaux-ales	16	-	1	-	4	-	-	-	21	-	21	
	Psychologues territoriaux-ales	5	-	-	-	-	-	2	-	7	-	7	
	Puériculteur-trices	17	-	-	-	-	-	-	-	17	-	17	
Sous-total catégorie A		224	5	12	-	10	-	27	2	273	7	280	21%
B	Infirmier-ères territoriaux-ales	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
	Moniteur-trices éducateur-trices et intervenants familiaux territoriaux-ales	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	
	Technicien-nes paramédicaux-ales territoriaux-ales	1	-	-	-	-	-	1	-	2	-	2	
Sous-total catégorie B		5	-	-	-	-	-	1	-	6	-	6	0,4%
C	Agent-es sociaux-ales territoriaux-ales	35	-	-	-	-	-	-	-	35	-	35	
	Agent-es territoriaux-ales spécialisés-es des écoles maternelles	485	3	24	-	-	-	140	4	649	7	656	
	Auxiliaires de puériculture	283	5	7	-	-	-	59	2	349	7	356	
	Auxiliaires de soins territoriaux-ales	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
Sous-total catégorie C		804	8	31	-	-	-	199	6	1 034	14	1 048	78,6%
Total		1 033	13	43	-	10	-	227	8	1 313	21	1 334	100%
Total 2018												1 327	
Variation 2018-2019												+7	

Accueil

Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Filière sportive

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
A	Conseiller-ères territoriaux-ales des activités physiques et sportives	1	2	-	1	-	-	-	-	1	3	4	
Sous-total catégorie A		1	2	-	1	-	-	-	-	1	3	4	5,6%
B	Educateur-trices territoriaux-ales des activités physiques et sportives	13	39	1	1	-	-	3	10	17	50	67	
Sous-total catégorie B		13	39	1	1	-	-	3	10	17	50	67	93,1%
C	Opérateur-trices territoriaux-ales des activités physiques et sportives	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
Sous-total catégorie C		-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1,4%
Total		14	42	1	2	-	-	3	10	18	54	72	100%
Total 2018												71	
Variation 2018 - 2019												+1	

// Filière technique

Statuts		Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
Cat	Cadres d'emplois	F	H	F	H	F	H	F	H				
A	Ingénieur-es chef-fes territoriaux-ales	16	36	-	-	1	4	-	-	17	40	57	
	Ingénieur-es territoriaux-ales	41	66	-	1	17	16	2	4	60	87	147	
Sous-total catégorie A		57	102	-	1	18	20	2	4	77	127	204	6,7%
B	Technicien-nes territoriaux-ales	56	146	2	9	-	-	17	24	75	179	254	
Sous-total catégorie B		56	146	2	9	-	-	17	24	75	179	254	8,3%
C	Agent-es de maîtrise territoriaux-ales	16	144	1	8	-	-	4	9	21	161	182	
	Adjoint-es techniques	1 052	1 056	84	116	-	-	62	38	1 198	1 210	2 408	
Sous-total catégorie C		1 066	1 200	85	124	-	-	66	47	1 219	1 371	2 590	85%
Total		1 181	1 448	87	134	18	20	85	75	1 371	1 677	3 048	100%
Total 2018												3 092	
Variation 2018 - 2019												-44	

// Hors filière (métiers spécifiques non rattachés aux 8 filières de la fonction publique)

Statuts	Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
	F	H	F	H	F	H	F	H				
Sans cadre d'emplois												
A	-	-	-	-	59	113	11	15	70	128	198	
Sous-total catégorie A	-	-	-	-	59	113	11	15	70	128	198	62,9%
B	-	-	-	-	50	42	3	1	53	43	96	
Sous-total catégorie B	-	-	-	-	50	42	3	1	53	43	96	30,5%
C	-	-	-	-	-	-	21	-	21	-	21	
Sous-total catégorie C	-	-	-	-	-	-	21	-	21	-	21	6,7%
Total	-	-	-	-	109	155	35	16	144	171	315	100 %
Total 2018											327	
Variation 2018 - 2019											-12	

// Emplois fonctionnels (métiers spécifiques non rattachés aux 8 filières de la fonction publique)

Statuts	Titulaires		Stagiaires		Contractuel-les art. 3-3		Autres contractuel-les		Total femmes	Total hommes	Total	Poids des catégories
	F	H	F	H	F	H	F	H				
Sans cadre d'emplois												
A	6	7	-	-	-	-	-	1	6	8	14	
Sous-total catégorie A	6	7	-	-	-	-	-	1	6	8	14	100 %
Total	6	7	-	-	-	-	-	1	6	8	14	100 %
Total 2018											15	
Variation 2018 - 2019											- 1	

On constate que les titulaires représentent la majorité des effectifs, toutes filières confondues (**80,3 %** de la population étudiée, c'est-à-dire **5 720** agent-es sur **7 125**).

La filière technique est la plus représentée. Elle représente **42,8 %** des effectifs, soit **3 048** agent-es sur **7 125** au total. Cette filière est composée à **86,3 %** (**2 629** agent-es) de titulaires et à **85 %** (**2 590** agent-es) de catégorie C.

La filière administrative est la 2^{ème} filière en nombre d'agent-es, elle compte **1 446** agent-es, soit **20,3 %** des effectifs permanents. Cette filière se caractérise par un fort taux de féminisation.

La filière médico-sociale représente **18,7 %** de l'effectif. Elle se distingue par une forte féminisation, et un pourcentage élevé de catégorie C (**78,6 %**, soit **1 048** agent-es sur **1 334**).

Les filières police et sportive se caractérisent par une répartition par sexe différente de celle des autres filières et plus généralement de celle de la Ville. Les hommes représentent plus de la moitié des effectifs de la filière police et de la filière sportive.

La filière animation compte seulement **58** agent-es (**0,8 %** de l'effectif total) et la filière sportive **72** agent-es (**1 %** de l'effectif total). À l'échelle de la Ville, la catégorie C est la plus représentée (**68,5 %**). Elle ne représente toutefois que **35,4 %** des effectifs de la filière culturelle et **6,7 %** des hors filières. Les emplois fonctionnels sont tous de catégorie A.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

2.1.8. Répartition des agent-es permanent-es par lieu de résidence

Lieux de résidence	2018		2019		Écart 2018 - 2019
Lyon arrondissements	3 113	43,3%	3 068	43,1%	-45
Villeurbanne (69100)	513	7,1%	529	7,4%	+16
Caluire-et-Cuire (69300)	238	3,3%	233	3,3%	-5
Vénissieux (69200)	193	2,7%	183	2,6%	-10
Bron (69500)	101	1,4%	100	1,4%	-1
Saint-Priest (69800)	90	1,3%	111	1,6%	+21
Tassin-la-Demi-Lune (69160)	87	1,2%	84	1,2%	-3
Oullins (69600)	86	1,2%	87	1,2%	+1
Sainte-Foy-les-Lyon (69110)	82	1,1%	72	1,0%	-10
Décines-Charpieu (69150)	74	1,0%	67	0,9%	-7
Vaulx-en-Velin (69120)	69	1,0%	87	1,2%	+18
Rillieux-la-Pape (69140)	68	0,9%	64	0,9%	-4
Meyzieu (69330)	67	0,9%	87	1,2%	+20
Craponne (69290)	46	0,6%	78	1,1%	+32
Saint-Genis-Laval (69230)	46	0,6%	47	0,7%	+1
Saint Fons (69190)	38	0,5%	41	0,6%	+3
Autres communes de la Métropole de Lyon	842	11,7%	773	10,8%	-69
Sous-total Métropole (Hors Lyon)	2 640	36,7%	2 643	37,1%	+3
Autres communes du Rhône	517	7,2%	520	7,3%	+3
Ain	376	5,2%	358	5,0%	-18
Isère	375	5,2%	365	5,1%	-10
Autres départements	176	2,4%	171	2,4%	-5
Sous-total autres départements	927	12,9%	894	12,5%	-33
Total	7 197	100%	7 125	100%	-72



2.1.9 Répartition des agent-es par nationalité

Statuts	Union Européenne (hors France)		Hors de l'Union Européenne		France		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Titulaires	11	7	1	1	3 676	2 024	3 688	2 032	5 720
Stagiaires	2	3	0	0	180	157	182	160	342
Contractuel-les art. 3-3	13	19	12	12	177	193	202	224	426
Autres contractuel-les	5	1	28	4	451	148	484	153	637
Sous-total	31	30	41	17	4 484	2 522	4 556	2 569	7 125
Total	61		58		7 006		7 125		
Poids des effectifs	0,9 %		0,8 %		98,3 %		100 %		
Données 2018	56		60		7 081		7 197		
Delta 2018 / 2019	+5		-2		-75		-72		

Seules les personnes de nationalité française et les ressortissants de l'Union Européenne et de la Suisse ont accès au statut de fonctionnaire (loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 5 et 5 bis).



39 NATIONALITÉS COMPOSENT L'EFFECTIF PERMANENT DE LA VILLE DE LYON, TOUS LES CONTINENTS SONT REPRÉSENTÉS.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

2.2. EFFECTIFS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS

2.2.1. Nombre d'équivalents temps plein (ETP) et nombre d'agent-es sur emplois non permanents présents au 31.12

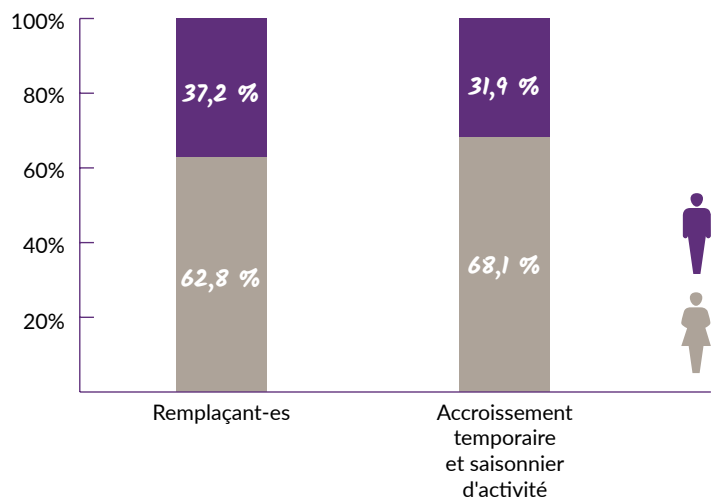
	2017					
	F		H		Total	
	ETP	Agent-es	ETP	Agent-es	ETP	Agent-es
Remplaçant-es	47,8	52	44,8	46	92,6	98
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	469,0	893	211,2	414	680,2	1 307
Total	516,8	945	256,0	460	772,8	1 405

	2018						Écart 2017 - 2018	
	F		H		Total		ETP	Agent-es
	ETP	Agent-es	ETP	Agent-es	ETP	Agent-es		
Remplaçant-es	52,4	53	38,7	41	91,1	94	-1,5	-4
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	387,5	692	173,1	328	560,6	1 020	-119,6	-287
Total	439,9	745	211,8	369	651,7	1 114	-121,1	-291

	2019						Écart 2018 - 2019	
	F		H		Total		ETP	Agent-es
	ETP	Agent-es	ETP	Agent-es	ETP	Agent-es		
Remplaçant-es	53,1	54	32,0	32	85,1	86	-6,0	-8
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	418,5	755	185,1	354	603,6	1 109	+43,0	+89
Total	471,6	809	217,1	386	688,7	1 195	+37,0	+81

*Voir définitions partie 1.1.

2.2.2. Répartition des agent-es par statut et par sexe (en %)



Statuts	2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H
Remplaçant-es (RM)	53,1%	46,9%	56,4%	43,6%	62,8%	37,2%
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	68,3%	31,7%	67,8%	32,2%	68,1%	31,9%

2.2.3. Moyenne annuelle des agent-es sur emplois non permanents en ETP

Statuts	2017	2018	2019
Remplaçant-es (RM)	92,6	101,2	87,1
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	680,2	629,6	572,4
Total	772,8	730,8	659,4



- -14,1 ETP POUR LES REMPLAÇANT-ES (-14 %)
- -57,2 ETP SUR LE CONTRATS ATA ASA (-9,1 %)
- -71,4 ETP EN MOYENNE ANNUELLE AU TOTAL (-9,8 %)

On observe une baisse de la moyenne des moyens non permanents en ETP entre 2018 et 2019. Celle-ci s'observe en très grande partie sur les accroissements temporaires d'activité et est liée à la mise en place du dispositif des nouveaux temps de l'enfant en septembre 2018. Cela s'est traduit par de nouvelles modalités d'organisation des activités périscolaires, les associations devenant majoritaires et assurant plus de la moitié de cette offre de loisirs éducatifs. Cela a donc conduit à une baisse des agents en contrat d'accroissement temporaire d'activité. A noter toutefois que la comparaison des effectifs entre décembre 2018 et décembre 2019 laisse apparaître une progression du nombre d'agents recrutés sur ce type de contrat.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

2.3. EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DES AGENT-ES PERMANENT-ES ET NON PERMANENT-ES AU 31.12.

2.3.1. En équivalent temps plein (ETP)

ETP au 31.12.	2017	2018	2019	Écart 2018 - 2019
Titulaires	5 603,9	5 602,2	5 519,9	-82,3
Stagiaires	278,4	245,3	333,3	+88
Contractuel-les art. 3-3	427,9	422,7	418,7	-4
Autres contractuel-les	688,9	682,5	607,5	-75
Sous-total des emplois permanents	6 999,1	6 952,7	6 879,4	-73,3
Remplaçant-es d'agent-es absent-es	92,6	91,1	85,1	-6
Occasionnel-les et saisonnier-ères	680,2	560,6	603,6	+43
Sous-total des emplois non permanents	772,8	651,7	688,7	+37
Total	7 771,9	7 604,4	7 568,1	-36,3

*Les données de 2017 ont été corrigées en intégrant les contractuel-les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 38) dans les "autres contractuel-les" et non plus dans les "contractuel-les art. 3-3", afin de pouvoir comparer ces données avec celles de 2018 et de 2019.

2.3.2. En nombre d'agent-es

Nombre au 31.12.	2017	2018	2019	Écart 2018 - 2019
Titulaires	5 817	5 806	5 720	-86
Stagiaires	290	253	342	+89
Contractuel-les art. 3-3	434	431	426	-5
Autres contractuel-les	716	707	637	-70
Sous-total des emplois permanents	7 257	7 197	7 125	-72
Remplaçant-es d'agent-es absent-es	98	94	86	-8
Occasionnel-les et saisonnier-ères	1 307	1 020	1 109	+89
Sous-total des emplois non permanents	1 405	1 114	1 195	+81
Total	8 662	8 311	8 320	+9

*Les données de 2017 ont été corrigées en intégrant les contractuel-les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 38) dans les "autres contractuel-les" et non plus dans les "contractuel-les art. 3-3", afin de pouvoir comparer ces données avec celles de 2018 et de 2019.

3. RÉGIME DE TRAVAIL

3.1. TEMPS PARTIELS

3.1.1. Agent-es permanent-es à temps partiel de droit et sur autorisation

3.1.1.1. Effectifs des agent-es permanent-es à temps partiel

Le nombre d'agent-es permanent-es à temps partiel s'élève à **991**, il est en hausse de **7** agent-es (**984** agent-es étaient recensé-es fin 2018). La proportion d'agent-es à temps partiel est en légère hausse puisque **13,9 %** des agent-es de la Ville de Lyon bénéficient d'un temps partiel contre **13,7 %** en 2018.

Sur **991** agent-es à temps partiel, **895** sont des femmes et **96** des hommes, ce qui représente un taux de féminisation de **90,3 %** (proportion identique à 2018). Cela pourrait avoir une incidence sur l'âge de départ en retraite des femmes. En effet, lorsque l'âge légal de la retraite est atteint, mais que le nombre de trimestres acquis est insuffisant, il est possible de repousser le départ afin de bénéficier d'une retraite plus favorable.

Avec **245** temps partiels accordés de droit, et **746** temps partiels sur autorisation, c'est le temps partiel sur autorisation qui reste majoritaire à **75,3 %**, en légère hausse par rapport à 2018 (**75,1 %**).

Comme les années précédentes, la quotité privilégiée par les agent-es est celle de **80 %**, puisqu'elle concentre **67,1 %** des temps partiels (en baisse de **- 0,7 point** par rapport à 2018), suivie par le temps de travail à **90 %** qui représente **23,2 %** (en hausse de **0,8 point** par rapport à 2018).

Seuls **2 %** des agent-es (**20**) optent pour un temps de travail à **70 %**.

Le profil type de l'agent à temps partiel correspond à une femme (**90,3 %**), fonctionnaire (**95,3 %**), de catégorie C (**64,6 %**). **15,4 %** des agent-es de catégorie B et **20 %** des agent-es de catégorie A sont à temps partiel.

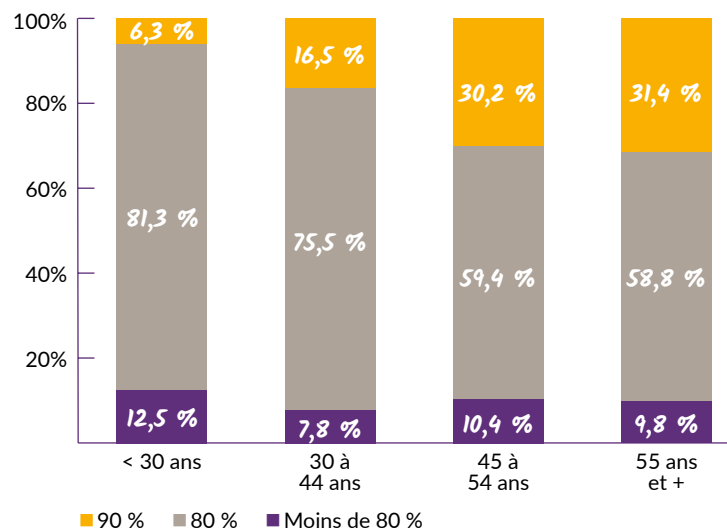


Dans la FPT 29,4 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 7,3 % des hommes.

"Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, Edition 2019 / Données 2017

3.1.1.2. Répartition des agent-es à temps partiel par âge et par ancienneté

// Pourcentage des effectifs par tranche d'âge et par quotité



- LA QUOTITÉ DE 80 % EST PRIVILÉGIÉE PAR TOUTES LES TRANCHES D'ÂGE.
- 15,9 % DES PERSONNES À TEMPS PARTIEL ONT 55 ANS.

On observe une différence de profil selon le type de temps partiel :

- les temps partiels sur autorisation se situent majoritairement dans la tranche d'âge de 45 à 54 ans (39,9 %);
- les temps partiels de droit bénéficient en majorité aux agent-es âgés-es de 30 à 44 ans : **170** personnes sur **245** temps partiels de droit, soit **69,4 %**.

Près de la moitié des agent-es à temps partiel présente une ancienneté dans la collectivité comprise entre 10 et 20 ans (**448** sur **991** agent-es à temps partiel, soit **45,2 %**).

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES



3.1.1.3. Répartition des agent-es à temps partiel par quotité de temps de travail, par catégorie, par sexe et par statut

		Quotité de temps de travail										Total		
		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %				
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
2017	Par genre	38	5	27	2	16	1	608	69	210	12	899	89	988
	En nombre	43		29		17		677		222		988		
	En %	4,4%		2,9%		1,7%		68,5%		22,5%		100,0%		
2018	Par genre	39	6	30	3	17	2	593	74	210	10	889	95	984
	En nombre	45		33		19		667		220		984		
	En %	4,6%		3,4%		1,9%		67,8%		22,4%		100,0%		

2019														
Statuts	Catégorie	Quotité de temps de travail										Total		
		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		F	H	Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Titulaires	A	-	1	5	-	-	-	97	12	45	3	147	16	163
	B	2	-	3	1	1	-	82	16	26	9	114	26	140
	C	34	3	21	2	15	3	370	35	132	5	572	48	620
Stagiaires	A	-	-	-	-	-	-	6	-	1	-	7	-	7
	B	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5	-	5
	C	-	-	-	-	1	-	5	-	3	-	9	-	9
Contractuel-les art. 3-3	A	-	2	2	-	-	-	16	-	2	2	20	4	24
	B	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres contractuel-les	A	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	2	2	4
	B	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	7	-	7
	C	-	-	-	-	-	-	10	-	1	-	11	-	11
Total	Par genre	36	6	31	3	17	3	601	64	210	20	895	96	991
	En nombre	42		34		20		665		230		991		
	En %	4,2%		3,4%		2,0%		67,1%		23,2%		100,0%		



- 95,3 % DES AGENT-ES À TEMPS PARTIEL ONT LE STATUT DE FONCTIONNAIRE (923 TITULAIRES ET 21 STAGIAIRES).

3.1.2. Répartition des agent-es à temps partiel de droit par quotité, par catégorie, par sexe et par statut

245 personnes sont à temps partiel de droit, données identiques à 2018. Les temps partiels de droit représentent **24,7 %** de l'ensemble des temps partiels. La majorité d'entre eux sont des titulaires de catégorie C (**69,4 %**).

Les agent-es en temps partiel de droit ont en majorité (39,2 %) une ancienneté à la Ville de Lyon comprise entre 10 et 20 ans.

54,7 % de cette population est trentenaire. Les plus de 55 ans représentent seulement **4,5 % (11 agent-es)** des temps partiels de droit, alors que leur part s'élève à **19,7 % (147 agent-es)** pour les temps partiels sur autorisation.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

3.2. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Au 31/12/2017 4 483 dossiers étaient actifs
 En 2018 : + 382 nouveaux CET
 - 298 fermetures

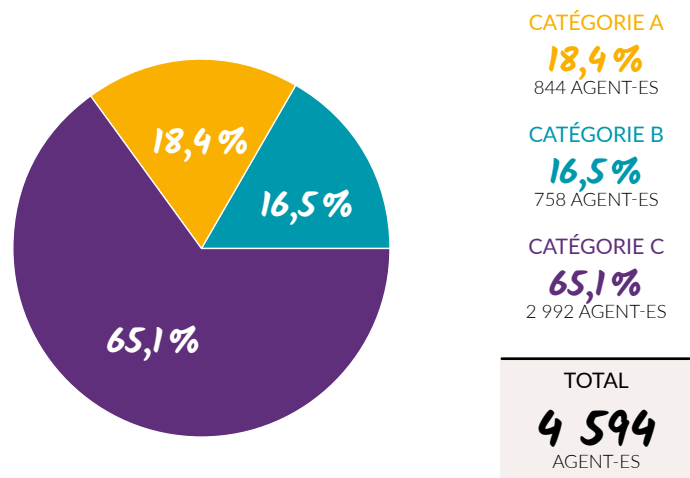
Au 31.12.2018 = 4 567 CET actifs

Au 31/12/2018 4 567 dosiers étaient actifs
 En 2019 : + 385 nouveaux CET
 - 358 fermetures

Au 31.12.2019 = 4 594 CET actifs

Le nombre de CET progresse de **27** unités (+ **0,6 %**). Cette évolution est inférieure à celle de 2018 (+ **1,9 %**) et 2017 (+ **7,5 %**).

3.2.1. Nombre d'agent-es ayant un dossier actif par catégorie

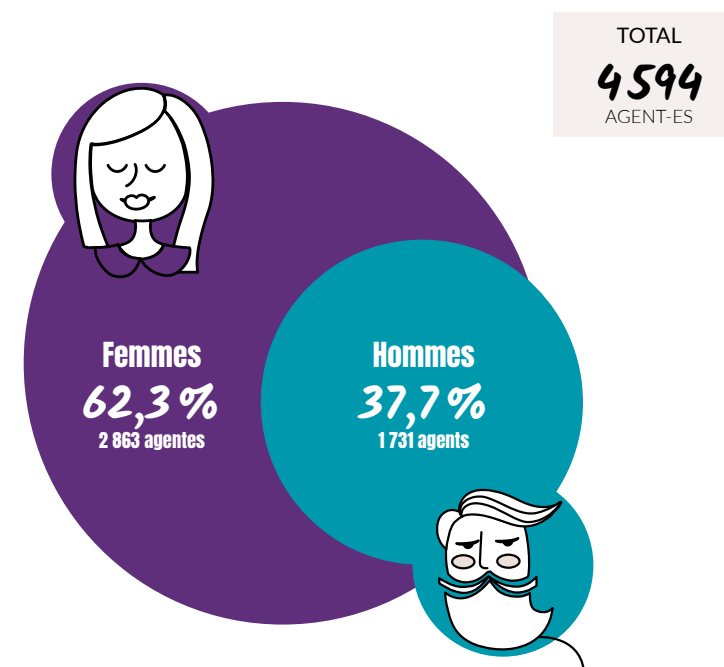


La répartition des CET actifs par catégorie est stable et proche de celle des effectifs permanents.

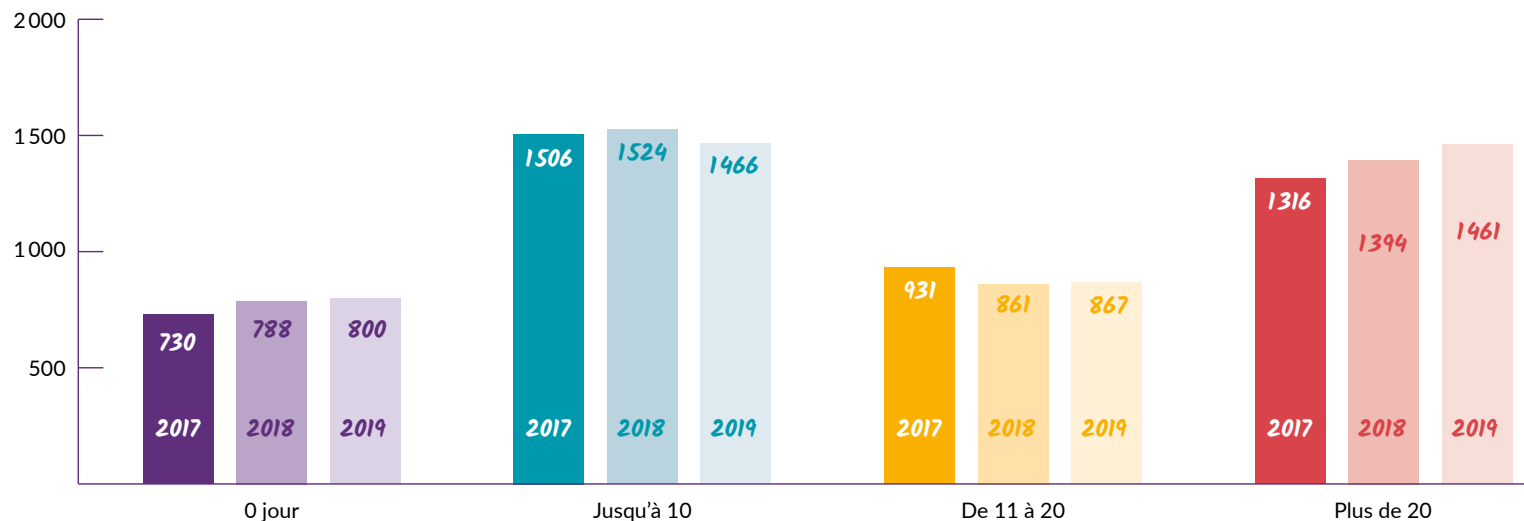
65,1 % des agent-es de catégorie C ont un CET actif (**68,5 %** des effectifs permanents), **16,5 %** des agent-es de catégorie B (**14,3 %** des effectifs permanents) et **18,4 %** des agent-es de catégorie A (**17,2 %** des effectifs permanents).



3.2.2. Nombre d'agent-es ayant un dossier actif par sexe



3.2.3. Dossiers actifs par tranche de nombre de jours versés au CET



Nbre de jours épargnés	2017		2018		2019	
	Nombre de CET	% par rapport au nbre total de CET	Nombre de CET	% par rapport au nbre total de CET	Nombre de CET	% par rapport au nbre total de CET
0 jour	730	16,3%	788	17,3%	800	17,4%
Jusqu'à 10	1506	33,6%	1524	33,4%	1466	31,9%
De 11 à 20	931	20,8%	861	18,9%	867	18,9%
Plus de 20	1316	29,4%	1394	30,5%	1461	31,8%
Total	4 483	100,0%	4 567	100,0%	4 594	100,0%

3.2.4. Nombre de jours comptabilisés au CET

	2017	2018	2019
Nombre de CET actifs	4 483	4 567	4 594
Nombre de jours	71 731	74 476	77 947
Moyenne de jours par CET	16,0	16,3	17,0



- LA MOYENNE DE JOURS ÉPARGNÉS PAR CET EN 2019 EST DE 17 JOURS.
- 64,5 % DES AGENT-ES SUR EMPLOIS PERMANENTS POSSÈDE UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

4. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT ET MOBILITÉ

4.1. CRÉATIONS NETTES D'EMPLOIS

Au total, **196** postes ont été créés.

- **114** créations ont été gagées par **114** suppressions en lien avec des réorganisations de services
- **82** créations nettes de postes ont été réalisées en 2019 dans le cadre du Plan de gestion des activités, des emplois et des compétences (PGAEC) ou de réorganisations de Directions.

4.1.1. Création de 82 postes dans le cadre du PGAEC ou de réorganisations de directions

// Postes créés dans le cadre du PGAEC ou de réorganisations

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale à la culture					
Affaires culturelles	Conseiller-ère culturel-le théâtre	Attaché-e territorial-e	A	1	Création en contrepartie de la suppression à venir d'un poste
Bibliothèque Municipale de Lyon	Ingénieur-e SI	Ingénieur-e territorial-e	A	1	PGAEC 2018
	Chef-fe de projet information documentaire	Ingénieur-e territorial-e	A	1	Création en contrepartie de la suppression à venir d'un poste
	Responsable de l'espace numérique	Bibliothécaire	A	1	PGAEC 2019
Service Archéologique de la Ville de Lyon	Archéologue Référent-e pôle archéologues	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 en contrepartie d'une suppression à venir
	Archéologue Référent-e pôle numérique	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 en contrepartie d'une suppression à venir
	Archéologue Référent-e pôle responsables d'opérations	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 en contrepartie d'une suppression à venir
	Archéologue Référent-e pôle spécialistes	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 en contrepartie d'une suppression à venir
	Archéologue Référent-e pôle recherche et valorisation spécifique	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 en contrepartie d'une suppression à venir
	Archéologue	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	PGAEC 2020
	Topographe	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	PGAEC 2020
	Archéologue	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	2	PGAEC 2020
Théâtre des Célestins	Gestionnaire paie et administratif	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	PGAEC 2019
	Gestionnaire RH - Paie intermittents	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	PGAEC 2019
	Ingénieur-e son-vidéo - informatique	Ingénieur-e territorial-e	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 PGAEC 2018
Sous total Délégation générale à la culture				16	

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale au service au public et à la sécurité					
Mairie du 7 ^e arrondissement	Agent-e d'accueil et de gestion administrative	Adjoint-e administratif-ve	C	1	Après avis du CT du 14 novembre 2018 PGAEC 2019
Cimetières	Agent-e d'accueil et de gestion administrative	Adjoint-e administratif-ve	C	1	PGAEC 2019
Sécurité et prévention	Responsable du pôle des établissements recevant du public	Ingénieur-e territorial-e	A	1	PGAEC 2018
Police municipale	Chef-fe de service adjoint-e du GOM	Directeur-trice de police municipale	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
Sous total Délégation générale au service au public et à la sécurité				4	

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale aux Affaires Sociales, au Sport, à l'Éducation et à l'Enfance					
Enfance	Educateur-trice de jeunes enfants	Educateur-trice de jeunes enfants	A	3	En contrepartie de suppressions de poste d'auxiliaires de puériculture à venir. Après avis du CT du 11 octobre 2018
Sports	Gardien-ne d'établissement sportif	Adjoint-e technique	C	1	Extension des vestiaires du stade Vivien Foé PGAEC 2019
Éducation	Directeur-trice d'ALAE	Animateur-trice territorial-e	B	1	PGAEC 2019
	Directeur-trice en charge des ressources	Attaché-e territorial-e	A	1	Après avis du CT 22 novembre 2018 portant sur l'ajustement de la direction de l'Education
	Directeur-trice en charge de la coordination des territoires	Attaché-e territorial-e	A	1	Après avis du CT 22 novembre 2018 portant sur l'ajustement de la direction de l'Education PGAEC 2018
	Correspondant-e applicatif-ive	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
	Gardien-ne d'établissement scolaire	Adjoint-e technique	C	1	Ouverture du groupe scolaire Françoise HERITIER PGAEC 2019
	Gardien-ne d'établissement scolaire	Adjoint-e technique	C	1	Ouverture du groupe scolaire Simone VEIL PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	C	2	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle Françoise Héritier PGAEC 2019
Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles primaires	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle Françoise Héritier PGAEC 2019	

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Postes créés dans le cadre du pgaec ou des réorganisations

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale aux Affaires Sociales, au Sport, à l'Éducation et à l'Enfance					
Éducation	Agent-e spécialisé-e en restauration scolaire - 3 ^e aide	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle Françoise Héritier PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	C	5	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle Simone Veil PGAEC 2018 PGAEC 2019 PGAEC 2020
	Responsable de restaurant scolaire	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Simone Veil PGAEC 2019
	Adjoint-e au -à la responsable de restaurant scolaire	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Simone Veil PGAEC 2019
	Agent-e spécialisé-e en restauration scolaire - 3 ^e aide	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Simone Veil PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles primaires	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Simone Veil PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	Adjoint-e technique	C	3	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle provisoire parc Blandan PGAEC 2019
	Responsable de restaurant scolaire	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle provisoire parc Blandan PGAEC 2019
	Adjoint-e au responsable de restaurant scolaire	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle provisoire parc Blandan PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles primaires	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle provisoire parc Blandan PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles primaires - surveillant-e de bâtiment	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole maternelle provisoire parc Blandan PGAEC 2019
	Agent-e spécialisé-e en restauration scolaire - 2 ^e aide	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Jean Jaurès PGAEC 2019
Agent -e spécialisé-e des écoles primaires	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Jean Jaurès PGAEC 2019	

// Postes créés dans le cadre du pgaec ou de réorganisations

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale aux Affaires Sociales, au Sport, à l'Éducation et à l'Enfance					
Éducation	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	C	4	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecoles maternelles Jean Couty, Ravier, Gilbert Dru et Antonin Laborde PGAEC 2019
	Agent-espécialisé e territorial-e des écoles primaires	Adjoint-e technique	C	2	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecoles élémentaires Mazonod et Gilbert Dru. PGAEC 2019
	Agent-e spécialisé-e en restauration scolaire - 2 ^e aide	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire André Philip PGAEC 2019
	Responsable de proximité scolaire	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. PGAEC 2019
	Agent-e territorial- spécialisé-e des écoles primaires	Agent-e territoriale spécilisé-e des écoles primaires	C	7	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. Ecole élémentaire Aristide Briand Ecoles élémentaires Alain Fournier, Jean Mermoz, Philipert Delorme, Jean zay, Audrey Hepburn. PGAEC 2019
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles - volant	Agent-e territorial-e spécilisé-e-des écoles maternelles	C	2	Après avis du comité technique du 10 octobre 2019 relatif à la modification des effectifs de la Direction de l'Education (carte scolaire) PGAEC 2019
Sous total Délégation générale aux Affaires Sociales, au Sport, à l'Éducation et à l'Enfance				49	

Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux					
Espaces verts	Conducteur-tice d'opérations	Ingénieur-e territorial-e	A	1	Après avis du CT du 14 novembre 2018 en contrepartie d'une suppression à venir
Sous total Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux				1	

Cabinet du Maire et services rattachés					
Bureau du cabinet	Chargé-e de mission	Attaché-e territorial-e	A	2	
	Conseiller-ère marchés publics	Attaché-e territorial-e	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
Sous total Cabinet du Maire et services rattachés				3	

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

Délégation générale aux ressources humaines					
Administration du personnel	Agent-e de gestion administratif-ve - Frais de déplacements	Adjoint-e administratif-ve	C	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
Emploi et compétences	Chargé-e de mission	Attaché-e territoriale	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
SIRH	Pilote fonctionnel paie-budget et projet	Attaché-e territoriale-e / ingénieur-e territorial-e	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
	Pilote décisionnel et projets	Ingénieur-e territorial-e	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
	Pilote fonctionnel GTA et projets	Attaché-e territorial-e / ingénieur-e territorial-e	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
Relations sociales et vie au travail	Conseiller-ère relations sociales	Attaché-e territoriale-e	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste PGAEC 2020
<i>Sous total Délégation générale aux ressources humaines</i>				6	
Secrétariat général de la Ville de Lyon					
Secrétariat général de la Ville de Lyon	Auditeur-riche SSI - protection des données à caractère personnel	Attaché-e territoriale	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
Mission égalité	Chef-fe de projet	Attaché-e territoriale	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
<i>Sous total Secrétariat général de la Ville de Lyon</i>				2	
Direction générale					
Finances	Directeur-trice de projet / coordinateur-riche ressources	Attaché-e territorial-e/ administrateur-riche territorial-e	A	1	En contrepartie de la suppression à venir d'un poste
<i>Sous total Direction générale</i>				1	
Total des créations				82	

Les créations-suppressions de postes correspondent à des postes existants ayant fait l'objet d'une évolution substantielle (changement de cadre d'emplois, de rattachement hiérarchique, de missions). Ils sont supprimés du tableau des effectifs sous leur ancienne forme pour être recréés en fonction des nouvelles caractéristiques, adoptées en comité technique.

En 2019, **59** postes ont été concernés.

4.1.3. Évolutions d'emplois

En 2019, **179** postes existants ont fait l'objet d'une évolution mineure (changement de grade, de filière, revalorisation d'indice pour les emplois spécifiques...). Ces mesures constituent des requalifications d'emplois indispensables à l'adaptation permanente des services, et font suite à des réorganisations présentées en comité technique (CT). Ces évolutions ne donnent pas lieu à suppressions ou créations de postes.

4.2. SUPPRESSIONS NETTES D'EMPLOIS

156 suppressions ont été effectuées :

- 114 en lien avec des créations dans le cadre de réorganisations de services (Cf paragraphe 4.1)
- 42 intervenues dans le cadre du PGAEC ou de réorganisations de Directions.

// Suppressions nettes d'emplois

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale aux affaires sociales, au sport, à l'éducation et à l'enfance					
Éducation	Directeur-trice adjoint-e	Attaché-e territorial-e	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 portant sur l'ajustement de la direction de l'Education
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	C	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire.
	Régisseur-se des mercredis de Lyon et périscolaires	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 relatif à la carte scolaire. PGAEC 2018
	Animateur-trice d'accueil de loisirs	Adjoint-e d'animation	C	6	Postes à temps non-complet
	Sous régisseur-se municipal-e de la restauration scolaire	Adjoint-e administratif-ve	C	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
	Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	C	2	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
	Référent-e accueil petite enfance	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	C	4	Après avis du CT du 10 octobre 2019 relatif à la modification des effectifs de la direction de l'éducation (carte scolaire)
	Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles primaires	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 10 octobre 2019 relatif à la modification des effectifs de la direction de l'éducation (carte scolaire)
Sous total Délégation générale aux affaires sociales, au sport, à l'éducation et à l'enfance				18	

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

Délégation générale à la culture					
Théâtre des Célestins	Electricien-ne-sonorisateur-ric	Adjoint-e technique	C	1	PGAEC 2018
Service archéologique de la Ville de Lyon	Archéologue spécialiste céramologie	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 portant sur la réorganisation du Service archéologique de la Ville de Lyon
	Archéologue responsable d'opérations - spécialisation céramologie	Attaché-e territorial-e de conservation du patrimoine	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 portant sur la réorganisation du Service archéologique de la Ville de Lyon
Affaires culturelles	Gestionnaire de subventions	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
Bibliothèque Municipale de Lyon	Bibliothécaire	Bibliothécaire	A	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
	Photographe	Agent-e de maîtrise territorial-e	C	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
Auditorium-Orchestre national de Lyon	Assistant-e suivi juridique et marchés publics	Adjoint-e administratif-ve	C	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
Musée des Beaux-Arts	Coordinateur-trice d'exposition	Assistant-e territorial-e de conservation du patrimoine	B	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
<i>Sous total Délégation générale à la culture</i>				8	

Direction	Libellé du poste	Cadre d'emplois	Catégorie	Nombre de postes	Commentaires
Délégation générale au service au public et à la sécurité					
Mairie du 3 ^e arrondissement	Gardien-ne d'établissement	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 11 octobre 2018 PGAEC 2017
Mairie du 4 ^e arrondissement	Régisseur-se comptable	Adjoint-e administratif-ve	C	1	Après avis du CT du 14 novembre 2018 (mutualisation des fonctions comptables des mairies d'arrondissement) PGAEC 2019"
Mairie du 9 ^e arrondissement	Agent-e de gestion comptable	Adjoint-e administratif-ve	C	1	Après avis du CT du 14 novembre 2018 (mutualisation des fonctions comptables des mairies d'arrondissement) PGAEC 2020
Cimetière	Gardien-ne de cimetière	Adjoint-e technique	C	1	Après avis du CT du 27 mai 2019 portant sur l'évolution de l'organisation de la Direction des cimetières

Délégation générale au service au public et à la sécurité					
Sécurité et Prévention - Supervision globale	Responsable de maintenance	Agent-e de maîtrise territorial-e	C	1	Après avis du CT du 27 mai 2019 portant sur l'évolution de l'organisation du Secrétariat général de la DGSPS. PGAEC 2018
Sécurité et Prévention	Chargé-e de mission	Ingénieur-e territorial-e	A	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
Police municipale	Chef-fe de service de police municipale	Directeur-trice de police municipale	A	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
<i>Sous total Délégation générale au service au public et à la sécurité</i>				7	

Délégation générale aux ressources humaines					
Administration du personnel	Médecin - responsable du service	Médecin territorial-e	A	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 portant sur l'évolution de l'organisation du service contrôle médical et statutaire de la Ville de Lyon et du CCAS
	Secrétaire médical-e	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	Après avis du CT du 22 novembre 2018 portant sur l'évolution de l'organisation du service contrôle médical et statutaire de la Ville de Lyon et du CCAS
	Agent-e de gestion administrative	Adjoint-e administratif-ve	C	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
Système d'informations ressources humaines	Gestionnaire d'application SIRH	Rédacteur-trice territorial-e/ technicien-nne territorial-e	B	2	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs, en contrepartie de la création de deux postes
<i>Sous total Délégation générale aux ressources humaines</i>				5	

Secrétariat général de la Ville de Lyon					
Direction des systèmes d'information et de la transformation numérique	Manager de la qualité de service aux bénéficiaires	Attaché-e territorial-e	A	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 portant sur l'évolution de l'organisation de la Direction - Horizon 2020 PGAEC 2019
	Analyste de gestion	Rédacteur-trice territorial-e	B	1	Après avis du CT du 13 juin 2019 portant sur l'évolution de l'organisation de la Direction - Horizon 2020 PGAEC 2019
<i>Sous total Secrétariat général de la Ville de Lyon</i>				2	

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

Direction générale					
Contrôle de gestion	Chargé-e de mission	Directeur -trice territorial-e	A	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs
Direction générale	Chargé-e de communication	Attaché-e territorial-e	A	1	Après avis du CT du 4 juillet 2019 portant sur la mise à jour du tableau des effectifs. En contrepartie d'une création
<i>Sous total Direction générale</i>				2	

Total des suppressions	42
-------------------------------	----

4.3. BILAN DU PGAEC 2019

Le solde net du PGAEC (Plan de gestion des activités, des emplois et des compétences) 2019 arbitré s'élevait à **+ 25 (80 créations et 55 suppressions)**.

72 créations et **40** suppressions relevant du PGAEC 2019 ont été réalisées en conseil municipal fin 2019.

Il est à noter que **3** autres suppressions sont intervenues au conseil municipal de janvier 2020.

10 suppressions ont été effectives financièrement fin 2019 (les postes étant vacants), mais non présentées en conseil municipal car en attente de passage en comité technique.

Le solde net du PGAEC réalisé s'élève donc désormais à **+ 19**.

4.4. MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Jusqu'en 2017, seuls les recrutements externes étaient décomptés, au titre des entrées. N'étaient ainsi comptabilisées que les entrées des agent-es nouvellement recruté-es à la Ville de Lyon et intégrant la population sur emplois permanents.

Les agent-es déjà présent-es au sein des effectifs de la Ville sur des emplois non permanents ou en contrat d'insertion qui changeaient de statut pour devenir permanent-es n'étaient pas pris-es en compte. Ils-elles le sont désormais à compter de 2018.

Les réintégrations d'agent-es sorti-es temporairement sont aussi incluses. Cela majore le nombre d'entrées, le périmètre pris en compte étant plus large.

Pour les sorties, sont prises en compte celles définitives et temporaires (ces dernières ne l'étaient pas jusqu'en 2017).

// Nombre d'entrées et de sorties sur emplois permanents

	2017	2018	2019
Entrées	238	468	554
Sorties	451	476	599



4.4.1. Recrutements des agent-es sur emplois permanents

4.4.1.1. Nombre d'agent-es recruté-es sur emplois permanents à la Ville de Lyon par statut

Statuts	2017	2018	2019
Stagiaires et titulaires	109	177	242
Contractuel-les art. 3-3	31	35	43
Autres contractuel-les*	98	256*	269*
Total	238	468	554

*intègre les agent-es ayant changé de statut : ancien-nes agent-es en contrat d'accroissement saisonnier ou temporaire d'activité, de remplacement ou ancien-nes stagiaires ou apprenti-es recruté-es sur postes permanents.

4.4.2. Départs définitifs des agent-es sur emplois permanents

4.4.2.1. Motifs des départs définitifs sur emplois permanents

Quatre démissions ont donné lieu à indemnité de départ volontaire versée par la Ville en 2019, pour un total de **141 796€**.

9 licenciements en 2019, dont **2** pour un refus de titularisation en fin de stage.


Les départs en retraite (tous motifs) représentent **41,4%** des départs de la Ville.

La moyenne d'âge de départ en retraite s'établit à 62 ans et 2 mois (tous motifs).


Statuts	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Retraites	176	39%	172	55%	174	41%
<i>Dont retraite par limite d'âge</i>	16	-	16	-	22	-
<i>Dont retraite sur demande</i>	87	-	111	-	104	-
<i>Dont retraite pour invalidité</i>	14	-	18	-	16	-
<i>Dont retraite anticipée ⁽¹⁾</i>	59	-	27	-	32	-
Décès	13	3%	8	3%	13	3,1%
Mutation	66	15%	81	26%	99	23,6%
Démission	57	13%	24	8%	49	11,7%
Licenciement	19	4%	5	2%	9	2,1%
Radiation	32	7%	3	1%	6	1,4%
Révocation	1	-	-	-	-	-
Prise en charge par le CNFPT	1	-	-	-	-	-
Fin de fonction ⁽²⁾	86	19%	22	7%	70	16,7%
Total	451	100%	315	100%	420	100%

1) La retraite anticipée regroupe les départs pour carrière longue, pour les agent-es ayant 15 ans d'ancienneté et 3 enfants, pour les agent-es ayant un-e conjoint-e en invalidité, au titre du handicap ou ayant un enfant handicapé à 80 %.

2) La fin de fonction comprend les ruptures anticipées de contrat, le non renouvellement de contrat, la fin de période d'essai et la fin de contrat.

 Entre 2002 et 2015, l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de leur départ à la retraite a augmenté de 1,8 an dans la fonction publique territoriale.

Source : Hady Senghor. "Les départs à la retraite dans la fonction publique." CDRESS - mars 2017 - n°1 001

 L'âge moyen de départ à la retraite en 2018 pour les fonctionnaires dans la FPT est de 61,5 ans

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2019

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

4.4.3 Départs temporaires des agent-es affecté-es sur emplois permanents

4.4.3.1 Motifs des départs temporaires*

Statuts	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Disponibilité pour enfant de moins de 8 ans	22	8%	4	3%	2	1%
Disponibilité pour suivre le-la conjoint-e	17	6%	5	3%	8	4,5%
Disponibilité pour maladie conjoint-e- enfant	1	-	-	-	-	-
Autres disponibilités	68	24%	57	36%	70	39,1%
Disponibilité d'office	92	32%	31	19%	34	19,0%
Congé parental	51	18%	29	18%	28	15,6%
Congé de formation titulaire	4	1%	-	-	-	-
Congé sans traitement	9	3%	2	1%	2	1,1%
Détachement sortant	24	8%	32	20%	35	19,6%
Total	288	100%	160	100%	179	100%

* Les modalités de décompte sont différentes par rapport à 2017. C'est la situation de l'agent au 31.12. qui est prise en compte depuis 2018.

En 2017, les agent-es parti-es temporairement pouvaient être comptabilisés plusieurs fois. Pour un-e agent-e changeant en cours d'année de motif de disponibilité, par exemple, deux motifs de sortie étaient pris en compte. Désormais, seul un motif est retenu. Par ailleurs, il faut que l'agent-e ait été en activité au 31/12/n-1 (2018 dans le cas présent) et toujours sorti au 31/12/n (2019) pour que sa sortie soit décomptée. Un-e agent-e qui serait sorti-e temporairement en 2019, mais qui aurait repris son activité avant la fin de l'année n'est pas pris-e en compte. Il n'est donc pas possible de comparer les chiffres de 2018 et 2019 avec ceux de 2017.

Les disponibilités représentent **63,7 %** des motifs de sorties temporaires. Les **28** départs en congé parental correspondent à **15,6 %** des départs.

4.4.4. Mobilités internes sur emplois permanents

Lors de la réécriture de la requête sur les mobilités internes suite au changement de SIRH, les critères pris en compte pour définir la mobilité interne ont été modifiés. Jusqu'alors étaient comptabilisées toutes les mobilités, avec et sans changement de grade, inter et intra-Directions ou services, des agent-es titulaires, stagiaires et des contractuel-les art. 3-3 ayant changé de poste au cours de l'année.

Depuis 2018, le choix a été fait de tenir compte de deux critères cumulatifs : le changement de fonction (et donc de numéro de poste), et le changement d'affectation (au niveau du service). Un agent changeant de poste au sein d'un même service n'est désormais plus considéré comme ayant fait une mobilité interne. Il en résulte une baisse du nombre de mobilités internes.

4.4.4.1. Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'une mobilité interne

En nb d'agent-es	2017	2018	2019
Mobilité interne	449	283	287

On constate une stabilité du nombre de mobilités internes entre 2018 et 2019.

4.4.4.2. Répartition par catégorie du nombre d'agent-es ayant bénéficié d'une mobilité interne

Catégories	2017		
	Mobilité Femme	Mobilité Homme	Total
A	36	21	57
B	50	14	64
C	225	103	328
Total	311	138	449
Poids	69,3%	30,7%	100%

Catégories	2018		
	Mobilité Femme	Mobilité Homme	Total
A	20	9	29
B	27	18	45
C	141	68	209
Total	188	95	283
Poids	66,4%	33,6%	100%

Catégories	2019		
	Mobilité Femme	Mobilité Homme	Total
A	35	33	68
B	27	24	51
C	103	65	168
Total	165	122	287
Poids	57,5%	42,5%	100%

Les femmes sont **57,5 %** à avoir bénéficié d'une mobilité interne et la catégorie C est majoritaire à **58,5 %**.

5. RECLASSEMENTS ET RÉORIENTATIONS PROFESSIONNELLES

5.1. RÉINTÉGRATIONS

Définition

Il s'agit de la reprise de fonction de l'agent-e à l'issue d'une période de disponibilité de droit ou discrétionnaire, d'un congé parental ou d'un détachement. Il existe 4 situations statutaires à l'origine des réintégrations :

Le congé parental :

- après la naissance d'un enfant,
- après l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans,
- après l'adoption d'un enfant de plus de 3 ans et moins de 16 ans.

Les disponibilités de droit :

- pour donner des soins à un-e conjoint-e, un-e partenaire de PACS, un enfant ou un-e ascendant-e après accident ou maladie,
- pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- pour donner des soins à un-e conjoint-e, un-e partenaire de PACS, un enfant ou un-e ascendant-e atteint-e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- pour suivre son ou sa conjoint-e, son ou sa partenaire de PACS lors d'un changement de résidence pour motifs professionnels,
- pour se rendre dans un DOM - TOM ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un enfant.

Les disponibilités discrétionnaires (sur autorisation) :

- pour convenances personnelles,
- pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général,
- pour créer ou reprendre une entreprise.

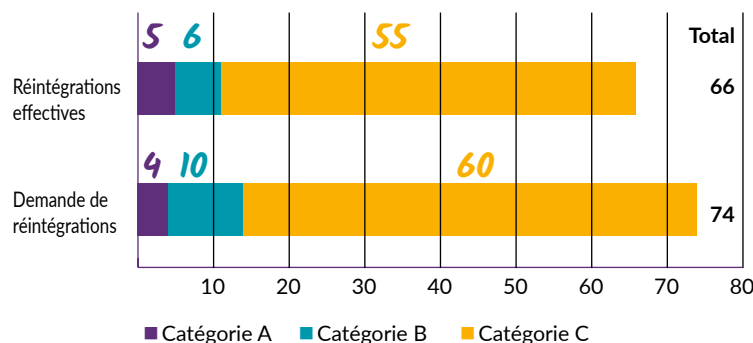
Les détachements :

- auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général,
- cas prévus à l'article 2 du décret n° 86-68 dont :
 - pour stage en vue de titularisation,
 - dans une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public.

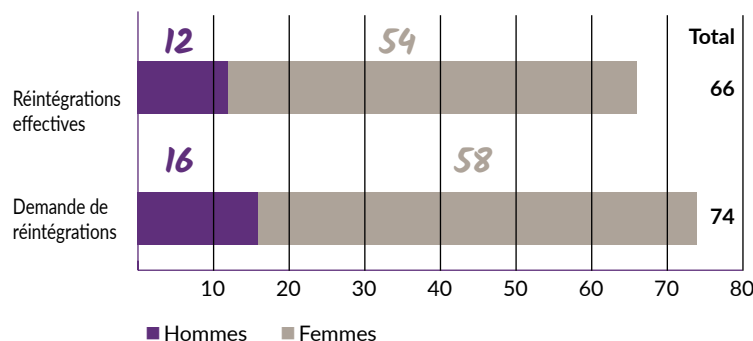
5.1.1. NOMBRE DE RÉINTÉGRATIONS

En 2019, **74** demandes de réintégrations ont été formulées pour une réintégration effective la même année. Parmi ces demandes, **66** ont abouti (l'écart s'expliquant par des annulations de demandes, des prolongations de disponibilité, des mutations externes à la collectivité...).

5.1.2. CATÉGORIE DES AGENT-ES CONCERNÉ-ES PAR LA RÉINTÉGRATION



5.1.3. RÉPARTITION PAR SEXE DES AGENT-ES CONCERNÉ-ES PAR LA RÉINTÉGRATION



78 % DES DEMANDES PROVIENNENT DE FEMMES. CE DÉSÉQUILIBRE PROVIENT DU FAIT QUE LES FEMMES SONT LES UTILISATRICES MAJORITAIRES DES SITUATIONS STATUTAIRE À L'ORIGINE DES RÉINTÉGRATIONS.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

5.1.4 MODALITÉS DE RÉINTÉGRATIONS RÉALISÉES

	2017			
	A	B	C	Total
Sur poste vacant	1	1	0	2
En surnombre	0	0	5	5
Sur poste d'origine	5	7	43	55
Total	6	8	48	62

	2018			
	A	B	C	Total
Sur poste vacant	1	1	0	2
En surnombre	1	0	3	4
Sur poste d'origine	6	10	44	60
Total	6	11	47	66

	2019			
	A	B	C	Total
Sur poste vacant	3	2	9	14
En surnombre	0	0	3	3
Sur poste d'origine	2	4	43	49
Total	5	6	55	66

Précisions sur le positionnement en surnombre : l'agent-e se trouve en activité sans être effectivement positionné-e sur un poste vacant de la collectivité. Cette situation se veut transitoire et de courte durée avec pour objectif, à terme, l'affectation de l'agent-e sur poste vacant et la régularisation de sa situation administrative. Cette modalité de réintégration n'est autorisée que suite à congé parental.

5.2. RECLASSEMENTS POUR RAISONS DE SANTÉ

Définition

Le reclassement pour raisons de santé intervient lorsqu'un fonctionnaire est inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice des fonctions d'un autre emploi.

En 2019, le nombre de demandes de reclassements pour raisons de santé suite à inaptitude définitive au poste ou à la fonction s'élève à **34**, en hausse par rapport à 2018 (**27**), mais encore en baisse par rapport aux années antérieures (**47** en 2017).

5.2.1 RÉPARTITION DES NOUVELLES DEMANDES D'AGENT-ES À RECLASSER

Délégations d'origine	2017	2018	2019
Affaires sociales, sports, éducation et enfance	37	16	25
Culture	2	7	0
Développement urbain, immobilier et travaux	6	2	5
Ressources humaines	1	0	0
Service au public et à la sécurité	1	2	4
Total	47	27	34



5.2.2 MODALITÉS DES NOUVEAUX RECLASSEMENTS POUR RAISONS DE SANTÉ RÉALISÉS EN 2019

Positionnement sur le nouveau poste	2017	2018	2019
Sur postes vacants	31	24	15
En surnombre	12	9	1
Sur postes de maintien à l'emploi	-	4	5
Sur postes réservés	-	-	3
Sur postes de transition professionnelle	17	12	8
Total	60	49	32

Le reclassement est un processus qui prend du temps et qui est soumis à certaines étapes liées à :

- à la capacité de la personne à accepter la nécessité d'une reconversion,
- la mise en place d'outils d'accompagnement : bilans professionnels, remises à niveau, formations métiers...
- aux opportunités de postes de transition professionnelle, de maintien à l'emploi, ou de postes vacants,
- à des questions d'ordre administratif (délai pour le passage au Comité médical départemental ou à la Commission départementale de réforme).

Il n'aboutit que rarement à une solution définitive dans l'année de la déclaration de l'inaptitude.

On considère la reconversion professionnelle réussie, dès lors que les agent-es sont positionné-es sur un poste vacant ou sur un poste de maintien à l'emploi. Les agent-es bénéficiant d'un poste de transition professionnelle ou positionné-es en surnombre sont dans une phase intermédiaire d'acquisition de compétences nouvelles, afin de pouvoir accéder, à terme, à un poste pérenne et correspondant aux besoins de la collectivité.

Sur l'année 2019, **144** personnes ont été accompagnées dans leur reconversion professionnelle suite à inaptitude définitive pour raison de santé.

Parmi elles, au 31/12/2019 :

- **27** personnes sont en arrêt de travail pour raisons de santé (maladie ordinaire, longue durée, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle) ou en disponibilité d'office,
- **33** agent-es sont en activité sur poste de transition professionnelle, dont **7** de nouveau en maladie,
- **23** agent-es sont en activité en surnombre, dont **3** en maladie,
- **12** agent-es sont en activité pour un apprentissage et affecté-es sur leur support de poste d'origine, **9** dans l'attente d'un positionnement sur poste de transition professionnelle, et **4** bénéficient du nouveau dispositif « Période préparatoire au reclassement » (PPR).
- **10** agent-es sont en activité sur poste de maintien à l'emploi, et **3** sur postes réservés,
- **1** agent est en disponibilité pour convenances personnelles,
- **35** agent-es sont sorti-es définitivement du dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle :
 - **15** ont été positionné-es sur postes vacants,
 - **1** abandon,
 - **15** agent-es sont parti-es en retraite pour invalidité,
 - **4** agent-es ont fait valoir leurs droits à la retraite.

Les agent-es recruté-es sur poste vacant ont bénéficié de la méthodologie d'accompagnement « Rebondir », qui compte plusieurs phases :

- un diagnostic individuel, permettant l'évaluation du potentiel des agent-es (non systématique),
- une prestation de remobilisation et de confiance en soi afin de favoriser la reprise d'activité, notamment pour les agent-es intégrant le dispositif Rebondir "ASVP" (Agent de surveillance de la voie publique),
- un cursus de formation d'une quinzaine de jours, avant l'entrée en apprentissage,
- une année d'apprentissage, au sein d'un service, alliant mise en situation, plan de formation individualisé, et accompagnement par un-e tuteur-trice et outillé-e.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

6. INSERTION, APPRENTISSAGE ET STAGES

6.1. CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé alternant des périodes de travail encadrées par un-e maître-sse d'apprentissage et des périodes en formation. La durée de ce contrat est au moins égale à celle du cycle de formation et peut varier de 1 à 3 ans. L'apprenti-e perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC, qui varie en fonction de l'âge, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé (entre **25 %** et **98 %** du SMIC). Le temps passé en centre de formation des apprentis (CFA) compte comme du temps de travail rémunéré.

La Ville de Lyon a ouvert **80** contrats d'apprentissage. Au cours de l'année 2019, **97** personnes ont bénéficié de ces contrats. Parmi eux, **2,1 %** béné-

ficièrent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La collectivité a consacré **717 271€** pour la rémunération des apprentis. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'âge maximal d'entrée en apprentissage en le repoussant à 29 ans. Ces agents sont rémunérés jusqu'à **120 %** du SMIC.

La collectivité a cette année consacré **234 446€** pour le financement des cursus en Centre de formation des apprentis (CFA). Ces montants sont en progression par rapport à 2018, la loi ayant modifié les règles de financement des contrats auparavant co financés par les régions. Le report de charge s'est porté en 2018 sur les employeurs.

A partir du 1^{er} janvier 2020, le CNFPT prend en charge le co-financement des contrats d'apprentissage des employeurs territoriaux.

Certains métiers restent tendus en matière de recrutement, y compris via ce type de dispositif.

6.1.1. RÉPARTITION PAR DOMAINE DU NOMBRE D'APPRENTI-ES

Domaine	2017		2018		2019	
	Nombre d'apprenti-es	Proportion par domaine d'apprentissage	Nombre d'apprenti-es	Proportion par domaine d'apprentissage	Nombre d'apprenti-es	Proportion par domaine d'apprentissage
Art et techniques du spectacle	7	6,4%	7	7,8%	8	8,2%
Bâtiment	17	15,6%	5	5,6%	11	11,3%
Communication	2	1,8%	-	-	1	1,0%
Éducation, enfance	18	16,5%	11	12,2%	12	12,4%
Gestion des ressources humaines et financières	8	7,3%	2	2,2%	6	6,2%
Hygiène sécurité environnement	4	3,7%	8	8,9%	12	12,4%
Informatique	3	2,8%	4	4,4%	3	3,1%
Logistique	2	1,8%	2	2,2%	2	2,1%
Mécanique	4	3,7%	4	4,4%	3	3,1%
Métiers des musées	-	0,0%	1	1,1%	4	4,1%
Nature et espaces verts	26	23,9%	15	16,7%	17	17,5%
Restauration collective	4	3,7%	4	4,4%	2	2,1%
Sports animation	11	10,1%	20	22,2%	11	11,3%
Urbanisme	3	2,8%	7	7,8%	5	5,2%
Total	109	100%	90	100%	97	100,0%

6.1.2. NIVEAU DU DIPLÔME PRÉPARÉ

Niveau du diplôme préparé	2017		2018		2019		Catégorie statutaire correspondante
	Nombre d'apprenti-es	% par niveau de diplôme préparé	Nombre d'apprenti-es	% par niveau de diplôme préparé	Nombre d'apprenti-es	% par niveau de diplôme préparé	
CAP	28	26%	19	21%	29	30%	C
Brevet professionnel	14	13%	-	-	-	-	
Baccalauréat toutes filières (niveau IV)	24	22%	28	31%	14	14%	
BTS DUT (niveau III)	18	17%	26	29%	25	26%	B
Licence pro (niveau II)	9	8%	3	3%	4	4%	A
Master 2 - Diplôme (Niveau I)	16	15%	14	16%	25	26%	
Total	109	100%	90	100%	97	100%	

6.2. STAGES GRATIFIÉS* ("STAGIAIRES-ÉCOLE")

La Ville de Lyon accueille chaque année des stagiaires-école afin de leur faire découvrir le milieu professionnel, les métiers de la collectivité, partager des savoir-faire et des compétences professionnelles.

En 2019, **63** stagiaires gratifié-es ont été accueilli-es dans les services de la Municipalité. Les stagiaires suivent différents niveaux de formation et proviennent de tous types d'organismes (lycées d'enseignement général, technologique et professionnel, universités, écoles supérieures, établissements de formation professionnelle).

En 2019, ce sont **131 752 €** qui ont été consacrés à la gratification des stagiaires dont la durée de présence est supérieure à deux mois.

La Ville accueille également des stagiaires non gratifié-es pour des durées allant de 3 jours à 2 mois (formations obligatoires, petite enfance...).

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

7. BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR-EUSES HANDICAPÉ-ES (BOE)

Le taux d'emploi calculé au 31/12/2019 est de **8,8 %**, soit une progression de **0,5 point** par rapport au bilan social 2018 (**8,3 %**).

7.1. EFFECTIFS

L'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de **654** au 31 décembre 2019, grâce notamment à **19** recrutements de contractuel-les en vue de titularisations* et aux nouvelles déclarations d'agent-es déjà présent-es dans les effectifs.

*Cf partie 1 définition « Contractuel-les art. 38 » recruté-es sur les fondements de l'article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Au cours de cette année, plus de **120** aménagements matériels de postes ont été réalisés pour des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (**50**) ou en restriction d'aptitude (**70**). Aussi, près de **8 %** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont bénéficié d'un aménagement matériel de poste.

7 formations spécifiques pour l'utilisation de logiciels de compensation ont été dispensées.

Enfin, la Ville a réglé le reste à charge induit par l'acquisition des appareils auditifs de **8** agent-es et **100** heures d'interprétariat en Langue des Signes Françaises (LSF) ont été mises en place pour **5** agents lors de réunions, formations, rendez-vous médicaux...

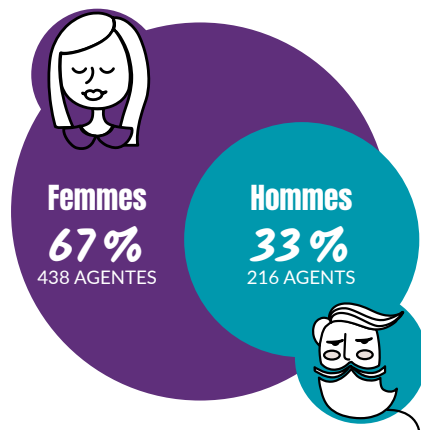
7.1.1 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR CRITÈRE AU 31/12

Critères d'éligibilité	2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agent-es reconnu-es handicapé-es CDAPH*	379	65,3%	432	70,5%	442	67,6%
Agent-es titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	54	9,3%	59	9,6%	51	7,8%
Agent-es reclassé-es suite à inaptitude physique	132	22,8%	100	16,3%	150	22,9%
Agent-es titulaires de la carte d'invalidité	9	1,6%	12	2,0%	6	0,9%
Agent-es titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale	5	0,9%	5	0,8%	3	0,5%
Autres	1	0,2%	5	0,8%	2	0,3%
Total	580	100%	613	100%	654	100%

* Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

7.1.2. Répartition par sexe

	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	378	65,2%	411	67,0%	438	67,0%
Hommes	202	34,8%	202	33,0%	216	33,0%
Total	580	100%	613	100%	654	100%



TOTAL

654

AGENT-ES

La part des femmes (67%) est supérieure à celle observée au sein des effectifs permanents de la ville (63,9%).

7.1.3. Répartition par tranche d'âge

Tranches d'âge	2017	2018	2019
< 25 ans	6	4	4
25 à 29 ans	12	12	16
30 à 34 ans	22	23	20
35 à 39 ans	37	43	42
40 à 44 ans	67	63	68
45 à 49 ans	100	118	119
50 à 54 ans	123	134	150
55 à 59 ans	143	151	159
60 à 64 ans	63	61	73
65 ans et +	7	4	3
Total	580	613	654

7.1.4. Répartition par catégorie

Catégories	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A	21	3,6%	20	3,3%	26	4,0%
Catégorie B	56	9,7%	64	10,4%	65	9,9%
Catégorie C	494	85,2%	529	86,3%	563	86,1%
Hors catégories*	9	1,6%	-	-	-	0,0%
Total	580	100%	613	100%	654	100%

* Hors catégorie comprend les agent-es vacataires, apprenti-es et en contrat d'accompagnement à l'emploi.

7.1.5. Répartition par statut**

Statuts	2017	2018	2019
Fonctionnaires	504	575	607
Contractuel-les	76	38	47
Total	580	613	654

** Les statuts correspondent à la définition du FIPHP et ne concordent pas tout à fait avec ceux utilisés par la Ville de Lyon.

7.2. CALCUL DE L'OBLIGATION

Le taux d'emploi a progressé et atteint **8,8 %** en 2019, hors achats au secteur adapté. Les informations données par le service vie au travail, la médecine préventive et les conseiller-ères de prévention couplées aux actions de la communication interne ont été incitatives tant pour la déclaration que pour solliciter des aménagements de poste.

// Description de l'obtention du taux d'obligation d'emploi au 31.12.2019

	2017	2018	2019
Effectif retenu	7 189	7 414	7 447
Obligation d'emploi requis (en nombre d'agent-es)	431	445	447
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	580	613	654
Taux d'emploi réel*	8,1%	8,3%	8,8%

* Taux d'emploi réel = Nombre d'agent-es Bénéficiaires de l'obligation d'emploi / Effectif retenu = $(654 / 7 447) \times 100 = 8,8 \%$.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

8. ABSENTÉISME

L'absentéisme peut s'examiner selon deux approches : l'absentéisme pour raisons de santé et l'absentéisme en tant que phénomène impactant les organisations du travail. Bien que les deux approches soient complémentaires, il s'agit, ici, d'aborder spécifiquement l'absentéisme pour raisons de santé.

Dans cette optique, le motif d'absence de la maternité n'est pas intégré. Par ailleurs, l'absence pour temps partiel thérapeutique n'est pas non plus prise en compte dans le calcul du taux, pour conserver une logique de calcul pertinente avec les autres motifs d'absence. En effet, les temps partiels thérapeutiques ne sont pas calculés sur la base d'un taux plein, contrairement aux autres motifs.

Les agent-es en disponibilité d'office ne sont pas non plus intégrés au périmètre d'étude. Ainsi, les motifs d'absence retenus sont les suivants : la maladie ordinaire, la longue maladie (incluant le congé de grave maladie), la maladie de longue durée, les accidents de travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.

8.1. ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ DES AGENT-ES PERMANENT-ES

8.1.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé

Sur la base du calcul ci-dessous, on relève une baisse de l'absentéisme en 2019, passant d'un taux de **8,28 %** en 2018 à **8,12 %**, soit **- 0,16 point**. Une baisse avait déjà été observée entre 2017 et 2018 (**-0,08 point**).

$$\frac{\text{Total des jours d'absence (211 453)} \times 100}{\text{Nombre moyen d'agent-es permanent-es (7 138)} \times 365 \text{ jours}} = 8,12 \%$$

Parmi les facteurs expliquant le taux d'absentéisme à la Ville de Lyon, on peut noter les phénomènes d'épidémies saisonnières et le vieillissement de la population.

8.2. ABSENCES POUR MALADIE DES AGENT-ES PERMANENT-ES

Les absences pour maladie comprennent les arrêts de travail pour maladie ordinaire, longue maladie (incluant les congés de grave maladie) et maladie de longue durée.

8.2.1. Répartition des absences pour maladie par motif d'absence

Motifs	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Maladie ordinaire	151 514	5,71%	140 432	5,31%	132 395	5,08%
Longue maladie et grave maladie	20 905	0,79%	25 658	0,97%	19 732	0,75%
Maladie de longue durée	13 803	0,52%	17 306	0,65%	19 415	0,75%
Total	186 222	7,02%	183 396	6,94%	171 542	6,58%

**Le taux d'absentéisme est calculé par rapport au nombre moyen d'agent-es sur emplois permanents sur l'année, c'est-à-dire 7 138 en 2019.*

Le taux d'absentéisme pour maladie diminue, passant de **6,94 %** à **6,58 %**, en lien avec une baisse de **11 854** jours d'arrêt entre 2018 et 2019 (**- 6,5 %**).

On observe :

- une baisse de **8 037** jours d'arrêt (**- 5,7 %**) pour le motif de la maladie ordinaire ;
- une baisse de **5 926** jours d'arrêt (**- 23,1 %**) pour le motif de la longue et grave maladie ;
- une hausse de **2 109** jours d'arrêt (**+ 12,2 %**) pour la maladie de longue durée.

La mise en place du jour de carence en 2018 pourrait être à l'origine de la baisse du nombre de jours en maladie ordinaire. La longue maladie, la grave maladie et la maladie de longue durée ne sont pas concernées par le jour de carence.

8.2.2. Nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent-e malade et par catégorie

Catégories	Maladie ordinaire 2017			Maladie ordinaire 2018			Maladie ordinaire 2019		
	Nombre d'agent-es concerné-es	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es concerné-es	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es concerné-es	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade
A	379	7 843	20,7	328	7 471	22,8	362	10 393	28,7
B	549	13 558	24,7	494	12 560	25,4	383	8 052	21,0
C	3 287	130 113	39,6	2 997	120 401	40,2	2 834	113 950	40,2
Total	4 215	151 514	35,9	3 819	140 432	36,8	3 579	132 395	37,0

Pour la maladie ordinaire, on constate une très légère hausse du nombre de jours moyen par agent-e concerné-e alors que le nombre total de jours a diminué. Il y a moins d'agent-es concerné-es, mais les arrêts moyens par agent-e sont légèrement plus longs. Sur **3 579** agent-es ayant déposé au moins un arrêt de travail pour maladie ordinaire, **10,1%** appartiennent à catégorie A, **10,7%** à la catégorie B et **79,2%** à la catégorie C.

8.2.3. Nombre de jours d'absence pour maladie par agent-e malade et par catégorie

Catégories	Maladie ordinaire, longue maladie, longue durée 2017			Maladie ordinaire, longue maladie, longue durée 2018			Maladie ordinaire, longue maladie, longue durée 2019		
	Nombre d'agent-es concerné-es	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es concerné-es	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es concerné-es	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade
A	389	10 842	27,9	345	12 218	35,4	377	14 088	37,4
B	556	16 497	29,7	508	16 901	33,3	400	11 860	29,7
C	3 372	158 883	47,1	3 114	154 277	49,5	2 941	145 594	49,5
Total	4 317	186 222	43,1	3 967	183 396	46,2	3 718	171 542	46,1

On constate une très légère baisse du nombre de jours moyen par agent-e concerné-e. Il y a moins d'agent-es concerné-es, et les arrêts sont un peu plus courts. Sur **3 718** agent-es ayant déposé au moins un arrêt de travail pour maladie, **10,1%** appartiennent à catégorie A, **10,8%** à la catégorie B et **79,1%** à la catégorie C.

8.3. ABSENCES POUR ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES DES AGENT-ES PERMANENT-ES

8.3.1. Nombre d'accidents et maladies professionnelles des agent-es sur emplois permanents

Les accidents de travail ayant fait l'objet d'un refus d'imputabilité de l'administration sont exclus du recensement. Ils sont alors requalifiés sur le motif de la maladie ordinaire.

Par rapport à 2018, on note :

- une baisse de **38,4%** des accidents de travail sans arrêt (- 58) ;
- une hausse de **8,4%** du nombre d'accidents de travail avec arrêt (+ 27) ;
- une baisse de **21,4%** du nombre d'accidents de trajet sans arrêt (- 6) ;
- une baisse de **3,3%** du nombre d'accidents de trajet avec arrêt (- 3).

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

8.3.2. Nombre d'accidents et maladies professionnelles des agent-es sur emplois permanents

	2017	2018	2019	Évolution entre 2018 et 2019	
Accidents de travail					
Nombre d'accidents de travail sans arrêt	90	151	93	-58	-38,4%
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	253	320	347	+27	+8,4%
Total (ATR)	343	471	440	-31	-6,6%
Nombre de jours d'arrêts indemnisés	8 301	10 727	11 917	+1 190	+11,1%
Taux de fréquence	22,16	28,19	30,97	+2,78	+9,9%
Taux de gravité	0,73	0,95	1,1	+0,11	+11,6%
Nombre d'ETP moyen sur l'année					
Moyenne à l'année du nombre d'agent-es en ETP sur emplois permanents	7 025	6 985	6 894	-91	-1,3%
Accidents de trajets					
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	34	28	22	-6	-21,4%
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	105	91	88	-3	-3,3%
Total (ATJ)	139	119	110	-9	-7,6%
Maladies professionnelles					
Nombre de maladies professionnelles	23	9	11	+2	+22,2%

Globalement, on observe une baisse du nombre d'accidents de travail (- **6,6 %**) tandis que le nombre de jours d'arrêts indemnisés a augmenté de **11,1 %**.

Le nombre d'accidents sans arrêt a baissé de **38,4 %**, pour se rapprocher du chiffre de 2017.

La mise en place du jour de carence ne semble plus avoir d'incidence sur les déclarations d'accidents sans arrêt.

8.3.3. Connaître les indicateurs pour suivre les accidents de travail (AT)

Les indicateurs relatifs aux accidents de travail sont très nombreux, mais les plus couramment utilisés sont les suivants :

- le taux de fréquence (TF) représente le nombre d'accidents de travail avec arrêt pour un million d'heures travaillées. Il rapporte le nombre d'accidents de travail avec arrêt au nombre d'heures travaillées et il mesure le degré d'exposition des agent-es aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée de travail et du nombre d'agent-es ;
- l'indice de fréquence (IF) rapporte le nombre d'accidents de travail pour **1 000** agent-es ;
- le taux de gravité (TG) représente le nombre de jours d'arrêt concernant les accidents du travail (AT) pour **1 000** heures travaillées et vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

8.3.4. Taux et indice de fréquence

8.3.4.1. Taux de fréquence

// Formule de calcul du taux de fréquence au 31/12

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt (347) x 1 000 000}}{\text{Nombre moyen d'agent-es en équivalent temps plein sur emplois permanents (6 894) x Nombre moyen d'heures travaillées (1 625)}} = 30,97$$

// Évolution du taux de fréquence

2017	2018	2019
22,16	28,19	30,97

8.3.4.2. Indice de fréquence

// Formule de calcul de l'indice de fréquence au 31/12

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de travail ou de service avec arrêt (347) x 1 000}}{\text{Nombre moyen d'agent-es en équivalent temps plein sur emplois permanents (6894)}} = 50,33$$

// Évolution de l'indice de fréquence

2017	2018	2019
36,02	45,81	50,33

8.3.5. Taux de gravité

// Formule de calcul du taux de gravité au 31/12

$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt pour les accidents de travail (11 917) x 1 000}}{\text{Nombre moyen d'agent-es en équivalent temps plein sur emplois permanents (6 894) x Nombre moyen d'heures travaillées (1 625)}} = 1,06$$

// Évolution du taux de gravité

2017	2018	2019
0,73	0,95	1,06

Le taux et l'indice de fréquence, ainsi que le taux de gravité sont des indicateurs qui permettent de faire des comparaisons avec les années antérieures.

Par rapport à 2018, on observe :

- une hausse de **2,78 points** du taux de fréquence ;
- une hausse de **4,52 points** de l'indice de fréquence ;
- une hausse de **0,11 point** du taux de gravité.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

8.3.6. Évolution de la durée des arrêts suite à des accidents de travail survenus durant l'année

Durée des arrêts de travail	2017	2018	2019	Évolution entre 2018 et 2019
de 1 à 5 jours (classe 1)	57	68	71	+4,4%
de 6 à 28 jours (classe 2)	122	157	171	+8,9%
de 29 à 49 jours (classe 3)	26	28	32	+14,3%
de 50 à 99 jours (classe 4)	28	41	45	+9,8%
plus de 100 jours (classe 5)	20	26	28	+7,7%
Total	253	320	347	+8,4%

Entre 2018 et 2019, on observe une hausse du nombre d'accidents de travail (AT) avec arrêts, quelle que soit leur classe. La plus forte hausse correspond à la classe 3 (de **29** à **49** jours) avec un taux d'évolution de **+ 14,3 %**.

A noter :

- **1** accident grave comptant **251** jours d'arrêt à la Direction de l'éclairage urbain ;
- **1** accident avec **246** jours d'arrêt à l'ONL ;
- **1** accident avec **186** jours d'arrêt à la Maison de la danse ;
- **11** accidents de travail avec plus de **150** jours d'arrêt à la Direction de l'éducation ;
- **1** accident avec **123** jours d'arrêt à la DGTB ;
- **1** accident avec **118** jours d'arrêt à la Mairie du 7^e arrondissement ;
- **1** accident avec **108** jours d'arrêt à la Mairie du 2^e arrondissement.

8.4. AUTRES MOTIFS D'ABSENCE

8.4.1. Maternité et paternité

	2017				2018				2019			
	Nombre de jours	Nombre de jours par agent-e*	Nombre de jours par femme*	Nombre de jours par homme*	Nombre de jours	Nombre de jours par agent-e*	Nombre de jours par femme*	Nombre de jours par homme*	Nombre de jours	Nombre de jours par agent-e*	Nombre de jours par femme*	Nombre de jours par homme*
Maternité/adoption	19 142	-	4,16	-	17 676	-	3,87	-	14 440	-	3,17	-
Paternité	817	-	-	0,31	798	-	-	0,30	797	-	-	0,31
Sous total	19 959	2,75	4,16	0,31	18 474	2,57	3,87	0,30	15 237	2,14	3,17	0,31
Jours pathologiques prénataux	1 343	-	0,29	-	1 238	-	0,27	-	1 129	-	0,44	-
Jours pathologiques post-nataux	270	-	0,06	-	469	-	0,10	-	339	-	0,13	-
Total	21 572	2,75	4,51	0,31	20 181	2,57	4,24	0,30	16 705	2,14	3,74	0,31

* Calculé sur le nombre total d'agent-es sur emplois permanents de la collectivité et non sur le nombre d'agent-es concerné-es : 7 125 agent-es (4 556 femmes et 2 569 hommes).

Il existe deux types de congés pathologiques : les congés pathologiques prénataux d'une durée maximale de **14** jours et les congés pathologiques postnataux d'une durée maximale de **28** jours. Ces congés supplémentaires sont octroyés sur prescription médicale et gérés comme des congés maternité au regard des droits à avancement et à pension.

Le congé paternité est de **11** jours maximum pour un enfant et de **18** jours maximum en cas de naissances multiples.

8.4.1.1. Autorisations exceptionnelles d'absences (AEA)

	2017		2018		2019	
	Nombre de jours	Nombre de jours par agent-e*	Nombre de jours	Nombre de jours par agent-e*	Nombre de jours	Nombre de jours par agent-e*
Décès	1 923	0,26	1 696	0,24	1 596	0,22
Maladie grave	498	0,07	438	0,06	453	0,06
Mariage	1 587	0,22	1 492	0,21	1 204	0,17
Naissance	193	0,03	186	0,03	175	0,02
Soins enfants	2 767	0,38	3 048	0,42	3 074	0,43
Total	6 968	0,96	6 860	0,96	6 502	0,91

* Nombre de jours par agent-e = Nombre de jours / nombre d'agent-es sur emplois permanents (7 257 en 2017, 7 197 en 2018, 7 125 en 2019) au 31/12 de l'année.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

8.5. AGENT-ES EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE (DO) AU 31.12.

8.5.1. Répartition des agent-es en DO par sexe et par catégorie

2017					
	A	B	C	Total	%
Femmes	0	7	77	84	77,8 %
Hommes	1	0	23	24	22,2 %
Total	1	7	100	108	100 %
%	0,9 %	6,5 %	92,6 %		

2018					
	A	B	C	Total	%
Femmes	0	0	49	49	74,2 %
Hommes	0	3	14	17	25,8 %
Total	0	3	63	66	100 %
%	0,0 %	4,5 %	95,5 %		

2019					
	A	B	C	Total	%
Femmes	2	2	37	41	64,1 %
Hommes	0	3	20	23	35,9 %
Total	2	5	57	64	100 %
%	3,1 %	7,8 %	89,1 %		



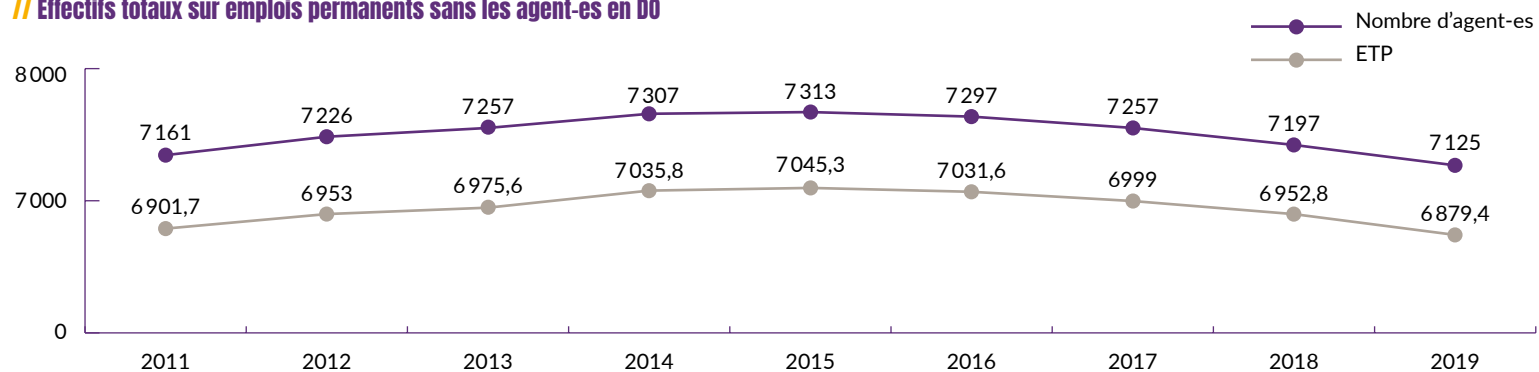
→ UNE BAISSÉ PAR RAPPORT À 2018 (-2 AGENT-ES).

9. MARQUEURS PLURIANNUELS (2011-2019)

Hormis pour ceux de l'absentéisme, de l'âge moyen des agent-es et des CET, les chiffres qui suivent ont été retraités de manière à prendre en compte le départ de l'École nationale des Beaux-Arts en 2011, afin d'assurer une présentation sur un périmètre comparable.

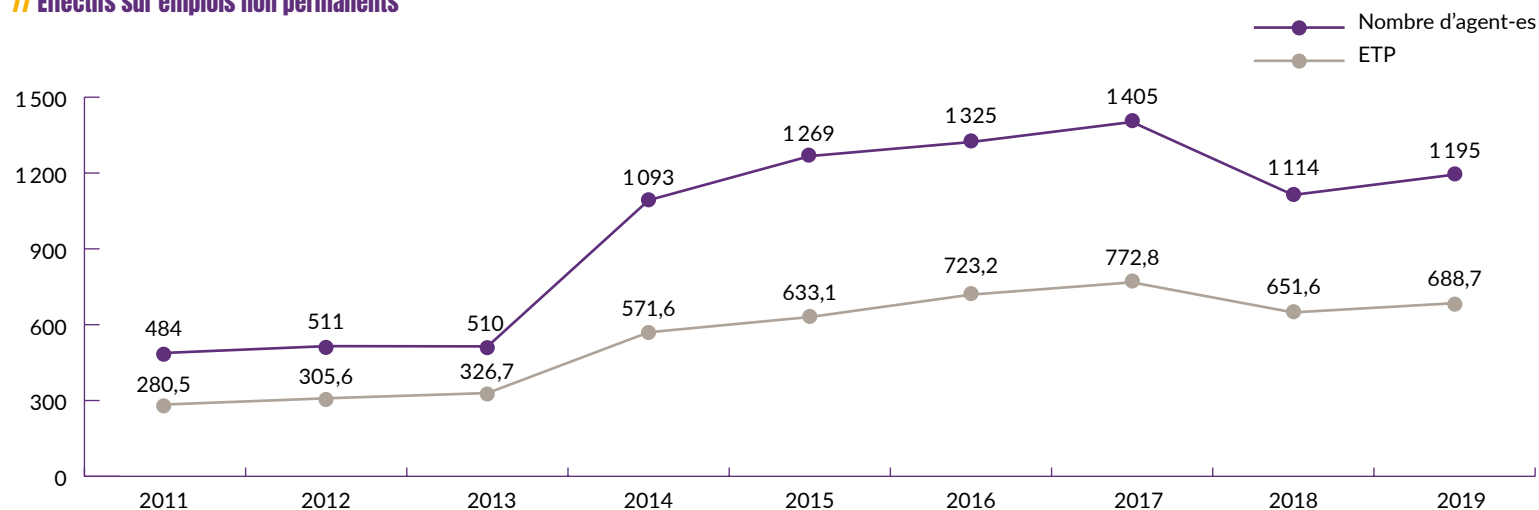
9.1. EMPLOIS PERMANENTS AU 31.12 DE CHAQUE ANNÉE

// Effectifs totaux sur emplois permanents sans les agent-es en DO



9.2. EMPLOIS NON PERMANENTS AU 31.12 DE CHAQUE ANNÉE

// Effectifs sur emplois non permanents



Accueil



Sommaire



EMPLOI

- 9 Chiffres-clés
- 10 Définitions
- 14 Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33 Régime de travail
- 38 Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49 Reclassements et réorientations professionnelles
- 52 Insertion, apprentissage et stages
- 54 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56 Absentéisme
- 63 Marqueurs pluriannuels (2011-2019)**

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

9.3. ÂGE MOYEN DES AGENT-ES SUR EMPLOIS PERMANENTS

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Âge moyen	44 ans et 1 mois	44 ans et 5 mois	44 ans et 10 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 3 mois	45 ans et 7 mois	45 ans et 8 mois	46 ans	46 ans et 1 mois

9.4. DÉPARTS EN RETRAITE

// Le nombre de départs en retraite

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Retraite pour limite d'âge	9	13	21	24	36	18	16	16	22
Retraite anticipée	1	5	27	41	35	45	59	27	32
Autres motifs de retraite	131	95	114	86	83	104	101	129	120
Total des départs en retraite	141	113	162	151	154	167	176	172	174

* Il n'est plus possible de disposer de cette information sur le nouveau logiciel RH. Les retraites pour limite d'âge sont désormais incluses dans les autres motifs de retraite.

9.5. TEMPS PARTIEL

// Évolution du nombre d'agent-es à temps partiel

	Quotité de 50 % à 70 %	80%	90 %	Total
2011	110	595	241	946
2012	104	633	253	990
2013	102	655	265	1 022
2014	88	680	231	999
2015	91	658	237	986
2016	85	682	241	1 008
2017	89	677	222	988
2018	97	667	220	984
2019	96	665	230	991

9.6. NOMBRE D'AGENT-ES AYANT UN CET ACTIF

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	922	1 133	1 322	1 465	1 573	1 612	1 715	1 751	1 731
Femmes	1 392	1 728	2 021	2 240	2 462	2 557	2 768	2 816	2 863
Total CET actifs	2 314	2 861	3 343	3 705	4 035	4 169	4 483	4 567	4 594
Nombre de CET ouverts pendant l'année	744	665	529	462	485	347	609	382	385

9.7. ABSENTÉISME POUR MALADIE

// Motifs d'absentéisme pour maladie

	2011			2012			2013		
	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	119 200	16,7	4,58%	118 783	16,6	4,53%	125 529	17,4	4,77%
Longue maladie	28 295	4,0	1,09%	31 850	4,5	1,22%	23 122	3,2	0,88%
Longue durée	15 076	2,1	1,58%	14 521	2,0	0,55%	20 637	2,9	0,78%
Total	162 571	22,8	6,25%	165 154	23,1	6,30%	169 288	23,5	6,43%

	2014			2015			2016		
	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	138 812	19,1	5,23%	158 030	21,6	5,92%	161 558	22,1	6,05%
Longue maladie	24 369	3,4	0,92%	17 780	2,4	0,67%	18 158	2,5	0,68%
Longue durée	16 874	2,3	0,64%	18 393	2,5	0,69%	13 378	1,8	0,51%
Total	180 055	24,8	6,79%	194 203	26,6	7,27%	193 094	26,4	7,24%

	2017			2018			2019		
	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	151 514	20,8	5,71%	140 432	19,4	5,31%	132 395	18,5	5,08%
Longue maladie	20 905	2,9	0,79%	25 658	3,5	0,97%	19 732	2,8	0,75%
Longue durée	13 803	1,9	0,52%	17 306	2,4	0,65%	19 415	2,7	0,75%
Total	186 222	25,6	7,02%	183 396	25,3	6,94%	171 542	24,0	6,58%

* Le nombre de jours par agent-es est calculé sur le base de l'effectif moyen (nombre d'agent-es), soit 7 270 pour l'année 2017, 7 244 pour l'année 2018 et 7 138 pour l'année 2019.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

- 9** Chiffres-clés
- 10** Définitions
- 14** Répartition et analyse des effectifs au 31.12.2019
- 33** Régime de travail
- 38** Évolution de l'emploi permanent et mobilité
- 49** Reclassements et réorientations professionnelles
- 52** Insertion, apprentissage et stages
- 54** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap
- 56** Absentéisme
- 63** Marqueurs pluriannuels (2011-2019)

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

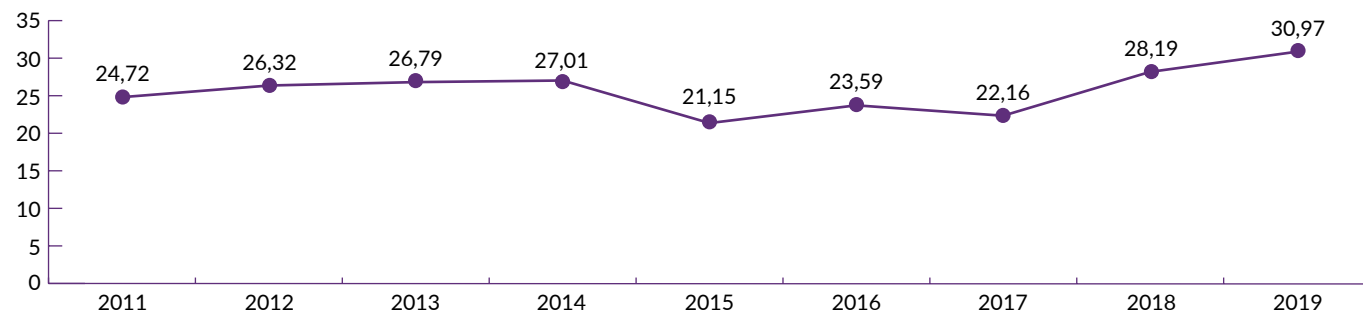
CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

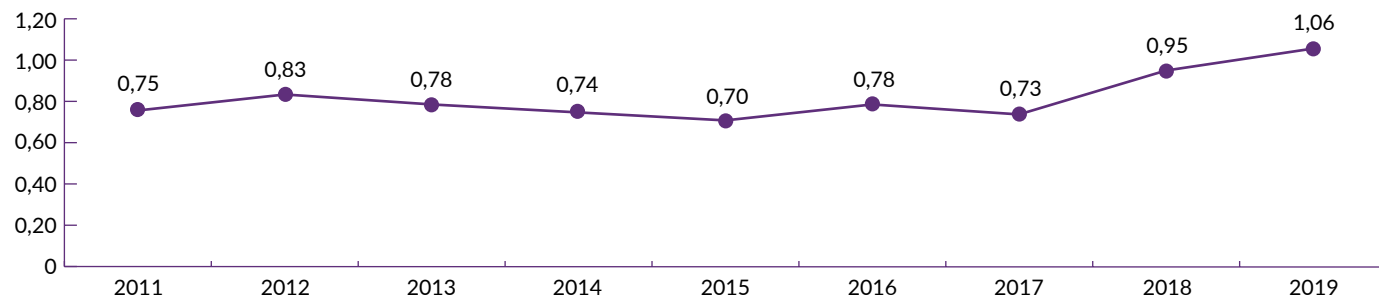


9.8. ACCIDENTS DE TRAVAIL

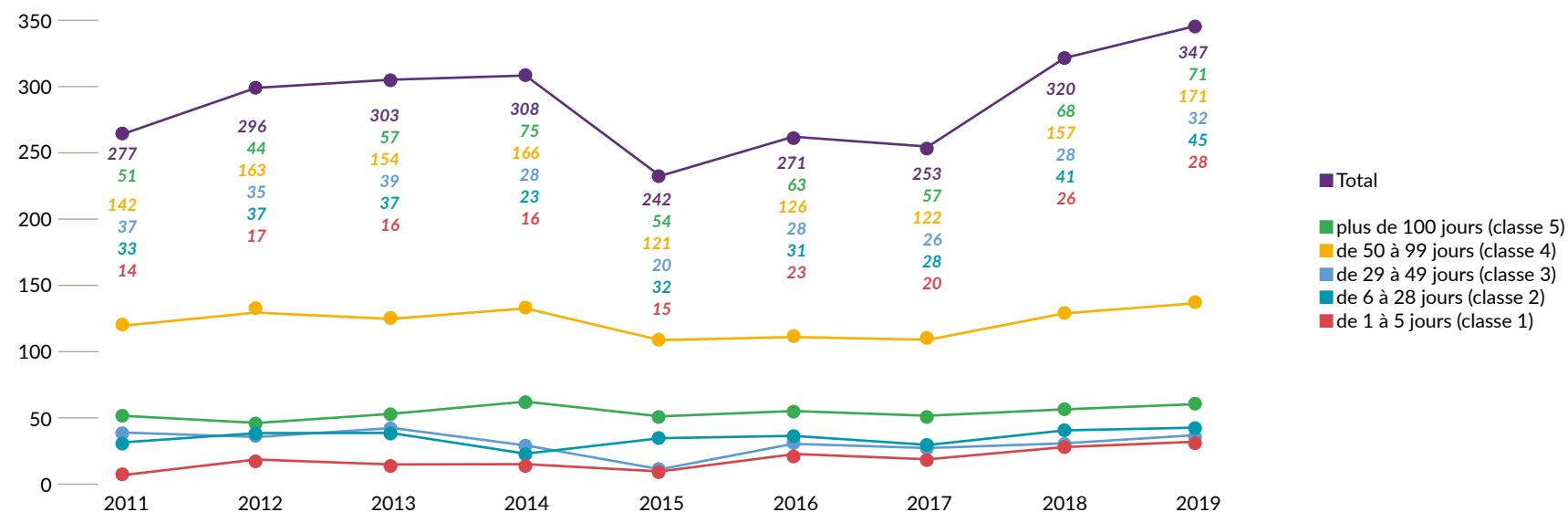
9.8.1. ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE



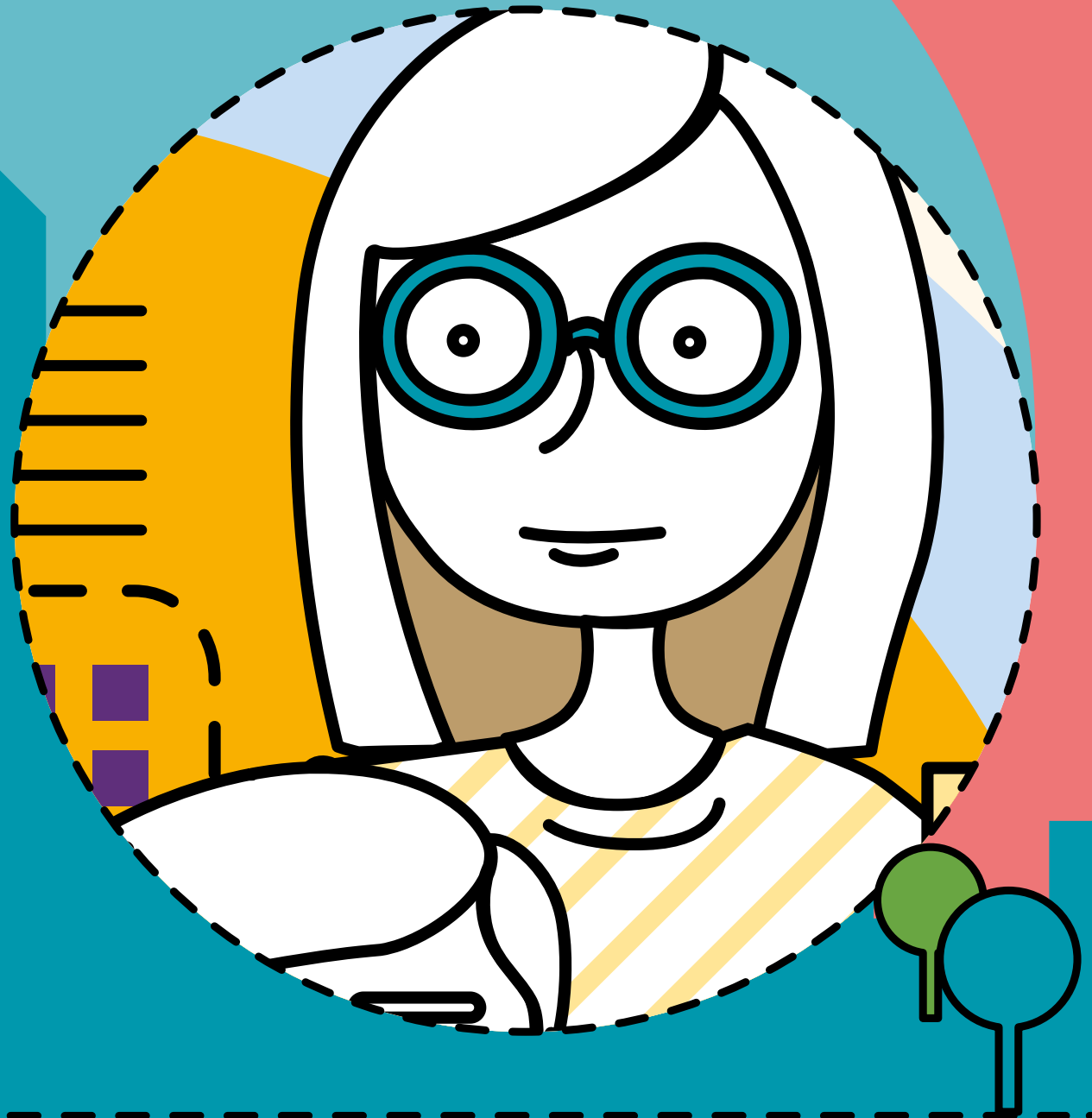
9.8.2. ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ



9.8.3. ÉVOLUTION DE LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL SUITE À ACCIDENTS DE TRAVAIL SURVENUS DANS L'ANNÉE



**RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX**



RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CHIFFRES-CLÉS

1. DÉPENSES DE PERSONNEL	69
2. REVENUS ANNUELS ET COÛT MOYEN DES AGENT-ES	70
2.1. Revenus annuels des agent-es à temps plein sur emplois permanents	71
2.2. Coût moyen annuel chargé d'un-e agent-e permanent-e à temps plein	71
3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES	74
4. RÉGIME INDEMNITAIRE DE FONCTION & RIFSEEP	75
4.1. Définitions	75
4.2. Nombre de postes cotés au RIF et au RIFSEEP par catégorie et par niveau au 31.1	75

5. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	77
6. PRIME D'INTÉRESSEMENT LIÉE À LA RÉUSSITE DES CENTRES DE RESPONSABILITÉ MUNICIPaux (CRM)	78
6.1. Principes	78
6.2. Montant brut de l'intéressement versé aux agent-es	78
7. AUTRES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES	79
7.1. Logements de fonction	79
7.2. Vacances	79
8. MESURES DE POLITIQUE SOCIALE	80
8.1. Plan de déplacements domicile-travail (PDE)	80
8.2. Titres restaurant	80
8.3 Protection en prévoyance et santé	80
8.4 Subventions aux associations de personnel	81
8.5. Congés bonifiés	82
8.6. Récapitulatif	82

9. DÉPLACEMENTS	83
9.1. Frais de mission et frais de déplacement	83
9.2. Indemnités kilométriques hors frais de mission	83
9.3. Transports en commun lyonnais (hors plan de déplacements domicile-travail)	83
9.4. Cartes et tickets de parking	84
9.5. Vélos	84
10. ALLOCATIONS CHÔMAGE	85
10.1. Montant des dépenses d'allocations chômage (en millions d'euros)	85
10.2. Répartition des allocataires par sexe	85
10.3. Répartition des allocataires par catégorie	85
10.4. Répartition des allocataires par âge	85

CHIFFRES-CLÉS AU 31.12.2019

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

69 Chiffres-clés

- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

LES DÉPENSES DE PERSONNEL
S'ÉLÈVENT À
345 546 781 €

LE COÛT MOYEN D'UN-E AGENT-E
PERMANENT-E À TEMPS PLEIN
SANS INCIDENT DE CARRIÈRE
ET PRÉSENT-E TOUTE L'ANNÉE EST DE
45 617 €


130 258
HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET
5863
ASTREINTES

499
POSTES CLASSÉS
AU RIF

5980
POSTES CLASSES
AU RIFSEEP

199
AGENT-ES ONT PERÇU
LA GARANTIE INDIVIDUELLE
DU POUVOIR D'ACHAT
(GIPA) POUR UN MONTANT
MOYEN DE 346 €


2 971 365 €
DE PRIME
D'INTÉRESSEMENT
LIÉE À L'ATTEINTE
DES OBJECTIFS DES CRM

LA VILLE PARTICIPE À HAUTEUR DE :


1 262 519 €
POUR L'AIDE AU TRAJET
DOMICILE-TRAVAIL


6 004 059 €
POUR LES TITRES RESTAURANT

3 096 625 €
 POUR
LA PROTECTION
EN PRÉVOYANCE
ET SANTÉ

3 055 759 €
POUR LES ASSOCIATIONS
DE PERSONNEL

3 595 000 €
ONT ÉTÉ VERSÉS
À DES AGENT-ES AU TITRE
DE L'ALLOCATION CHÔMAGE

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

1. DÉPENSES DE PERSONNEL

Comme dans les bilans sociaux précédents, ce chapitre présente les données du budget principal de la Ville de Lyon, ainsi que des budgets annexes : les Halles Paul Bocuse, l'Auditorium-Orchestre national de Lyon et le Théâtre des Célestins. Il s'agit de l'ensemble des dépenses de personnel et pas seulement de la rémunération chargée des agent-es.

	Montants hors retraitement			Évolution hors retraitement entre 2018 et 2019	
	2017	2018	2019	€	%
Budget principal	334 022 337	330 990 107	329 566 603	-1 423 504 €	-0,4%
Budgets annexes	15 364 851	15 600 973	15 980 178	+379 205 €	+2,4%
TOTAL	349 387 188	346 591 080	345 546 781	-1 044 299 €	-0,3%

Les dépenses de personnel de la Ville de Lyon (budget principal et budgets annexes) se sont élevées à **345,55 M€** en 2019. Elles ont diminué de **-0,3 % (-1,04 M€)** entre 2018 et 2019.

Après retraitement des dépenses pour être sur un périmètre identique (passage aux nouveaux temps de l'enfant à compter de septembre 2018), l'évolution est de **+0,5 % (+1,67 M€)**.

Les dépenses de personnel du seul budget principal ont diminué de **-0,4 %** entre 2018 et 2019. Elles sont en légère hausse après retraitement (**+0,4 %**).

La légère évolution des dépenses de personnel entre 2018 et 2019 résulte de la combinaison de plusieurs facteurs :

- certains conduisant à une progression de la masse salariale :
 - le solde glissement vieillesse technicité - GVT - qui comprend les avancements d'échelon, les avancements de grade, les promotions internes (GVT positif), minorés de l'effet de noria* (GVT négatif),
 - la hausse des dépenses au titre des mesures nationales principalement du fait de :
 - la reprise de la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels Carrière et Rémunérations (PPCR) suspendue en 2018 avec une revalorisation indiciaire pour toutes les catégories,
 - l'organisation des élections européennes (aucune élection en 2018),
 - la mise en œuvre à compter de juin 2019, du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
 - la revalorisation de la valeur faciale des titres restaurant et la hausse de la participation de la ville à compter du 1^{er} septembre 2019.

- d'autres minorent la progression de la masse salariale :
 - la baisse des effectifs permanents liée notamment au gel de postes contre octroi de moyens non permanents dans l'attente de réorganisations, à la réalisation des PGAEC 2019 et antérieurs, à la vacance de postes et à l'intégration d'agents en surnombre sur des postes vacants,
 - la baisse des dépenses de subrogation,
 - la baisse des heures supplémentaires.

*Voir lexique



2. REVENUS ANNUELS ET COÛT MOYEN DES AGENT-ES

Sont pris en compte les agent-es permanent-es à temps plein présent-es au 31/12/2019 :

- présent-es toute l'année,
- dont les éléments de carrière sont restés stables au cours de l'année,
- avec des incidences sur le traitement liées aux absences pour grèves.

Sont donc exclu-es :

- les agent-es sur poste à temps non complet entre le 01/01 et le 31/12 de l'année,
- les agent-es entré-es, réintégré-es ou sorti-es en cours d'année,
- les agent-es qui ont eu un changement de statut, de catégorie statutaire, de filière ou de grade au cours de l'année.

Les agent-es à temps partiel n'étaient pas pris-es en compte jusqu'en 2017. Le choix a été fait de les inclure à compter de 2018, en rétablissant leur revenu, comme s'ils-elles avaient exercé leurs fonctions à temps plein, afin de disposer d'une base élargie.

En fonction de ces critères, la population retenue comprend 5 333 agent-es.

2.1. REVENUS ANNUELS DES AGENT-ES À TEMPS PLEIN SUR EMPLOIS PERMANENTS

Le revenu net est l'ensemble des rémunérations, traitements, indemnités et avantages en nature payés par la Ville à un-e agent-e. Il s'agit du revenu net perçu par l'agent-e, contrairement aux années antérieures à 2018, où le bilan social fournissait le net fiscal.

Le revenu annuel net moyen est de **23 263€**.
Le revenu annuel net médian est de **20 989€**.

Net annuel perçu	% de l'effectif en 2018	% de l'effectif en 2019
Moins de 19 000€	25,4%	27,0%
entre 19 000 et 21 999€	29,8%	31,2%
entre 22 000 et 29 999€	28,7%	28,7%
30 000€ et plus	16,1%	13,0%

2.2. COÛT MOYEN ANNUEL CHARGÉ D'UN-E AGENT-E PERMANENT-E À TEMPS PLEIN

Le coût moyen annuel chargé correspond au coût total brut annuel auquel on ajoute les cotisations patronales.

La répartition par catégorie des agent-es sélectionné-es dans le panel* correspond globalement à la répartition de l'effectif total. Cependant, on note que la part des agent-es de catégorie B est légèrement plus importante (**15,6 %** du panel contre **14,3 %** de l'effectif total) et la part des agent-es de catégorie A et C légèrement inférieure (respectivement, **16,7 %** du panel, contre **17,2 %** de l'effectif total pour les A et **67,7 %** du panel contre **68,5 %** de l'effectif total pour les C).

*Cf explications supra



Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69 Chiffres-clés
- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Coût moyen annuel chargé d'un-e agent-e permanent-e à temps plein par catégorie

Catégories	2017		2018		2019		Évolution entre 2018 et 2019	
	Coût moyen annuel en €	Nombre d'agent-es	Coût moyen annuel en €	Nombre d'agent-es	Coût moyen annuel en €	Nombre d'agent-es	€	%
A	66 559 €	679	66 491 €	883	66 758 €	892	+267€	+0,4%
B	46 282 €	737	47 554 €	934	48 245 €	833	+691€	+1,5%
C	38 479 €	2 991	39 255 €	3 798	39 783 €	3 608	+528€	+1,3%
Total	44 111 €	4 407	44 918 €	5 615	45 617 €	5 333	+699€	+1,6%

Le coût moyen annuel chargé est plus élevé en 2019 qu'en 2018 (+ 699€), il progresse de **1,6%**. Cette hausse concerne les trois catégories.

// Coût moyen annuel chargé d'un-e agent-e permanent-e à temps plein par statut (en €) au 31.12.

Statut		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Fonctionnaires (Titulaires & Stagiaires)	Coût moyen annuel	68 028 €	49 172 €	40 064 €	44 800 €
	Nombre d'agent-es	576	670	3 444	4 690
Contractuel-les (Contractuel-les art. 3-3 et autres)	Coût moyen annuel	64 443 €	44 439 €	33 887 €	51 578 €
	Nombre d'agent-es	316	163	164	643

// Coût moyen annuel chargé d'un-e agent-e permanent-e à temps plein par filière

Filières		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Coût moyen toutes catégories confondues
Administrative	Coût moyen annuel	63 961 €	47 305 €	39 180 €	48 103 €
	Nombre d'agent-es	330	229	566	1 125
Animation	Coût moyen annuel	-	43 357 €	39 422 €	41 818 €
	Nombre d'agent-es	-	28	18	46
Culturelle	Coût moyen annuel	59 017 €	45 385 €	38 667 €	46 169 €
	Nombre d'agent-es	92	187	138	417
Hors filière *	Coût moyen annuel	64 415 €	51 076 €	36 212 €	58 383 €
	Nombre d'agent-es	174	86	19	279
Emplois fonctionnels *	Coût moyen annuel	109 174 €	-	-	109 174 €
	Nombre d'agent-es	12	-	-	12
Médico-sociale	Coût moyen annuel	60 817 €	51 121 €	37 969 €	40 693 €
	Nombre d'agent-es	98	5	743	846
Police	Coût moyen annuel	68 198 €	54 333 €	48 659 €	49 951 €
	Nombre d'agent-es	8	28	208	244
Sportive	Coût moyen annuel	47 713 €	46 087 €	-	46 016 €
	Nombre d'agent-es	3	51	1	55
Technique	Coût moyen annuel	79 111 €	50 843 €	39 822 €	43 845 €
	Nombre d'agent-es	175	219	1 915	2 309
Total	Coût moyen annuel	66 758 €	48 245 €	39 783 €	45 617 €
	Nombre d'agent-es	892	833	3 608	5 333

* Les deux "filières" présentées ne font pas partie de la liste des filières statutaires, mais la Ville de Lyon les utilise pour distinguer des emplois spécifiques.

Accueil
Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69** Chiffres-clés
- 70** Dépenses de personnel
- 71** Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74** Heures supplémentaires, et astreintes
- 75** Régime indemnitaire de fonctioN (RIF) et RIFSEEP
- 77** Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78** Prime d'intéressement (CRM)
- 79** Autres rémunérations et avantages
- 80** Mesures et politique sociale
- 83** Déplacements
- 85** Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ASTREINTES

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées en dehors des horaires définis par le cycle de travail. Elles donnent lieu soit à récupération, soit à indemnisation. Les tableaux suivants font état des heures supplémentaires rémunérées.

	2017	2018	2019	Écart entre 2018 et 2019
Nombre d'heures supplémentaires	138 050	136 496	130 258	- 6 238
Montants des heures supplémentaires	2 539 704 €	2 568 493 €	2 479 606 €	- 88 887 €

	2017	2018	2019	Écart entre 2018 et 2019
Nombre d'astreintes	6 395	6 111	5 863	- 248
Montants des astreintes	454 566 €	500 273 €	465 970 €	- 34 303 €

En 2019, **1 849** agent-es différent-es ont effectué des heures supplémentaires rémunérées. Le nombre moyen d'heures supplémentaires payées par agent-e s'élève à **70** heures par an.

// Détail des heures supplémentaires et astreintes par Délégation

Délégations	Montant		Nombre d'heures		Écart montant	Écart unité
	2018	2019	2018	2019		
Affaires sociales, sports, éducation et enfance	182 072 €	205 812 €	13 356	14 298	+ 23 739 €	+ 943
Cabinet du Maire et services rattachés	280 687 €	264 717 €	14 398	12 925	- 15 970 €	- 1 473
Culture (dont Théâtre des Célestins et Auditorium-ONL)	818 856 €	769 728 €	52 025	48 474	- 49 128 €	- 3 551
Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux (dont Halles Paul Bocuse)	427 933 €	430 995 €	22 193	21 668	+ 3 062 €	- 525
Direction générale des services	4 019 €	10 070 €	279	699	+ 6 051 €	+ 420
Secrétariat général de la Ville de Lyon	7 565 €	6 784 €	448	411	- 782 €	- 37
Ressources Humaines	9 369 €	3 135 €	688	232	- 6 233 €	- 457
Service au public et sécurité	837 992 €	788 366 €	33 109	31 550	- 49 626 €	- 1 559
Sous-total Heures Supplémentaires	2 568 493 €	2 479 606 €	136 496	130 258	- 88 887 €	- 6 238
Sous-total Astreintes	500 273 €	465 970 €	6 111	5 863	- 34 303 €	- 248
Total	3 068 766 €	2 945 576 €	142 606	136 121	- 123 190 €	- 6 485

4. RÉGIME INDEMNITAIRE DE FONCTION (RIF) & RIFSEEP

4.1. DÉFINITIONS

// Régime Indemnitaire de Fonction (RIF)

Le régime indemnitaire de fonction vise à assurer à chaque agent-e occupant un poste classé au titre d'une responsabilité ou d'une expertise particulière, un montant de régime indemnitaire homogène, quels que soient sa filière ou son grade. Il a été instauré en juillet 2007 à la Ville de Lyon (délibération de juin 2007). Il est calculé de la façon suivante :

Régime indemnitaire de fonction = Régime indemnitaire cible du niveau - (Régime indemnitaire de grade actuellement perçu + prime de fin d'année).

En 2010, une réactualisation de la classification des postes a eu lieu à partir de critères d'importance des effectifs dirigés, du poids des budgets et des risques gérés, du degré d'expertise exigé par l'occupation du poste. Les postes concernés sont classés sur une échelle allant du niveau 1 (niveau le plus élevé réservé à des fonctions de très fortes responsabilités), au niveau 6 (niveau le moins élevé réservé à des fonctions de moindres responsabilités). Un poste coté au RIF n'entraîne pas automatiquement le versement du RIF à son occupant-e, ce ou cette dernier-ère ne percevant pas de RIF si son régime indemnitaire de grade est supérieur au régime indemnitaire cible.

Ce régime indemnitaire de fonction créé à la Ville en 2007 est remplacé depuis juin 2019 par le nouveau système indemnitaire applicable à terme à l'ensemble des agent-es publics-ques, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

4.2. NOMBRE DE POSTES COTÉS AU RIF ET AU RIFSEEP PAR CATÉGORIE ET PAR NIVEAU AU 31.12.

// Nombre de poste cotés au RIF

Niveaux	2018			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Niveau 1	29	-	-	29
Niveau 2	60	-	-	60
Niveau 3	208	-	-	208
Niveau 4	353	85	5	443
Niveau 5	194	444	25	663
Niveau 6	10	82	160	252
TOTAL	854	611	190	1 655
Dont postes vacants	43	40	15	98

// RIFSEEP (régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'inscrit dans la parfaite continuité de cette démarche entreprise en 2007 qui visait, au-delà du grade, à prendre en compte le niveau de responsabilités, d'expertise et de spécialité attaché aux postes.

C'est pourquoi, la Ville de Lyon a choisi de transposer le dispositif prévu pour la fonction publique d'État en ce qui concerne sa part fonctionnelle, avec pour objectifs affichés de :

- simplifier le paysage indemnitaire de la collectivité,
- finaliser l'harmonisation de l'architecture indemnitaire amorcée en 2007 avec le RIF notamment dans la perspective de réduire les écarts entre filières dites féminines et dites masculines,
- valoriser les fonctions des agents sur l'ensemble de leurs composantes, managériales, techniques, expertes, relationnelles,
- favoriser les parcours professionnels en donnant de la visibilité sur les activités et les compétences attachées à chacun des 10 niveaux de responsabilité retenus (4 en A, 3 en B et 3 en C).

Niveaux	2019			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Niveau 1	1	-	-	1
Niveau 2	4	-	-	4
Niveau 3	32	-	-	32
Niveau 4	106	43	1	150
Niveau 5	54	223	-	277
Niveau 6	2	33	-	35
TOTAL	199	299	1	499
Dont postes vacants	12	23	-	35

Sont référencés ici l'ensemble des postes de la Ville de Lyon cotés au RIF, vacants ou non, avec l'information de la catégorie du poste.

La baisse observée du nombre de postes cotés au RIF est liée au fait que depuis juin 2019, un certain nombre de postes sont désormais éligibles au RIFSEEP (et donc plus au RIF). Seuls sont encore cotés au RIF les postes dont les cadres d'emploi ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69 Chiffres-clés
- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES



// Nombre de postes cotés au RIFSEEP

Sont référencés ici l'ensemble des postes de la Ville de Lyon cotés au RIFSEEP, vacants ou non, avec l'information de la catégorie du poste.

		2019			Total
Niveaux		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Niveau 1	AG1	43	-	-	43
Niveau 2	AG2	64	-	-	64
Niveau 3	AG3	281	-	-	281
Niveau 4	AG4	434	-	-	434
Niveau 5	BG1	-	103	-	103
Niveau 6	BG2	-	286	-	286
Niveau 7	BG3	-	317	-	317
Niveau 8	CG1	-	-	285	285
Niveau 9	CG2	-	-	2 877	2 877
Niveau 10	CG3	-	-	1 290	1 290
TOTAL		822	706	4 452	5 980
Dont postes vacants		40	35	225	300

Le tableau ci-dessus affiche la répartition des postes éligibles au RIFSEEP sur 10 groupes de fonction, base sur laquelle la collectivité a procédé à la classification des effectifs par niveau de responsabilité.

Ce dispositif indemnitaire est opérationnel depuis le 1^{er} juin 2019 à la Ville de Lyon (délibération n° 2019/4676 du 20 mai 2019) et concerne 75% des effectifs permanents.

En effet, même si le RIFSEEP a vocation à devenir le système indemnitaire de référence de la fonction publique, un certain nombre de décrets fixant les montants applicables aux corps de l'Etat servant de base aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale étaient toujours en attente de parution fin 2019.

De fait, depuis le 1^{er} juin 2019, 2 systèmes indemnitaires cohabitent à la Ville de Lyon : le RIFSEEP qui valorise le niveau de responsabilités et les sujétions des postes et le système antérieur qui était déterminé par le grade. En 2007, la collectivité avait introduit une part assise sur le niveau de responsabilités (le RIF), qui ne concernait que peu de postes. Ce dispositif demeure en vigueur dans l'attente de la généralisation du RIFSEEP programmée pour courant 2021.



5. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

En 2008, a été mis en place un dispositif national de garantie du pouvoir d'achat des agent-es public-ques : la GIPA. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et celle de l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de 4 ans, indépendamment de l'évolution du régime indemnitaire.

Peuvent bénéficier de la GIPA, les fonctionnaires :

- détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à hors échelle B,
- rémunéré-es sur un emploi public pendant au moins 3 ans sur la période de référence de 4 ans.

Peuvent en bénéficier également les contractuel-les (CDD ou CDI) :

- rémunéré-es par référence expresse à un indice inférieur ou égal à hors échelle B,
- employé-es de manière continue sur la période de référence de 4 ans, par le même employeur public.

// Coût de la GIPA par statut et par catégorie

Catégories		2017			2018			2019		
		Nombre de bénéficiaires	Coût non chargé en euros	Gain moyen en euros	Nombre de bénéficiaires	Coût non chargé en euros	Gain moyen en euros	Nombre de bénéficiaires	Coût non chargé en euros	Gain moyen en euros
Titulaires	A	71	30 539 €	430 €	6	1 060 €	177 €	44	15 670 €	356 €
	B	22	61 €	3 €	-	-	-	7	400 €	57 €
	C	7	1 336 €	191 €	-	-	-	5	482 €	96 €
Sous-total		100	31 936 €	319 €	6	1 060 €	177 €	56	16 551 €	296 €
Contractuel-les	A	67	33 319 €	497 €	45	13 044 €	290 €	129	44 152 €	342 €
	B	7	1 954 €	279 €	20	3 276 €	164 €	14	8 248 €	589 €
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total		74	35 273 €	477 €	65	16 320 €	251 €	143	52 400 €	366 €
Total		174	67 209 €	386 €	71	17 380 €	245 €	199	68 952 €	346 €

Les données relatives à la GIPA 2018 ont été mises en paie en avril 2019 et figuraient dans le bilan social 2018. Aucun autre versement au titre de la GIPA n'a été effectué en 2019. La GIPA relative à l'année 2019 a été versée en avril 2020 : elle a été versée à **199** agent-es pour un montant non chargé de **68 952 €**. On observe une forte hausse du nombre de bénéficiaires par rapport à 2018 et partant du montant total. **87 %** des bénéficiaires appartiennent à la catégorie A et **72 %** sont contractuels. Le gain moyen est lui aussi en progression, il passe de **245 €** à **346 €**.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69** Chiffres-clés
- 70** Dépenses de personnel
- 71** Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74** Heures supplémentaires, et astreintes
- 75** Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77** Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78** Prime d'intéressement (CRM)
- 79** Autres rémunérations et avantages
- 80** Mesures et politique sociale
- 83** Déplacements
- 85** Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

6. PRIME D'INTÉRESSEMENT LIÉE À LA RÉUSSITE DES CENTRES DE RESPONSABILITÉ MUNICIPAUX (CRM)

6.1. PRINCIPES

L'intéressement pécuniaire versé sur la paie de juin des agent-es de la Ville dépend du taux de réussite des Centres de responsabilité municipaux. Les Centres de responsabilité municipaux, communément appelés CRM, ont été mis en place à la Ville de Lyon au début des années 90 dans le cadre des expériences de modernisation du service public par le management participatif. Conçus comme des outils d'apprentissage du travail par objectifs, ils permettent d'accompagner le plan de mandat et les plans d'action de l'administration qui en découlent.

Concrètement, les CRM correspondent à des unités de 5 à 50 agent-es en moyenne pilotées par un-e responsable librement désigné-e par l'ensemble des participant-es. Celui-ci ou celle-ci peut être différent-e du ou de la supérieur-e hiérarchique. Chaque CRM propose en début de campagne un objectif qui s'inscrit dans les orientations données chaque année par la direction générale et généralement dans les priorités du service. Il s'agit ensuite d'atteindre cet objectif à une échéance déterminée en menant des actions et en respectant des indicateurs de résultat préalablement définis.

Outre la déduction des cotisations sociales obligatoires, son montant net est calculé en fonction du taux de présentéisme de l'agent-e. Tout-e agent-e peut en bénéficier s'il ou si elle justifie d'une présence supérieure ou égale à 183 jours, entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, et s'il-elle remplit les conditions d'attribution ⁽²⁾.

6.2. MONTANT DE L'INTÉRESSEMENT VERSÉ AUX AGENTS-ES (NON CHARGÉ EN €)

// Montant de l'intéressement versé aux agent-es (montant non chargé)

			Variation entre 2018 et 2019	
2017	2018	2019	€	%
3 066 518 €	3 028 670 €	2 971 365 €	-57 305 €	-1,9%



(1) Voir aussi le § 3.3 Communication interne et modernisation - Bilan des Centres de responsabilité municipaux.

(2) Cf. note de service disponible sur l'intranet de la Ville dans le thème Réseaux & projets / rubrique CRM.

7. AUTRES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

7.1. LOGEMENTS DE FONCTION

Les logements de fonction sont attribués :

- pour nécessité absolue de service : l'agent-e bénéficiaire ne peut accomplir normalement son service sans être logé-e dans les bâtiments où il-elle doit exercer ses fonctions. La concession comporte la gratuité du logement nu,
- dans le cadre d'une convention d'occupation : le logement n'est pas absolument nécessaire à l'exercice des fonctions, en revanche son attribution présente un intérêt certain pour la bonne marche du service. La concession est alors assujettie au paiement d'une redevance calculée sur la base de la valeur locative des locaux.

// Nombre de logements de fonction attribués

	2017	2018	2019
Nécessité absolue de service	160	154	143
Convention d'occupation précaire avec astreinte	7	4	2
Total	167	158	145

7.2 VACATIONS

// Montant des vacances (en €)

	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019
Vacations hors éducation	340 247 €	296 391 €	333 999 €	+12,7%
Vacations éducation	5 896 995 €	5 353 463 €	4 688 978 €	-12,4%
Total	6 237 242 €	5 649 854 €	5 022 977 €	-11,1%

La baisse des vacances entre 2018 et 2019 (- **11,1 %**) est liée au fait que la mise en œuvre des nouveaux temps de l'enfant à partir de septembre 2018 s'est traduite par une part accrue des associations intervenant dans le cadre des activités périscolaires (impact de **4** mois en 2018 et de **12** mois en 2019).

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69 Chiffres-clés
- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES



8. MESURES DE POLITIQUE SOCIALE

8.1. PLAN DE DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL (PDE)

Le plan de déplacements domicile-travail (effectués au moyen de transports publics) instauré depuis 2010 permet la prise en charge partielle des titres d'abonnement des personnels (50 % dans la limite d'un plafond mensuel fixé par décret). Au cours de l'année 2019, **4 432** agent-es différent-es ont bénéficié du PDE pour un montant total de **1 262 519 €**. Le dispositif concerne tout type d'abonnement collectif permettant de se rendre de son domicile à son lieu de travail (train, métro, vélo...).

Parmi ces remboursements, on peut distinguer l'abonnement City Pass PDE des transports en commun lyonnais (TCL) : la Ville a maintenu sa convention avec le Sytral (PDE - Plan de déplacements d'entreprise) mise en place en 2005, qui permet aux agent-es de bénéficier d'un abonnement à tarif préférentiel sur le réseau TCL avec un mois de gratuité par an.

Au cours de l'année 2019, **2 383** agent-es différent-es (soit **53,8 %** des bénéficiaires du PDE) ont été concerné-es par ce dispositif pour un montant total de **714 715 €**.

8.2. TITRES RESTAURANT

Depuis le 1^{er} septembre 2019, la valeur faciale est de **7,5 €** par titre restaurant avec un financement à hauteur de **4,50 €** pour l'employeur, soit une augmentation de **0,40** centime par ticket; et **3 €** pour l'agent-e, soit une augmentation de **0,10** centime par ticket. Le nombre de titres restaurant attribués correspond au nombre de jours travaillés pour chaque agent-e.

La participation patronale s'élève à **6 M€**, en légère hausse de **5 472 €** par rapport à 2018 (**+0,1 %**).

Participation de la Collectivité	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019
Titres restaurant	5 937 804 €	5 998 587 €	6 004 059 €	+5 472 €

8.3. PROTECTION EN PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2014, un nouveau dispositif de participation financière de l'employeur à la protection en santé et en prévoyance est opérationnel, en application du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. Les agent-es peuvent désormais adhérer auprès d'un seul opérateur, Collecteam, à un contrat santé, proposant deux régimes de prestations et à un contrat prévoyance avec une option perte de retraite consécutive à une invalidité et une option écartement du régime indemnitaire au 31^e jour d'absence.

// Montant de la participation de la Collectivité à la protection en prévoyance et santé

Participation de la Collectivité en €	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019	
				€	%
Pour les contrats santé	2 345 403 €	2 523 038 €	2 438 740 €	-84 298 €	-3,3%
<i>Dont forfait social</i>	173 733 €	186 891 €	180 647 €	-6 244 €	-3,3%
Pour les contrats prévoyance	702 593 €	691 299 €	657 885 €	-33 414 €	-4,8%
<i>Dont forfait social</i>	52 044 €	51 207 €	48 732 €	-2 475 €	-4,8%
Total	3 047 996 €	3 214 337 €	3 096 625 €	-117 712 €	-3,7%



A NOTER

- ↳ - 3,3 % POUR LES CONTRATS SANTÉ.
- ↳ - 4,8 % POUR LES CONTRATS PRÉVOYANCE.

// Nombre d'agent-es adhérent-es à la protection en prévoyance et santé au 31.12

Nombre d'adhérent-es	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019	
				€	%
Contrats santé	4 653	4 524	4 380	-144	-3,2%
Contrats prévoyance	4 962	4 828	4 693	-135	-2,8%



- - 3,2 % D'ADHÉRENT-ES POUR LES CONTRATS SANTÉ (- 144).
- - 2,8 % D'ADHÉRENT-ES POUR LES CONTRATS PRÉVOYANCE (- 135).

Le nombre d'agent-es adhérent-es est comptabilisé en paie au 31 décembre de l'année. Il s'agit donc d'une photo à un « instant T » et non pas du nombre total d'agent-es tout au long de l'année. La baisse du nombre d'adhérents pour le contrat santé peut s'expliquer notamment par l'obligation, pour les employeurs privés, de proposer eux aussi des mutuelles santé à leurs salariés, ce qui a pu inciter des agent-es de la Ville à adhérer au contrat santé de leur conjoint.

// Taux de couverture en prévoyance et santé au 31.12.

Le taux de couverture est ainsi calculé :

$$\frac{\text{Nombre d'adhérent-es}}{\text{Effectif global au 31.12 (effectif permanent, non permanent et en insertion - CAE et apprentis -)}}$$

Taux de couverture	2017	2018	2019
Contrats santé	53,3%	54,1%	52,3%
Contrats prévoyance	56,8%	57,7%	56,0%

On constate une baisse de **1,8 point** par rapport à 2018 sur les contrats de santé, et de **1,7 point** pour la prévoyance.

8.4. SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS DE PERSONNEL

La Ville de Lyon soutient les associations qui participent au développement des activités sociales, familiales et sportives des agents-es et de leur famille.

En 2019, la subvention attribuée au Comité des œuvres sociales enregistre une hausse de **0,2 % (+ 7 k€)** en lien avec l'évolution du nombre d'agent-es actif-ves adhérent-es du COS en 2018. Inversement, la subvention à Lyon Sport Métropole a diminué de **5 %** et il a été mis fin à celle versée à la Gourguillonnaise.

	2017	2018	2019
Arlymet*	7 236 €	7 236 €	7 236 €
Lyon sport métropole	121 082 €	121 082 €	115 029 €
Gourguillonnaise	32 085 €	32 085 €	-
Comité des œuvres sociales	2 886 480 €	2 922 672 €	2 929 660 €
Amitiés communautaires	3 834 €	3 834 €	3 834 €
Total	3 050 717 €	3 086 909 €	3 055 759 €

*Nouveau libellé de l'association Arlyco.



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69 Chiffres-clés
- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES



8.5. CONGÉS BONIFIÉS

Cette mesure bénéficie aux agent-es originaires d'un département d'outre-mer ayant au moins trois années d'ancienneté (année en tant que stagiaire comprise). Elle consiste à prendre en charge, sous certaines conditions, l'achat de billets d'avion pour le ou la bénéficiaire et ses ayants droit (conjoint-es sous condition de rémunération et enfants à charge), à octroyer une indemnité de cherté de vie et **30** jours de congés payés supplémentaires. Les congés bonifiés sont octroyés tous les **36** mois.

// Lieu de destination des agent-es bénéficiant de congés bonifiés (le tableau ne tient compte que des agents, hors ayants droit)

Destinations département d'Outre-Mer	2017	2018	2019
Guadeloupe	3	5	1
Martinique	3	5	4
Mayotte	2	2	1
Réunion	8	9	1
Nombre de dossiers validés	16	21	7

En 2019, **18** agent-es et ayants-droit (conjoint-es et/ou enfants) ont bénéficié de cette mesure.

8 642 € ont été versés au titre de l'indemnité de cherté de vie et **34 754 €** ont été dépensés pour l'achat de billets d'avion.

8.6. RÉCAPITULATIF

// Récapitulatif du coût des mesures de politique sociale en 2019 pour les agent-es de la Ville de Lyon (en €)

Types de mesures de politique sociale	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019	
				€	%
Plan de déplacement domicile-travail	1 177 325 €	1 225 424 €	1 262 519 €	+37 095 €	+3,0%
Titres restaurant	5 937 804 €	5 998 587 €	6 004 059 €	+5 472 €	+0,1%
Protection santé prévoyance	3 047 996 €	3 214 337 €	3 096 625 €	-117 712 €	-3,7%
Subventions aux associations du personnel	3 050 717 €	3 086 909 €	3 055 759 €	-31 150 €	-1,0%
Allocation enfants handicapé-es	137 750 €	143 095 €	137 890 €	-5 205 €	-3,6%
Total	13 351 592 €	13 668 352 €	13 556 853 €	-111 499 €	-0,8%

9. DÉPLACEMENTS

9.1. FRAIS DE MISSION ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

// Frais de mission et frais liés à la formation (en €)

	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019	
				€	%
Frais de mission et de formation	603 606 €	341 701 €	345 378 €	+3 677 €	+1,1%
<i>Dont billets de train avion hôtel commandés par la Ville</i>	<i>190 966 €</i>	<i>132 407 €</i>	<i>247 899 €</i>	<i>+115 492 €</i>	<i>+87,2%</i>
<i>Dont remboursement de frais engagés par l'agent-e</i>	<i>412 640 €</i>	<i>209 294 €</i>	<i>97 479 €</i>	<i>-111 815 €</i>	<i>-53,4%</i>

9.2. INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES HORS FRAIS DE MISSION

// Récapitulatif des indemnités kilométriques (en €)

	2017	2018	2019	Variation entre 2018 et 2019
Indemnités kilométriques	9 220 €	8 499 €	9 069 €	+570 €

Ces indemnités sont versées aux agent-es qui utilisent leur véhicule personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il s'agit de remboursements sur paie.

9.3. TRANSPORTS EN COMMUN LYONNAIS (HORS PLAN DE DÉPLACEMENTS DOMICILE - TRAVAIL)

Titres de transport	2017		2018		2019		Variation entre 2018 et 2019	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Cartes professionnelles	377	221 204 €	385	231 743 €	408	250 043 €	+ 23	+18 300 €
Tickets à l'unité	57 690	93 987 €	57 690	96 054 €	46 930	81 189 €	- 10 760	-14 865 €
Total	58 067	315 191 €	58 075	327 797 €	47 338	331 232 €	-10 737	+3 435 €

Les dépenses pour les cartes professionnelles augmentent de **7,9 %** (soit **18,3 k€**).

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69 Chiffres-clés
- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

9.4. CARTES ET TICKETS DE PARKING

On constate en 2019 une baisse des dépenses de fonctionnement relatives à la gestion des titres de stationnement (abonnements, tickets, chèques...) dans les parcs en ouvrage des agent-es, dans le cadre de leurs déplacements professionnels (225 k€ en 2018 et 211 k€ en 2019).

Cette diminution des dépenses résulte de la gestion rationalisée des titres de stationnement, menée par la Direction de la mobilité urbaine depuis 2014.

9.5. VÉLOS

Directions	2017	2018	2019
Archives municipales	1	-	1
Bibliothèque municipale	2	3	4
Commande publique	1	1	1
Développement territorial	3	3	3
Espaces verts	26	25	26
Écologie urbaine	4	4	-
Éclairage urbain	4	-	3
Éducation	24	26	23
Gestion technique des bâtiments	36	37	37
Police	19	28	19
Régulation urbaine	10	-	10
Sports	4	5	8
Mairies d'arrondissement	13	12	13
Musées d'histoire	1	1	-
Pools Jaures et Hôtel de Ville	18	30	31
Centre d'histoire de la Résistance et de la déportation	-	1	1
Total	166	176	180
Dont vélos à assistance électrique	45	50	56

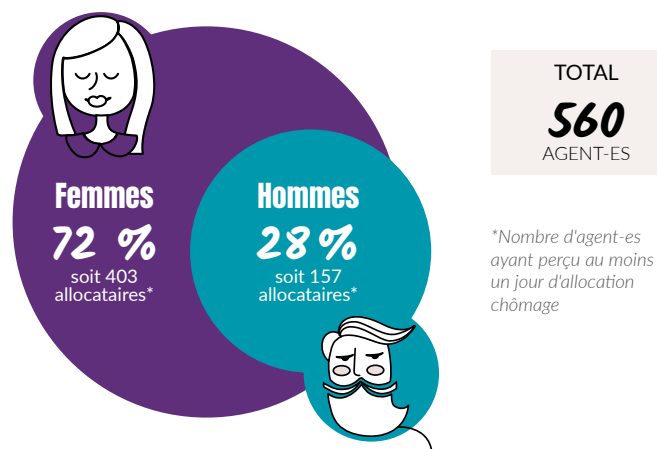


10. ALLOCATIONS CHÔMAGE

10.1. MONTANT DES DÉPENSES D'ALLOCATIONS CHÔMAGE (EN MILLIONS D'EUROS)

	2017	2018	2019
Allocations chômage	3,16	3,25	3,60

10.2. RÉPARTITION DES ALLOCATAIRES PAR SEXE



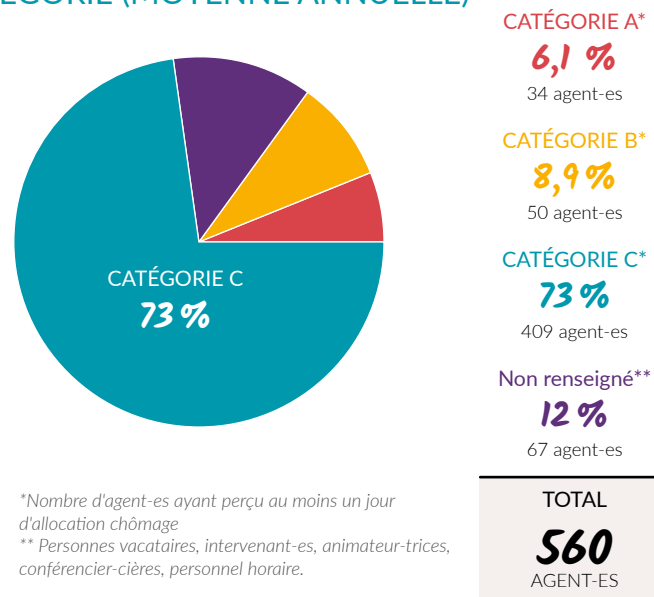
La hausse du nombre d'allocataires (560 en 2019, 519 en 2018) observée en 2018 s'est poursuivie en 2019 (+ 7,9 % en 2019, + 7,7 % en 2018).

Elle peut s'expliquer notamment par la convention assurance chômage d'octobre 2014 qui prévoyait le rechargement des droits, dispositif maintenu par la convention de 2017 qui est toujours en vigueur en 2019. Elle autorise les allocataires ayant travaillé moins de 150 heures après leur départ de la Ville de Lyon à cumuler leurs droits, ce qui conduit la collectivité à indemniser plus souvent la totalité des droits de ces ex-agent-es.

Par ailleurs, la fin des rythmes scolaires en août 2018 et la mise en œuvre des nouveaux temps de l'enfant en septembre 2018 ont conduit à une hausse du nombre d'allocataires, notamment sur la fin de l'année 2018, la part des structures municipales intervenant dans ce cadre ayant diminué. Cette hausse s'est poursuivie en 2019.

En 2019, 560 agent-es différent-es ont perçu au moins un jour d'allocation. En moyenne, 342 agent-es ont été indemnisé-es chaque mois. Les femmes représentent 72 % des allocataires.

10.3. RÉPARTITION DES ALLOCATAIRES PAR CATÉGORIE (MOYENNE ANNUELLE)



10.4. RÉPARTITION DES ALLOCATAIRES PAR ÂGE (MOYENNE ANNUELLE)

	2017		2018		2019	
Tranches d'âge	Nombre d'agent-es*	En proportion d'agent-es	Nombre d'agent-es*	En proportion d'agent-es	Nombre d'agent-es*	En proportion d'agent-es
< 26 ans	52	10,8%	56	10,8%	56	10,0%
de 26 à 35 ans	180	37,3%	198	38,2%	218	39,0%
de 36 à 45 ans	117	24,3%	123	23,7%	129	23,0%
de 46 à 55 ans	93	19,3%	94	18,1%	95	17,0%
de 56 à 60 ans	28	5,8%	35	6,7%	45	8,0%
> 60 ans	12	2,5%	13	2,5%	17	3,0%
Total	482	100,0%	519	100,0%	560	100,0%

La catégorie C, et la classe d'âge 26-35 ans restent les plus touchées.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

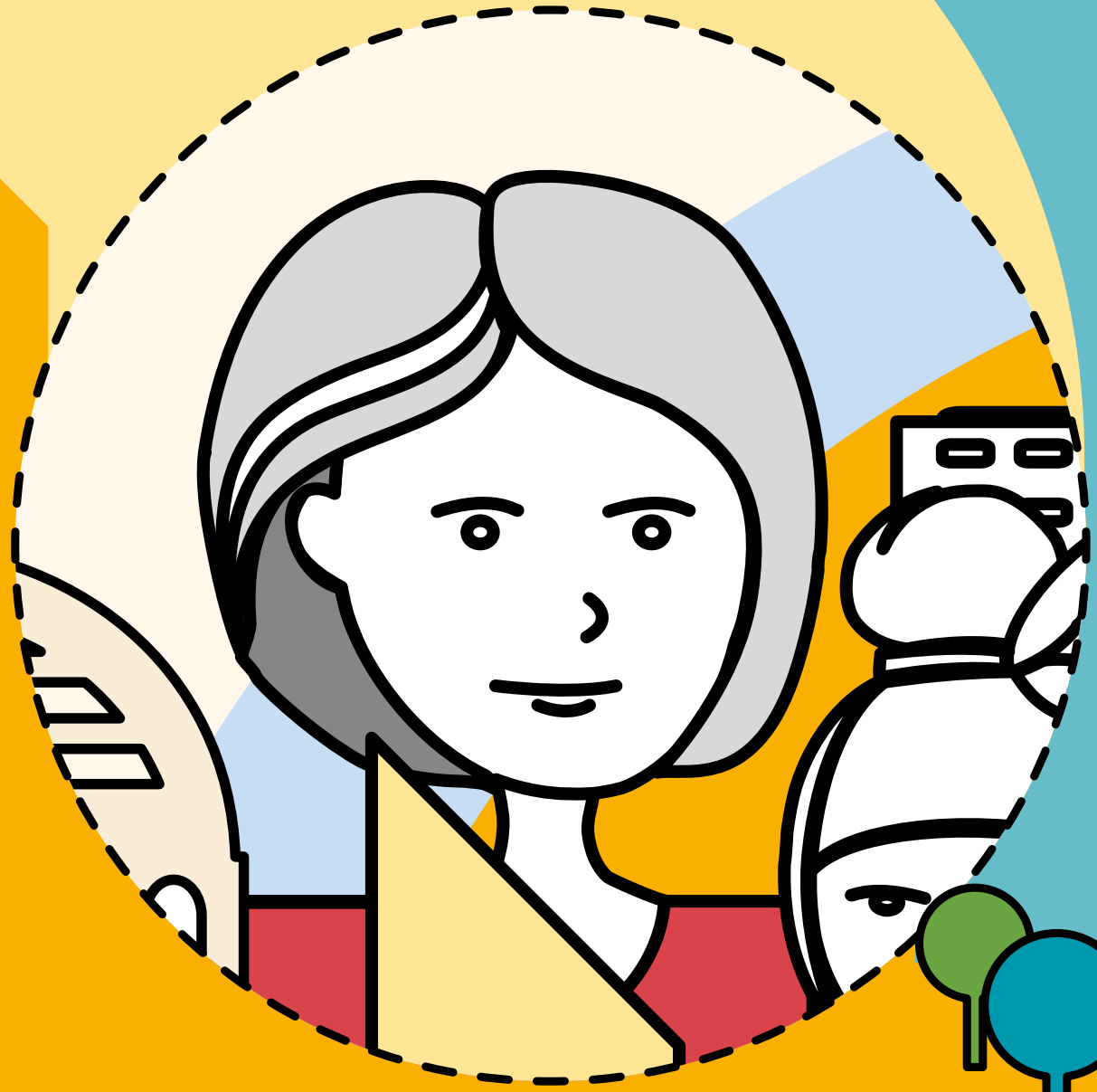
RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

- 69 Chiffres-clés
- 70 Dépenses de personnel
- 71 Revenus annuels et coût moyen des agent-es
- 74 Heures supplémentaires, et astreintes
- 75 Régime indemnitaire de fonction (RIF) et RIFSEEP
- 77 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- 78 Prime d'intéressement (CRM)
- 79 Autres rémunérations et avantages
- 80 Mesures et politique sociale
- 83 Déplacements
- 85 Allocations chômage**

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

**CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL**



CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CHIFFRES-CLÉS	88	3. CENTRES DE RESPONSABILITÉ MUNICIPALUX (CRM)	110
1. CARRIÈRES	89	3.1. La campagne CRM 2018-2019	110
1.1. Stagiairisations	89	3.2. Partenariat et pluriannualité	110
1.2. Titularisations	89	3.3. Une gestion dématérialisée	110
1.3. Avancements d'échelon des agent-es titulaires	89	3.4. Formation des pilotes de CRM	110
1.4. Avancements de grade des agent-es titulaires	90	3.5. Prime d'intéressement	110
1.5. Promotion interne	99	4. MARQUEURS PLURIANNUELS (2010-2019)	111
1.6. Médailles	101	4.1. Taux d'avancement de grade par catégorie	111
1.7. Sanctions disciplinaires	101	4.2. Budget consacré à la formation	111
2. FORMATION	102	4.3. Nombre de jours annuels de formation, nombre d'agent-es différent-es formé-es, moyenne de jours par agent-e	111
2.1. Données globales	102	4.4. Poids de l'effectif formé par rapport à l'effectif ville de Lyon	111
2.2. Répartition par domaine de formation et par catégorie statutaire	106		
2.3. Actions d'accompagnement	107		
2.4. Formations personnelles : congés de formation et VAE	109		



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

88	Chiffres-clés
89	Carrières
102	Formation
110	Centres de responsabilité municipaux (CRM)
111	Marqueurs pluriannuels (2010-2019)

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

CHIFFRES-CLÉS AU 31.12.2019

337

AGENT-ES STAGIAIRISÉ-ES

259

AGENT-ES TITULARISÉ-ES

1

2542

AVANCEMENTS D'ÉCHELON

1

753

AVANCEMENTS DE GRADE

15

SANCTIONS
DISCIPLINAIRES



311

MÉDAILLES



24518

JOURS DE FORMATION
POUR 75,6% DES EFFECTIFS,
SOIT 4,55 JOURS EN MOYENNE
PAR AGENT-E BÉNÉFICIAIRE

272

CRM

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

1. CARRIÈRES

1.1. STAGIAIRISATIONS

Catégories	2017			2018			2019		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	20	4	24	4	2	6	19	6	25
B	15	5	20	19	5	24	17	14	31
C	119	46	165	109	58	167	139	142	281
Total	154	55	209	132	65	197	175	162	337

Les agent-es contractuel-les à la Ville de Lyon en 2018, nommé-es stagiaires durant l'année 2019, et les agent-es recruté-es directement comme stagiaires sont comptabilisé-es dans les stagiairisations de 2019. Le nombre de stagiairisations est en forte augmentation (+ 140 personnes). Cette évolution s'explique par l'ouverture des postes au grade C1 (pour lequel recrutement direct) et à la déprécarisation des agents contractuels qui occupaient ces postes.

Les agent-es titulaires détaché-es pour stage suite à une promotion interne dans le cadre de l'évolution de leur carrière (14 femmes et 5 hommes) ne sont pas comptabilisé-es dans les stagiairisations 2019 (cf. paragraphe promotion interne partie 3 paragraphe 1.5).

1.2. TITULARISATIONS

Catégories	2017			2018			2019		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	15	2	17	27	10	37	21	9	30
B	34	12	46	30	8	38	34	19	53
C	102	68	170	119	64	183	110	66	176
Total	151	82	233	176	82	258	165	94	259

La titularisation intervient après une période de stage, de détachement pour stage ou pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur-euses handicapé-es.

1.3. AVANCEMENTS D'ÉCHELON DES AGENT-ES TITULAIRES

// Nombre d'avancements d'échelon

	2017	2018	2019	Écart 2018 et 2019
Total des avancements d'échelons	2 319	2 331	2 542	+211

L'avancement d'échelon permet à l'agent-e de bénéficier d'une augmentation automatique de sa rémunération, du fait d'une progression de son indice majoré servant de base à sa rémunération.

Dans le cadre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), les modalités d'avancement d'échelon ont été modifiées. L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimum ou à l'ancienneté maximum a été remplacé par une durée unique d'avancement. Cette nouvelle règle est entrée en vigueur progressivement à compter de mai 2016, selon les cadres d'emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2017, elle s'applique à tous les cadres d'emplois.

Toutes catégories confondues, le nombre d'avancements d'échelon augmente de **9,05 %** par rapport à 2018.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels (2010-2019)

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Répartition par catégorie et par sexe

Catégories	2017	2018		2019			
	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	186	152	68	220	213	80	293
B	491	203	112	315	211	131	342
C	1 642	1 124	672	1 796	1 226	681	1 907
Total	2 319	1 479	852	2 331	1 650	892	2 542

Le caractère mécanique des avancements d'échelon peut conduire à une augmentation ou une diminution du nombre d'avancements d'échelon d'une année sur l'autre.

Par rapport à 2018, le nombre d'avancements d'échelon augmente de **33,18 %** pour la catégorie A (+73 agent-es), de **8,57 %** pour la catégorie B (+27 agent-es) et pour la catégorie C de **6,18 %** (+ 111 agent-es).

1.4. AVANCEMENTS DE GRADE DES AGENT-ES TITULAIRES

Il s'agit d'avancements sur le grade supérieur dans le même cadre d'emplois.

// Nombre d'agent-es promu-es par catégorie

Catégories	2017	2018	2019
A	61	38	80
B	109	47	101
C	597	540	572
Total	767	625	753

// Ratios de promotion 2019

Les ratios de promotion appliqués pour l'année 2019 ont été votés par délibérations du Conseil municipal du 20 mai 2019 pour l'avancement aux grades dotés de l'échelle de rémunération C3 afin de tenir compte de l'ouverture de tous les postes à cette échelle, du 23 septembre 2019 pour les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants dans le cadre de leur passage en catégorie A, et ceux votés en 2011, 2013, 2014, 2015, 2017 et 2018 pour les grades de toute catégorie, en fonction des réformes des cadres d'emplois concernés.

Le nombre d'agent-es promouvables est en diminution (**1 755** promouvables en 2019 et **1 971** en 2018). Cette diminution, constatée pour la deuxième année consécutive, fait suite à une forte augmentation en 2017 du fait de la modification des structures des cadres d'emplois de catégorie C, ainsi que des conditions d'avancement de grade intervenues dans le cadre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

Toutefois, le rapport promu-es / promouvables en 2019 est supérieur de **11,2 points** à celui constaté en 2018 (**42,9 %** en 2019 et **31,7 %** en 2018). Le nombre d'avancements toutes catégories confondues est ainsi en augmentation de **20,5 %** par rapport à l'année 2018.

Cette augmentation du nombre d'avancements se retrouve au sein de chaque catégorie (+ **110,5 %** pour la catégorie A, + **114,9 %** pour la catégorie B et + **5,9 %** pour la catégorie C).

Concernant la catégorie B, cette augmentation importante s'explique par la règle de la proportionnalité (selon laquelle le nombre d'avancements prononcés par l'une ou l'autre des deux voies - après examen professionnel ou « au choix » - ne peut être inférieur au quart du nombre total d'avancements de grade) qui a bloqué des avancements à l'ancienneté en 2018 en l'absence d'examens professionnels. En 2019, la présence de lauréat-es d'examens professionnels dans les filières administrative, culturelle, animation, sportive et technique a permis des nominations en plus grand nombre.

L'augmentation également importante du nombre d'avancements en catégorie A est la conséquence du reclassement dans cette catégorie des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants ainsi que des modifications des conditions d'avancement de grade et des ratios votés par la Ville de Lyon les concernant.

S'agissant de la catégorie C, l'augmentation du nombre d'avancements est due notamment à l'évolution des ratios votés en 2019 pour l'accès aux grades dotés de l'échelle de rémunération C3.

// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

Grades	Nombre d'agent-es en 2018							Nombre d'agent-es en 2019							
	Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es			
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	
Filière administrative	Administrateur-trice général-e	/	-	1	1	-	1	1	/	-	-	-	-	-	-
	Administrateur-trice hors classe	40%	-	-	-	-	-	-	40%	-	-	-	-	-	-
	Attaché-e hors classe	/	27	14	41	5	1	6	/	22	17	39	4	3	7
	Attaché-e principal-e	75%	17	6	23	15	3	18	75%	20	9	29	14	8	22
	Rédacteur-trice principal-e de 1 ^{re} classe	100% et selon règle de proportionnalité	49	8	57	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	52	9	61	18	6	24
	Rédacteur-trice principal-e de 2 ^e classe	100% et selon règle de proportionnalité	33	4	37	7	1	8	100% et selon règle de proportionnalité	38	4	42	18	2	20
	Adjoint-e administratif-ive principal-e de 1 ^{re} classe	30%	176	17	193	52	6	58	45%	131	15	146	62	4	66
	Adjoint-e administratif-ive principal-e de 2 ^e classe	30% + 100% des EP	142	20	162	41	8	49	30% + 100% des EP	105	12	117	38	3	41
	Total		444	70	514	120	20	140		368	66	434	154	26	180

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels (2010-2019)

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES



// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

	Grades	Nombre d'agent-es en 2018						Nombre d'agent-es en 2019							
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
Filière animation	Animateur-trice principal-e 1 ^{re} classe	100% et selon règle de proportionnalité	-	-	-	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	3	3	6	-	-	-
	Animateur-trice principal-e 2 ^e classe	100% et selon règle de proportionnalité	-	-	-	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	6	-	6	6	-	6
	Adjoint-e d'animation principal-e de 1 ^{re} classe	30%	-	1	1	-	1	1	45%	1	2	3	-	2	2
	Adjoint-e d'animation principal-e de 2 ^e classe	30% + 100% des EP	-	-	-	-	-	-	30% + 100% des EP	-	-	-	-	-	-
	Total		-	1	1	-	1	1		10	5	15	6	2	8



// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

Grades	Nombre d'agent-es en 2018								Nombre d'agent-es en 2019							
	Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es				
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		
Filière culturelle	Conservateur-trice des bibliothèques en chef-fe	45%	-	-	-	-	-	-	45%	2	1	3	1	1	2	
	Conservateur-trice du patrimoine en chef	45%	-	-	-	-	-	-	45%	1	-	1	-	-	-	
	Bibliothécaire principal-e	75%	1	-	1	1	-	1	75%	1	-	1	-	-	-	
	Attaché-e principal-e de conservation du patrimoine	75%	3	1	4	2	1	3	75%	2	-	2	1	-	1	
	Assistant-e de conservation principal-e de 1 ^{re} classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	1	2	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	13	6	19	11	5	16	
	Assistant-e de conservation principal-e de 2 ^e classe	100% et selon règle de proportionnalité	-	-	-	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	2	-	2	2	-	2	
	Adjoint-e du patrimoine principal-e de 1 ^{re} classe	30%	30	15	45	10	4	14	45%	29	16	45	12	9	21	
	Adjoint-e du patrimoine principal-e de 2 ^e classe	30% + 100% des EP	24	9	33	8	6	14	30% + 100% des EP	15	3	18	5	1	6	
Total		59	26	85	21	11	32		65	26	91	32	16	48		

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels (2010-2019)

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

	Grades	Nombre d'agent-es en 2018						Nombre d'agent-es en 2019							
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
Filière police	Directeur-trice principal-e de police municipale	30%	-	-	-	-	-	-	30%	-	2	2	-	-	-
	Chef-fe de service de police municipale principal-e de 1 ^{re} classe	100% et selon règle de proportionnalité	-	-	-	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	3	7	10	-	-	-
	Chef-fe de service de police municipale principal-e de 2 ^e classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	2	3	1	2	3	100% et selon règle de proportionnalité	-	-	-	-	-	-
	Brigadier-ère chef-fe principal- le	100%	3	13	16	2	12	14	100%	-	6	6	-	2	2
	Total		4	15	19	3	14	17		3	15	18	-	2	2

// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

Grades	Nombre d'agent-es en 2018								Nombre d'agent-es en 2019							
	Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es				
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		
Conseiller-ère supérieur-e socio-éducatif-ive	50%	-	-	-	-	-	-	75%	-	-	-	-	-	-		
Cadre de santé de 1 ^{re} classe	50%	4	-	4	2	-	2	50%	1	-	1	1	-	1		
Puériculteur-trice hors classe	40%	2	-	2	1	-	1	40%	1	-	1	1	-	1		
Puériculteur- trice de classe supérieure	60%	-	-	-	-	-	-	60%	-	-	-	-	-	-		
Médecin hors classe	30%	-	-	-	-	-	-	30%	8	-	8	-	-	-		
Médecin de 1 ^{re} classe	60%	-	-	-	-	-	-	60%	1	-	1	1	-	1		
Psychologue hors classe	50%	1	-	1	1	-	1	50%	1	-	1	-	-	-		
Infirmier-ères soins généraux hors classe	40%	6	-	6	3	-	3	40%	6	-	6	2	-	2		
Infirmier-ères soins généraux classe supérieure	70%	-	-	-	-	-	-	70%	2	-	2	1	-	1		
Assistant-e socio-éducatif-ive principal-e	80%	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-		
Assistant-e socio-éducatif-ive classe exceptionnelle	/	-	-	-	-	-	-	40%	21	1	22	10	-	10		
Assistant-e socio-éducatif-ive de 1 ^{ère} classe	/	-	-	-	-	-	-	75%	-	-	-	-	-	-		
Educateur-trice principal-e de jeunes enfants	80%	13	-	13	8	-	8	/	-	-	-	-	-	-		
Educateur-trice de jeunes enfants classe exceptionnelle	/	-	-	-	-	-	-	40%	71	-	71	29	-	29		
Educateur-trice de jeunes enfants de 1 ^{ère} classe	/	-	-	-	-	-	-	75%	2	-	2	-	-	-		
Moniteur-trice éducateur-trice et intervenant-e familial-e principal-e	100%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-		
Infirmier-ère de classe supérieure	100%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-		
Agent-e social-e principal-e de 1 ^{ère} classe	30%	13	-	13	4	-	4	45%	9	-	9	5	-	5		
Agent-e social-e principal-e de 2 ^e classe	30% + 100% des EP	8	-	8	3	-	3	30% + 100% des EP	6	-	6	2	-	2		
ATSEM principal-e de 1 ^{ère} classe	30%	268	2	270	80	1	81	45%	194	1	195	88	-	88		
Auxiliaire de puériculture principal-e de 1 ^{ère} classe	30%	132	1	133	40	-	40	45%	95	1	96	44	-	44		
Auxiliaire de soins principal-e de 1 ^{ère} classe	30%	1	-	1	-	-	-	45%	1	-	1	-	-	-		
Total		448	3	451	142	1	143		419	3	422	184	-	184		

Filière
sanitaire
et sociale

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

	Grades	Nombre d'agent-es en 2018						Nombre d'agent-es en 2019							
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
Filière sportive	Conseiller-ère des activités physiques et sportives principal-e 2 ^e classe	75%	-	-	-	-	-	-	75%	-	-	-	-	-	-
	Educateur-trice des activités physiques et sportives principal-e 1 ^{ère} classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	-	1	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	1	3	4	1	3	4
	Educateur-trice des activités physiques et sportives principal-e 2 ^e classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	1	2	-	-	-	100% et selon règle de proportionnalité	2	5	7	1	4	5
	Opérateur-trice des APS principal-e	30%	-	-	-	-	-	-	45%	-	-	-	-	-	-
	Opérateur-trice des APS qualifié-e	30%	-	1	1	-	1	1	30%	-	-	-	-	-	-
	Total		2	2	4	-	1	1		3	8	11	2	7	9

// Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par filière, par catégorie, par sexe et par grade

	Grades	Nombre d'agent-es en 2018						Nombre d'agent-es en 2019							
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
Filière technique	Ingénieur-e en chef hors classe	40%	-	-	-	-	-	-	40%	1	-	1	1	-	1
	Ingénieur-e général-e	/	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur-e hors classe	40%	-	-	-	-	-	-	40%	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur-e principal-e	60%	-	2	2	-	2	2	60%	-	2	2	-	2	2
	Technicien-ne principal-e 1 ^{ère} classe	100% et selon règle de proportionnalité	3	18	21	3	13	16	100% et selon règle de proportionnalité	1	16	17	1	16	17
	Technicien-ne principal-e 2 ^e classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	8	9	1	7	8	100% et selon règle de proportionnalité	1	8	9	1	6	7
	Agent-e de maîtrise principal-e	20%	10	58	68	-	14	14	20%	10	50	60	4	8	12
	Adjoint-e technique principal-e 1 ^{ère} classe	30%	259	302	561	39	97	136	45%	244	262	506	119	108	227
	Adjoint-e technique principal-e 2 ^e classe	30% + 100% des EP	164	73	237	74	41	115	30% + 100% des EP	130	39	169	45	11	56
	Total		437	461	898	117	174	291		387	377	764	171	151	322

Total pour la Ville de Lyon	Filière administrative	444	70	514	120	20	140	368	66	434	154	26	180
	Filière animation	-	1	1	-	1	1	10	5	15	6	2	8
	Filière culturelle	59	26	85	21	11	32	65	26	91	32	16	48
	Filière police	4	15	19	3	14	17	3	15	18	-	2	2
	Filière sanitaire et sociale	448	3	451	142	1	143	419	3	422	184	-	184
	Filière sportive	2	2	4	-	1	1	3	8	11	2	7	9
	Filière technique	437	461	898	117	174	291	387	377	764	171	151	322
	Total	1394	578	1972	403	222	625	1255	500	1755	549	204	753

Accueil
Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

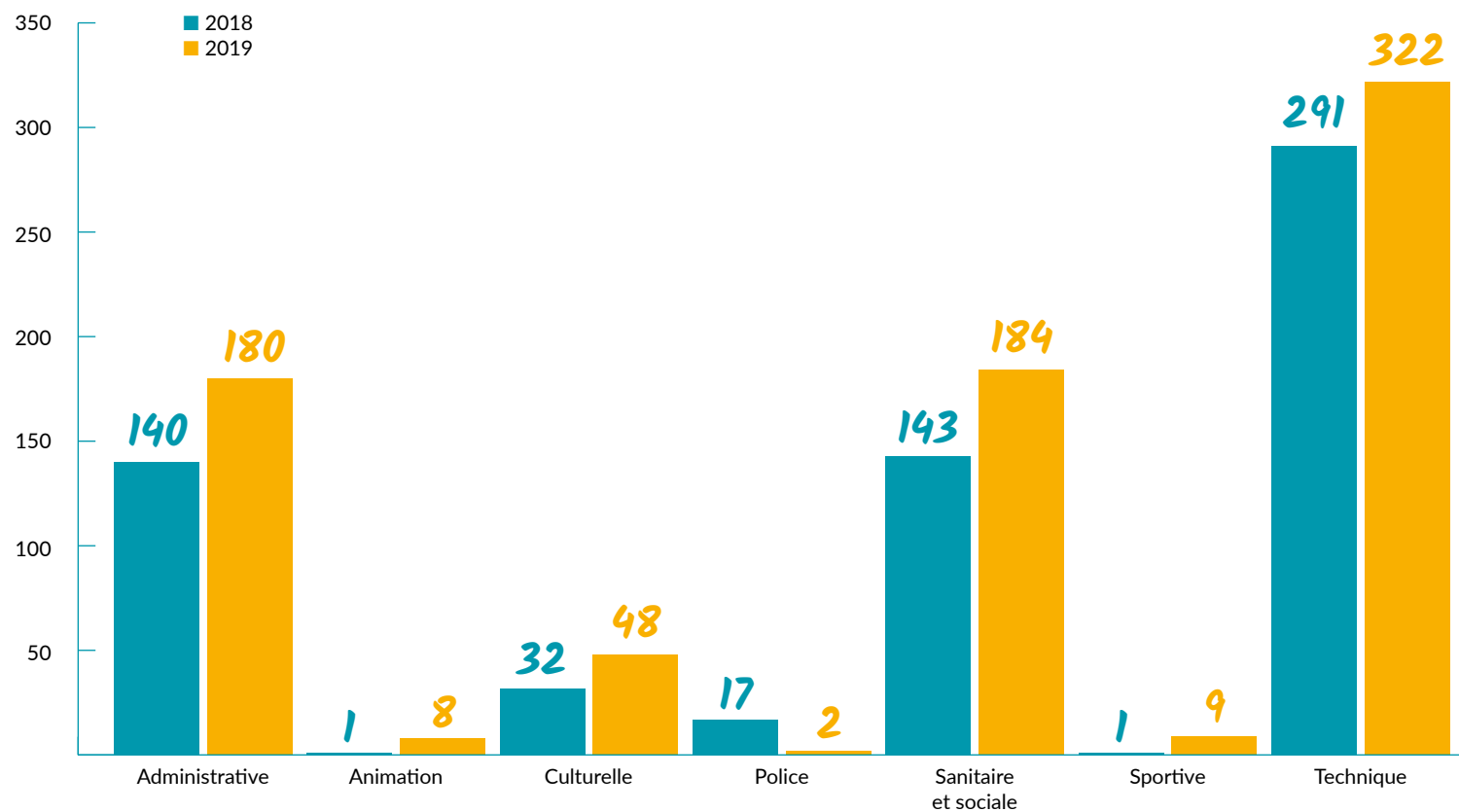
102 Formation

110 Centres de responsabilité municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels (2010-2019)

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Évolution du nombre d'avancements de grade par filière



// Répartition par catégorie et par sexe des agent-es promu-es

Catégories	2017			2018			2019		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	44	17	61	30	8	38	66	14	80
B	79	30	109	24	23	47	59	42	101
C	431	166	597	350	190	540	424	148	572
Total	554	213	767	404	221	625	549	204	753

// Taux de promotion par catégorie*

Catégories	2017			2018			2019		
	Nombre de titulaires	Nombre de promus	Taux de promotion par catégorie	Nombre de titulaires	Nombre de promus	Taux de promotion par catégorie	Nombre de titulaires	Nombre de promus	Taux de promotion par catégorie
A	642	61	9,5%	664	38	5,7%	780	80	10,3%
B	899	109	12,1%	879	47	5,3%	746	101	13,5%
C	4 264	597	14,0%	4 264	540	12,7%	4 194	572	13,6%
Total	5 805	767	13,2%	5 807	625	10,8%	5 720	753	13,2%

* Taux de promotion par catégorie = nombre d'avancements de grade de la catégorie / nombre de titulaires de la catégorie

Le taux de promotion, toutes catégories confondues, a augmenté de **2,4 %**.

1.5. PROMOTION INTERNE

La promotion interne est un mode de recrutement dérogatoire aux concours qui valorise les acquis de l'expérience professionnelle. Elle implique un changement de cadre d'emplois et, généralement, de catégorie statutaire. L'ouverture de listes d'aptitude est liée aux besoins de la collectivité et conditionnée par le nombre de recrutements externes dans le cadre d'emplois visé depuis la dernière liste d'aptitude. Les besoins de la collectivité sont exprimés dans le cadre du Plan de gestion des activités, des emplois et des compétences (PGAEC).

Par ailleurs, les listes d'aptitude ayant une valeur nationale, les agent-es inscrit-es sur celles-ci peuvent être recruté-es en dehors de la collectivité. La loi déontologie a prolongé d'une année la validité des listes d'aptitude.

// La promotion interne par catégorie

Catégories	2017	2018	2019
A	4	5	5
B	1	5	14
C	1	2	-
Total	6	12	19



➔ **LE NOMBRE DE PROMOTIONS INTERNES CONTINUE A AUGMENTER ENTRE 2018 ET 2019.**

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

// La promotion interne par catégorie, par cadre d'emplois et par sexe

Catégories	Cadres d'emplois	2017			2018			2019		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	Administrateur-riche	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Bibliothécaire territorial-e	1	-	1	-	1	1	-	-	-
	Attaché-e de conservation du patrimoine	-	-	-	-	-	-	2	2	4
	Ingénieur-e territorial-e	-	1	1	2	1	3	-	-	-
	Ingénieur-e en chef territorial-e	1	1	2	1	-	1	-	-	-
Sous-total		2	2	4	3	2	5	2	3	5
B	Assistant-e de conservation territorial-e	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	Chef-fe de service de police	-	-	-	2	-	2	-	-	-
	Redacteur-trice territorial-e	-	-	-	1	1	2	12	2	14
	Technicien-ne territorial-e	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Sous-total		-	1	1	3	2	5	12	2	14
C	Agent-e de maîtrise territorial-e	1	-	1	2	-	2	-	-	-
Sous-total		1	-	1	2	-	2	-	-	-
Total		3	3	6	8	4	12	14	5	19

1.6. MÉDAILLES

// Nombre de médailles

Médailles	2017	2018	2019
Argent (20 ans)	149	141	172
Vermeil (30 ans)	54	59	61
Or (35 ans)	72	102	78
Total	275	302	311

Le nombre de récipiendaires reflète la pyramide des âges de la collectivité. On constate une légère augmentation globale de **3 % (+9** attributions de médailles).

Cette augmentation concerne les médaillés d'argent et de vermeil (respectivement **+ 22 %** et **+ 3,4 %**). A l'inverse, les médailles d'or sont en diminution (**- 23,5 %**).

1.7. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

// Répartition des sanctions par type

Médailles	2017	2018	2019
Avertissement	3	1	2
Blâme	3	7	5
Exclusion temporaire	6	24	5
Dont exclusion temporaire de 1 à 3 jours	6	22	5
Dont exclusion temporaire > à 3 jours	-	2	-
Abaissement d'échelon	-	-	1
Rétrogradation	-	-	-
Mise à la retraite d'office	-	-	-
Révocation	1	-	2
Total	13	32	15

La diminution du nombre de sanctions constatée en 2019 (**- 17** sanctions) s'explique par un nombre important de saisines reçues en fin d'année 2019 qui n'ont pu aboutir qu'en 2020 (**19** saisines).

Sur les **15** sanctions prononcées en 2019, **12** relèvent du premier groupe qui comprend l'avertissement, le blâme et les exclusions de 1 à 3 jours.

Le conseil de discipline s'est réuni **4** fois, conduisant à **2** révocations, **1** abaissement d'échelon et **1** avertissement.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

2. FORMATION

2.1. DONNÉES GLOBALES

5 catégories de formations sont à distinguer (loi du 19 février 2007) :

- **Formation d'intégration et de professionnalisation (FIP)**

Il s'agit des formations statutaires obligatoires (FSO) à suivre après nomination sur poste suite à concours ou promotion interne. Cela concerne les trois catégories (A, B et C).

Objectifs :

- donner une culture territoriale commune sur la base d'un socle de connaissances minimum,
- assurer à l'agent-e nouvellement affecté-e les informations lui permettant d'exercer ses fonctions, notamment pour les postes à responsabilités,
- actualiser ses compétences tout au long de la vie professionnelle.

- **Perfectionnement professionnel**

Objectif : permettre à chaque agent-e d'adapter, de développer ou d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

- **Préparation aux concours et examens professionnels**

Objectif : donner à chaque agent-e la possibilité d'évoluer dans sa carrière et se construire un parcours professionnel.

- **Formation personnelle (éligible au CPF)**

Objectif : formation(s) pour étendre / parfaire sa formation initiale, en vue d'un projet d'évolution professionnelle, soit par le biais d'une formation qualifiante ou certifiante, soit au travers des actions d'accompagnement au parcours professionnel, notamment les techniques de recherche d'emploi.

- **Action contre l'illettrisme et pour la maîtrise de la langue française**

Objectif : conforter la maîtrise des fondamentaux en français et mathématiques, principalement dans l'objectif de présenter les concours et examens, mais aussi pour accroître l'aisance professionnelle au quotidien.

- **Dispositif du CPF (compte personnel de formation)**

La loi du 19 février 2007 avait créé un droit individuel à la formation pour les agents publics. La réforme de 2016 a créé un nouveau dispositif le Compte Personnel de Formation (CPF), en application à compter du 1^{er} janvier 2017. Ces droits à formation ont pour particularité d'être rattachés à la personne et non à l'employeur. Il s'agit ainsi de favoriser la mobilité et l'employabilité des agent-es. Le CPF est mis en œuvre à la demande de l'agent-e, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ou d'acquisition du socle commun de connaissances et compétences.

Aujourd'hui, en l'état du droit, les types identifiés - Formations personnelles (qualifiantes certifiantes et actions d'accompagnement au projet professionnel), préparations aux concours et actions contre l'illettrisme - sont éligibles au dispositif CPF.

// Nombre d'agent-es différent-es ayant été inscrit-es à au moins une formation

	2017	2018	2019
Nombre d'agent-es ayant été inscrit-es à au moins une formation	5 439	5 782	5 386
Nombre de jours de formation stagiaire (JFS)*	25 022	25 600	24 518
Nombre de départs en formation	-	-	13 179
Nombre de jours moyen de formation par agent-e	4,60	4,43	4,55

*Calcul JFS : nombre de jours de formation x nombre d'agent-es. Données issues du système d'information INSER.

// Les grands axes de la formation à la Ville de Lyon

Au-delà du "découpage réglementaire" de la formation en catégories, la Ville de Lyon a choisi de structurer sa politique de formation en 8 grands axes. Les bilans chiffrés sont réalisés sur cette base, comme cela a été le cas lors du Comité Technique de septembre 2019, à l'occasion du bilan formation triennal 2016 - 2018. A l'avenir, ces indicateurs seront utilisés pour les suivis, bilans et états statistiques.

Pour mémoire :

Axes de formations	Définition	Exemples de formations correspondant
1. Management	L'ensemble des formations à destination des managers ayant vocation à les accompagner à leur prise de poste et au quotidien dans leur activité	Campus des managers, bilans managériaux, formation de professionnalisation sur poste à responsabilités...
2. Favoriser la mobilité	Les formations favorisant la mobilité des agents : les préparations à concours, les formations personnelles, le dispositif REBONDIR pour les agents en reclassement, les prestations d'aide à l'élaboration de projets professionnels pour l'ensemble des agent-es	Projet REBONDIR, diagnostics de positionnement, préparation aux concours et examens, prestation d'aide à l'élaboration du projet professionnel (CDG, CNFPT), formations personnelles
3. Formations transverses	Les projets de formation à destination de l'ensemble des agent-es de la Ville, permettant la diffusion d'une culture commune dans des domaines sociétaux sur lesquels la collectivité ou la réglementation ont fixé des obligations	Plan de lutte contre les discriminations, Démocratie participative, Risques psycho sociaux, prévention des addictions, laïcité
4. Ressources	L'ensemble des savoirs « ressources » indispensables au bon exercice des fonctions destinés à tous les agent-es, et nécessaires au maintien de l'employabilité afin de préparer les secondes carrières pour les agent-es affecté-es sur des postes à usure professionnelle	Maîtrise de la langue, maths, bases de la bureautique, savoir être, gestion du stress, confiance en soi, ...
5. Métiers	Formations qui permettent aux agents de maintenir et renforcer leurs compétences sur leur métier, en vue de maintenir la qualité du service public.	Formations individuelles ou collectives au maintien des compétences, applicatifs métiers, accueil.
6. Normes et réglementations _ agents	Les formations assurant ou contribuant à la sécurité des agent-es et du public	Habilitations électriques, conduite d'engins, amiante, travail en hauteur, Prévention des risques liés à l'activité physique, Sauveteur secourisme du travail
7. Normes et réglementations _ public	Les formations permettant aux agent-es de connaître et respecter les normes réglementaires de production des services	BAFA, Armement, GTP, GTPI, incendie, HACCP, hygiène des locaux, PSE1/2, PRV1/2, conduite chauffeur du maire, réseaux enterrés...
8. Formation d'intégration et obligatoire	Les formations obligatoires accompagnant la prise de poste à l'occasion du recrutement ou de la nomination sur un nouveau cadre d'emplois	Formation d'intégration cat A, B, C titulaires et contractuels, formation initiale et continue obligatoire des policiers municipaux

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels (2010-2019)

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

// Volume de jours de formation par type de formation

Types de stage		Nombre de jours de formation stagiaire			Nombre d'agent-es différent-es*			Moyenne de jours de formation par agent-e			Nombre de départs en formation
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2019
Action illettrisme & langue française		190	48	342	27	7	64	7,0	6,8	5,3	98
Formation personnelle**	Formations qualifiantes certifiantes	1 460	1 486	1 246	22	28	37	66,4	53,0	33,7	37
	Accompagnement au projet et techniques de recherche d'emploi			856						745	
Formation statutaire FIP (formation d'intégration et de professionnalisation) / Poste responsabilité		4 066	4 831	6 048	722	672	811	5,6	7,2	7,5	2 850
Perfectionnement professionnel		17 037	16 832	13 567	5 101	5 053	4 458	3,3	3,3	3,0	8 822
Préparation concours et examens professionnels***		2 268	2 403	2 459	547	471	504	4,1	5,1	4,9	590
Total		25 022	25 600	24 518	6 419	6 231	6 619	3,9	4,1	3,7	13 179

* Un-e agent-e peut suivre une formation dans différents types de stages, c'est pourquoi le total est supérieur au nombre d'agent-es du tableau précédent qui ne comptabilise qu'une fois chaque agent-e formé-e.

** Pour plus de lisibilité, les données chiffrées de la formation personnelle sont présentées en 2019 en distinguant les sous-types d'actions visant à obtenir un titre, un diplôme (par CPF, VAE ou formation en cours d'emploi) et les sous-types liés aux accompagnements des projets professionnels et techniques de recherche d'emploi (bilans de compétences, formations et ateliers collectifs de mobilité, actions d'accompagnement individuel).

*** Précision sur le type "préparation concours" : le nombre de jours global (2 459) ainsi que le nombre d'agent-es différent-es (504) incluent les jours de tests (équivalents à 196 jours de formation). Les agent-es ayant échoué aux tests ne suivent pas de préparation à concours. Pour rendre plus lisible l'effort de formation en matière de préparation à concours, il est nécessaire de préciser que suite aux tests, 542 agent-es différent-es ont suivi 2 263 jours de préparation concours, soit une moyenne de 4,1 jours de préparation par agent-e. Cette année donc, le nombre de bénéficiaires est en hausse, mais le nombre de jours moyen chute. Possiblement cette évolution s'explique par : la transition de l'offre de formation CNFPT vers des pédagogies mixtes, alliant distanciel et présentiel, sur tous les dispositifs prépa concours et examens ; l'organisation des concours de manière plus espacée, tous les 2 ans pour la plupart (certains concours concernent un plus ou moins grand volume d'agents potentiels).

// Dépenses de formation

Année	Nombre d'agent-es	Journées formation stagiaires	Achat de formation	Cotisations CNFPT	Total des dépenses de Formation
2017	5 439	25 022	1 130 008 €	1 708 544 €	2 838 552 €
2018	5 782	25 600	1 067 814 €	1 697 189 €	2 765 003 €
2019	5 386	24 518	1 085 825 €	1 685 775 €	2 771 600 €

1 085 825 € ont été dépensés en 2019 au titre de l'achat de formation. Par ailleurs, la Ville a cotisé auprès du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) à hauteur de **1 685 775 €**. Cette cotisation contribue aux frais de gestion, d'ingénierie et au coût pédagogique des formations mises en place par le CNFPT pour le compte de la Ville de Lyon. Le total des dépenses formation s'établit à **2 771 600 €**.

// Organisation des formations

	2017		2018		2019	
	Nombre de jours de formation	% des formations dispensées	Nombre de jours de formation	% des formations dispensées	Nombre de jours de formation	% des formations dispensées
Interne	5 241	20,9%	4 554	17,8%	4 589	18,7%
Achats formation	10 978	43,9%	10 697	41,8%	9 721	39,6%
CNFPT	8 749	35,0%	10 290	40,2%	10 172	41,5%
CDG	53	0,2%	59	0,2%	36	0,1%
Total	25 022	100,0%	25 600	100,0%	24 518	100,0%

Les formations sont dispensées par :

- des agent-es de la Ville de Lyon, en interne, dans le domaine de l'informatique (logiciels métiers, bureautique) ou dans leurs domaines d'expertise comme :
 - dans le domaine de la sécurité (prévention des risques liés aux activités physiques, secouriste sauveteur du travail),
 - à la Police municipale (gestes techniques professionnels d'intervention),
 - la création ou le développement de cursus métiers (RH, Astre RH, commande publique), lesquels ont contribué à augmenter la part de ces formations depuis plusieurs années.
- des organismes extérieurs sur la base de cahiers des charges, co-construits entre les directions et le service emploi et parcours professionnels,
- le CNFPT qui assure des formations inscrites dans son catalogue ou des formations spécialement conçues pour la Ville de Lyon. On constate une hausse de la part du CNFPT.
- le CDG pour les prestations d'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel. Suite au Forum Mobilité en février 2019, les prestations organisées ont été principalement collectives, et réalisées via la CNFPT, diminuant le nombre de jours d'accompagnement individuel réalisés par le CDG.

// Répartition par sexe des effectifs Ville et des effectifs formés

	Effectifs Ville			Agent-es formé-es			Proportion				
	% d'agent-es par sexe		Nombre d'agent-es	% d'agent-es par sexe		Nombre d'agent-es	% d'agent-es par sexe				
	2017	2018		2017	2018		2017	2018	2019		
Femmes	63,4%	63,5%	4 556	63,9%	61,5%	62,3%	3 360	62,4%	72,8%	78,8%	73,7%
Hommes	36,6%	36,5%	2 569	36,1%	38,5%	37,7%	2 026	37,6%	78,7%	83,0%	78,9%
Total	100,0%	100,0%	7 125	100,0%	100,0%	100,0%	5 386	100,0%	74,9%	80,3%	75,6%

75,6% des agent-es permanent-es de la Ville de Lyon ont été formé-es en 2019 (73,7% des femmes et 78,9% des hommes).

Les femmes représentent 63,9% des agent-es permanent-es de la Ville et 62,4% des personnels formés.

// Répartition par sexe des journées de formation

	2017		2018		2019	
	Nombre de jours de formation	Répartition par sexe	Nombre de jours de formation	Répartition par sexe	Nombre de jours de formation	Répartition par sexe
Femmes	15 626	62,4%	15 633	61,1%	14 905	60,8%
Hommes	9 396	37,6%	9 967	38,9%	9 613	39,2%
Total	25 022	100,0%	25 600	100,0%	24 518	100,0%

En valeur absolue, en raison du grand nombre de personnels féminins, les femmes sont les principales bénéficiaires des jours de formation. Toutefois, on observe un delta entre la part de l'effectif féminin, et le pourcentage en nombre de jours. Cela peut alors s'expliquer par le poids des formations techniques dans des métiers à forte proportion masculine.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

2.2. RÉPARTITION PAR DOMAINE DE FORMATION ET PAR CATÉGORIE STATUTAIRE

// Répartition du nombre de jours de formation par domaine

		2017		2018		2019	
		Nombre de jours de formation	% du total des jours de formation	Nombre de jours de formation	% du total des jours de formation	Nombre de jours de formation	% du total des jours de formation
Domaines liés aux métiers	Europe et international	4	0,02%	1	0,00%	13	0,05%
	Formation professionnelle et recherche	-	0,00%	9	0,04%	34	0,14%
	Communication institutionnelle	97	0,39%	39	0,15%	44	0,18%
	Environnement	76	0,30%	61	0,24%	101	0,41%
	Développement local	94	0,38%	58	0,23%	183	0,74%
	Citoyenneté et population	318	1,27%	77	0,30%	192	0,78%
	Sport	217	0,87%	87	0,34%	248	1,01%
	Affaires juridiques	248	0,99%	159	0,62%	276	1,13%
	Finances et gestion financière	206	0,82%	286	1,12%	281	1,14%
	Social santé	733	2,93%	943	3,68%	369	1,51%
	Restauration	169	0,68%	429	1,68%	786	3,21%
	Culture, archives, documentation	1 362	5,44%	906	3,54%	1 008	4,11%
	Informatique et systèmes d'information	1 614	6,45%	1 051	4,11%	1 058	4,32%
	Gestion des ressources humaines	1 881	7,52%	1 271	4,96%	1 205	4,92%
	Génie technique	1 129	4,51%	1 279	5,00%	1 222	4,98%
	Management	1 122	4,48%	2 150	8,40%	1 259	5,13%
Enfance, éducation, jeunesse	4 131	16,51%	4 478	17,49%	3 507	14,30%	
Sécurité	5 673	22,67%	5 970	23,32%	5 587	22,79%	
Domaines liés aux projets des agent-es	Positionnement professionnel et préparation aux épreuves	2 351	9,40%	2 407	9,40%	3 407	13,90%
	Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel	3 597	14,38%	3 939	15,39%	3 739	15,25%
Total		25 022	100%	25 600	100%	24 518	100%

La présentation par domaine de formation permet de mesurer l'effort de formation à la Ville de Lyon. Depuis 5 ans, la répartition entre les différents domaines évolue d'année en année, reflétant notamment les impacts des évolutions réglementaires nationales.

On observe la persistance de la place prépondérante du domaine sécurité, dont certaines formations sont obligatoires pour exercer son activité. Ce domaine recouvre aussi bien la sécurité des agent-es au travail que les formations prévention incendie, le risque amiante ou encore les formations de la police municipale. Par ailleurs, les formations dans le domaine de l'éducation demeurent à un niveau élevé, notamment du fait de l'obligation de professionnaliser les animateurs-trices intervenant sur le temps périscolaire et les effectifs importants concernés.

// Poids des effectifs formés par rapport aux effectifs Ville de Lyon, par catégorie

Effectifs Ville au 31.12				
	% du total d'agent-es par catégorie		Effectifs VDL par catégorie	% du total effectif
	2017	2018	2019	
A	14,7%	14,8%	1 225	17,2%
B	16,3%	16,1%	1 021	14,3%
C	69,0%	69,0%	4 879	68,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	7 125	100,0%

Données sur la formation									
	% total jours formation		Nb de jours de formation	% total jours formation	% total agent-es formé-es par catégorie	Nb d'agent-es différent-es formé-es par catégorie	% total agent-es formé-es par catégorie"		Nb de jours moyens de formation par agent-e différent-e
	2017	2018	2019		2017	2018	2019		
A	13,7%	13,1%	3 308	13,5%	14,8%	13,8%	873	16,2%	3,8
B	21,7%	20,3%	4 783	19,5%	18,8%	18,6%	854	15,9%	5,6
C	64,6%	66,6%	16 427	67,0%	66,4%	67,6%	3 659	67,9%	4,5
TOTAL	100,0%	100,0%	24 518	100,0%	100,0%	100,0%	5 386	100,0%	4,6

Proportion des agent-es formé-es			
	% agent-es formé-es par rapport à l'effectif total VDL par catégorie		
	2017	2018	2019
A	75,3%	74,5%	71,3%
B	86,9%	92,5%	83,6%
C	72,1%	78,7%	75,0%
TOTAL	74,9%	80,0%	75,6%

19,5 % des agent-es formé-es sont des agent-es de catégorie B, soit une part supérieure à leur proportion dans les effectifs permanents de la ville (14,3 %).

83,6 % des agent-es de catégorie B sont parti-es au moins une fois en formation en 2019.

Les agent-es de catégorie B restent les plus engagé-es dans des actions de formation.

On constate que le nombre de jours moyen est plus faible chez les catégories A (3,8 jours pour une moyenne Ville de 4,6), ce qui peut s'expliquer par des formats pédagogiques plus courts de type conférence ou journées d'actualité, ou des formations distantielles.

2.3. ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Différents outils sont proposés aux agent-es par la Délégation générale aux ressources humaines en matière de conseil en orientation et carrière, accompagnement à la prise de poste et aide à la mobilité.

Au-delà de la prestation classique de bilan de compétences, le Centre de gestion (CDG) du Rhône a élargi son offre : il est possible d'orienter les agent-es sur des bilans mi-carrière, bilans managériaux, accompagnements à la prise de poste ou analyses de leur situation professionnelle. Ces prestations sont comptabilisées dans la rubrique « autres accompagnements », tout comme les accompagnements professionnels individualisés (coaching, supervision...) hors CDG. Ces accompagnements peuvent être initiés par la mission Management ou le service Emploi et parcours professionnels (analyse de la demande et du besoin par un-e conseiller-ère recrutement mobilité).

Ces chiffres ne comptabilisent pas les accompagnements à la mobilité réalisés en interne par les professionnel-les RH de la direction Emploi et compétences. Au-delà d'un volume usuel de prestations, des éléments conjoncturels peuvent expliquer leur variation annuelle : réorganisation de services menant à des redéploiements de personnel, chiffre conséquent d'accompagnements à la mobilité pour inaptitudes médicales ces dernières années.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

// Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'une action d'accompagnement

	2017	2018	2019
Bilans de compétences	7	15	15
Bilans professionnels Diagnostics positionnement	46	13	28
Entretiens mobilité CDG	10	10	5
Accompagnement au projet d'évolution professionnelle	-	-	52
Autres accompagnements individuels	35	44	22
Total	98	82	122

• Focus Forum Mobilité 2019 :

Dans le cadre de la politique de promotion et développement de la mobilité interne, la Direction Emplois et Compétences a organisé, en février 2019, le 1^{er} forum Mobilité interne. Sur deux jours, plus de **700** agent-es ont pu, sur leur temps de travail, s'informer sur les stands qui présentaient les métiers en développement, assister à des conférences et rencontrer des professionnels RH qui ont pu dispenser un premier avis sur leur projet.

À la suite du forum, **4** sessions de formation ont été organisées en intra pour accompagner concrètement les agent-es dans leur projet. Deux types d'action ont été mis en œuvre : un parcours simplifié pour les agent-es ayant d'ores et déjà une cible professionnelle précise et réalisable ; un parcours plus long, pour les agent-es toujours en réflexion.

// Répartition par sexe des agent-es ayant bénéficié d'une action d'accompagnement

	Bilans de compétence			Bilans professionnels Diagnostics Positionnement			Entretiens mobilité CDG			Accompagnement au projet d'évolution professionnelle	Autres accompagnements individuels			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Femmes	5	11	13	37	10	23	5	7	3	35	28	34	16	75	62	90
Hommes	2	4	2	9	3	5	5	3	2	17	7	10	6	23	20	32
Total	7	15	15	46	13	28	10	10	5	52	35	44	22	98	82	122

// Répartition par catégorie des agent-es ayant bénéficié d'une action d'accompagnement

	Bilans de compétence			Bilans professionnels Diagnostics Positionnement			Entretiens mobilité CDG			Accompagnement au projet d'évolution professionnelle	Autres accompagnements individuels			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
A	1	4	8	0	1	1	4	2	4	0	16	21	12	21	28	25
B	2	5	2	0	1	0	2	3	1	10	8	9	6	12	18	19
C	4	6	5	46	11	27	4	5	0	42	11	14	4	65	36	78
Total	7	15	15	46	13	28	10	10	5	52	35	44	22	98	82	122

NB : les chiffres sont issus des outils de suivi du service Emploi et parcours professionnels (SEPP) et des tableaux de bord de la mission Management pour les « autres accompagnements individuels ».

2.4. FORMATIONS PERSONNELLES : CONGÉS DE FORMATION ET VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (VAE)

Dans le cadre des formations personnelles prises en charge par la Ville, les agent-es ont eu accès chaque année à plusieurs dispositifs :

- les congés de formation professionnelle (CFP) permettant au personnel d'engager une formation diplômante dans un objectif de reconversion ou d'évolution professionnelle,
- les congés de formation professionnelle dits « études promotionnelles », dédiés aux formations des métiers de la filière sanitaire et sociale, professions réglementées qui requièrent un diplôme pour exercer les fonctions (infirmier-ères, EJE),
- les autres formations certifiantes ou diplômantes réalisées en cours d'emploi,
- les validations des acquis de l'expérience (VAE).

Ces formations personnelles font l'objet d'une demande lors de l'entretien professionnel, puis d'une validation par la Direction, et le Service des ressources humaines, avant présentation en CAP. Elles sont éligibles au dispositif CPF.

Elles nécessitent de la part de l'agent-e un investissement personnel important, qui devra présenter dans la plupart des cas un concours pour finaliser le projet d'évolution professionnelle d'un point de vue statutaire.

// Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'une formation personnelle

	2017	2018	2019
CFP	2	1	2
CFP études promotionnelles	10	6	1
Formations en cours d'emploi	9	17	28
VAE	1	4	6
Total	22	28	37

// Répartition par sexe des agent-es ayant bénéficié d'une action d'accompagnement

	CFP			CFP études promotionnelles			Formations en cours d'emploi			VAE			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Femmes	1	1	1	10	6	1	7	17	22	-	3	5	18	27	29
Hommes	1	-	1	-	-	-	2	-	6	1	1	1	4	1	8
Total	2	1	2	10	6	1	9	17	28	1	4	6	22	28	37

// Répartition par catégorie des agent-es ayant bénéficié d'une action d'accompagnement

	CFP			CFP études promotionnelles			Formations en cours d'emploi			VAE			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
A	-	1	-	-	1	-	1	1	8	1	1	-	2	4	8
B	1	-	2	1	-	-	4	10	11	-	-	-	6	10	13
C	1	-	-	9	5	1	4	6	9	-	3	6	14	14	16
Total	2	1	2	10	6	1	9	17	28	1	4	6	22	28	37

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

3. CENTRES DE RESPONSABILITÉ MUNICIPaux (CRM)

3.1. LA CAMPAGNE CRM

272 projets ont été réalisés dans le cadre de la campagne des Centres de responsabilité municipaux (CRM) 2018-2019 autour des axes définis par la Direction générale : “Nous demain” (transformation des organisations, complexification de la législation, adaptation aux évolutions sociétales) et “Amélioration des conditions de travail”.

- 160 CRM (59%) se sont inscrits dans l’axe “Nous demain” ;
- 112 CRM (41%) se sont inscrits dans l’axe “Amélioration des conditions de travail”.

3.2. PARTENARIAT ET PLURIANNUALITÉ

Dans 29% des cas (79 CRM), la réalisation du CRM a fait l’objet d’un travail pluriannuel.

Dans 65% des cas (178 CRM), la réalisation du CRM a fait l’objet d’un travail collaboratif initiant un partenariat :

- au sein de la même Délégation pour 100 CRM ;
- avec une Délégation différente pour 78 CRM.

3.3. UNE GESTION DÉMATÉRIALISÉE

Destinée à gérer les campagnes CRM de manière dématérialisée, l’application e-CRM est opérationnelle depuis juillet 2011. Cet outil permet de suivre les campagnes de la création du CRM à sa validation par l’ensemble de la ligne hiérarchique. Tous les projets CRM sont saisis dans la base de données accessible à tout-e agent-e ayant accès au Kiosque Intranet.

3.4. FORMATION DES PILOTES DE CRM

Des sessions de formation « Conduite de projet CRM » sont proposées aux agent-es en charge de piloter un projet CRM.

La formation donne les bases et les outils aux pilotes CRM pour conduire plus sereinement le projet, en leur permettant d’en maîtriser tous les aspects (enjeux, risques, planification, reporting, évaluation, communication). Deux sessions de deux jours ont été réalisées en novembre et en décembre 2019 regroupant 29 agent-es.

3.5. PRIME D’INTÉRESSEMENT

7 389 agent-es ont perçu une prime CRM pour un montant total de 2 971 365 €, soit un montant moyen de 402 € par agent-e.

Pour rappel, le montant individuel de la prime s’élève à 457,35 € à taux plein.

4. MARQUEURS PLURIANNUELS (2010-2019)

4.1. TAUX D'AVANCEMENT DE GRADE PAR CATÉGORIE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	6,5%	5,8%	7,6%	8,4%	7,0%	8,8%	7,8%	9,5%	5,7%	10,3%
Catégorie B	11,1%	11,1%	4,5%	8,9%	10,3%	10,3%	5,0%	12,1%	5,3%	13,5%
Catégorie C	11,5%	9,6%	10,7%	18,5%	10,4%	10,6%	11,5%	14,0%	12,7%	13,6%
Total	11,0%	9,5%	9,5%	16,1%	10,2%	10,4%	10,1%	13,2%	10,8%	13,2%

4.2. BUDGET CONSACRÉ À LA FORMATION (EN €)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Achat de formations	1 587 369 €	1 649 375 €	1 688 609 €	1 745 186 €	1 530 119 €	1 300 519 €	1 327 949 €	1 130 008 €	1 067 814 €	1 085 825 €
Cotisations CNFPT	1 648 575 €	1 655 441 €	1 437 327 €	1 709 482 €	1 771 791 €	1 826 844 €	1 671 587 €	1 708 544 €	1 697 189 €	1 685 775 €
Total	3 235 944 €	3 304 816 €	3 125 936 €	3 454 668 €	3 301 910 €	3 127 363 €	2 999 536 €	2 838 552 €	2 765 003 €	2 771 600 €

4.3. NOMBRE DE JOURS ANNUELS DE FORMATION, NOMBRE D'AGENT-ES DIFFÉRENT-E S FORMÉ-ES, MOYENNE DE JOURS PAR AGENT-E

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de jours de formation	26 214	27 578	26 512	29 409	27 688	29 365	28 691	25 022	25 600	24 518
Nombre - d'agent-es différent-es	5 852	5 582	5 933	6 249	5 527	5 501	5 570	5 439	5 782	5 386
Moyenne globale de jours de formation par agent-e	4,48	4,94	4,47	4,71	5,01	5,34	5,15	4,60	4,43	4,55

4.4. POIDS DE L'EFFECTIF FORMÉ PAR RAPPORT À L'EFFECTIF VILLE DE LYON

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'agent-es	7 177	7 161	7 226	7 257	7 307	7 313	7 297	7 257	7 197	7 125
Nombre d'agent-es formé-es	5 852	5 582	5 933	6 249	5 527	5 501	5 570	5 439	5 782	5 386
Proportion d'agent-es formé-es par rapport à l'effectif de la Ville	81,5%	78,0%	82,1%	86,1%	75,6%	75,2%	76,3%	74,9%	80,3%	75,6%

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

88 Chiffres-clés

89 Carrières

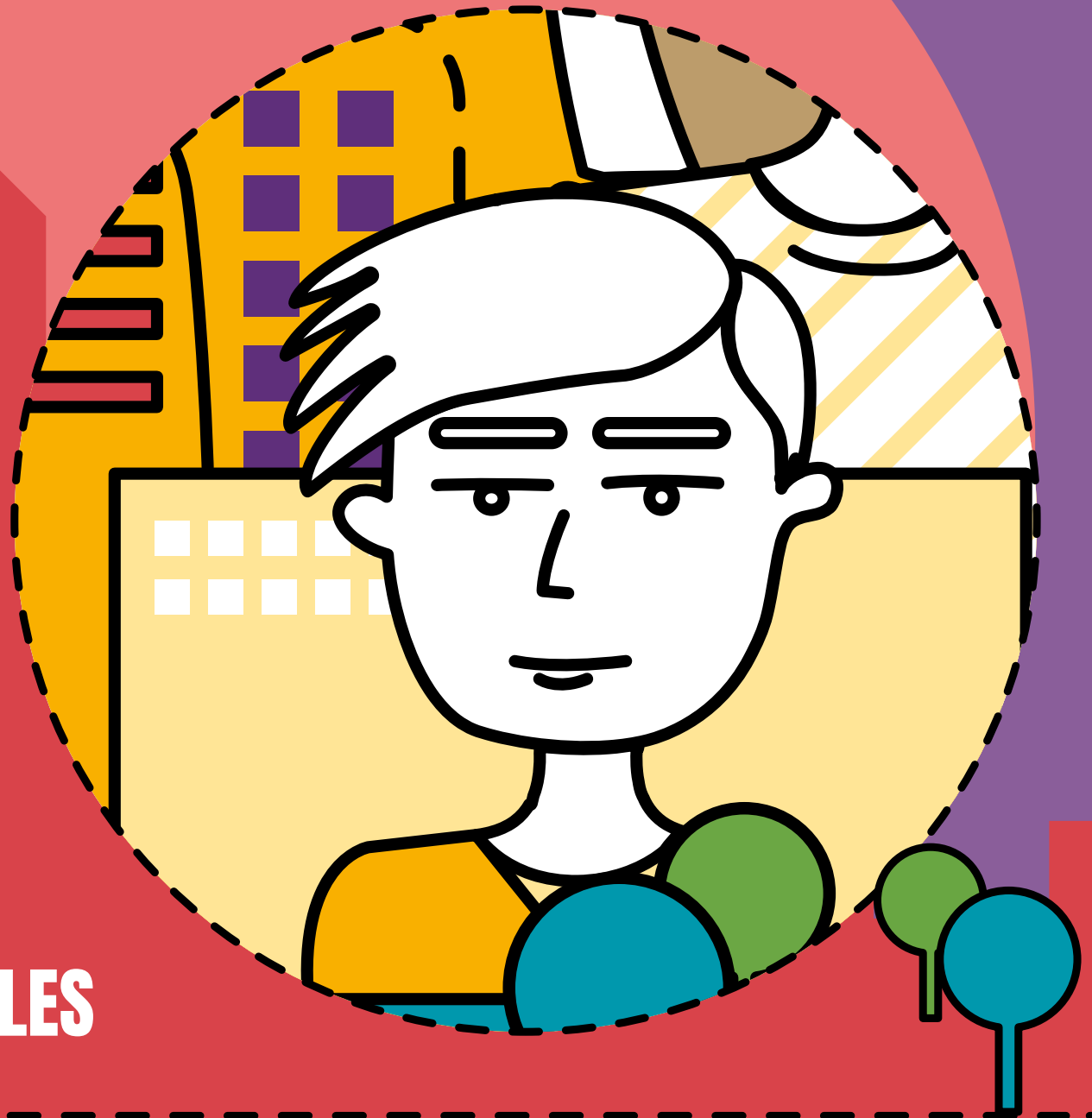
102 Formation

110 Centres de responsabilité
municipaux (CRM)

111 Marqueurs pluriannuels
(2010-2019)

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

**CONDITIONS
DE TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES**



CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

CHIFFRES CLÉS	114
1. PRÉVENTION, CONDITIONS DE TRAVAIL, SÉCURITÉ ET SANTÉ	115
1.1. Prévention et amélioration des conditions de travail	115
1.2. Médecine préventive	120
2. RELATIONS SOCIALES	122
2.1. Droits accordés aux organisations syndicales représentatives	122
2.2. Instances représentatives du personnel et de concertation	123
2.3. Grèves	125

[Accueil](#)
[Sommaire](#)



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

114 Chiffres-clés
115 Prévention, conditions de travail, sécurité et santé
122 Relations sociales

CHIFFRES-CLÉS AU 31.12.2019



936

VACCINATIONS

4 074

VISITES PÉRIODIQUES ET NON PÉRIODIQUES RÉALISÉES

1 618

VISITES MÉDICALES À LA DEMANDE DONT

926

À LA DEMANDE DE L'AGENT-E



68 217

HEURES ACCORDÉES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

158

AGENT-ES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROTECTION FONCTIONNELLE



299 556€

POUR L'ACHAT DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET DES DISPOSITIFS ANTI-CHUTES

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

1. PRÉVENTION, CONDITIONS DE TRAVAIL, SÉCURITÉ ET SANTÉ

1.1. PRÉVENTION ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

1.1.1. Fonction d'inspection en santé sécurité au travail

La fonction d'inspection s'est déclinée selon 3 axes :

1.1.1.1. Mobilisation de la fonction sur le champ de la santé mentale au travail

Comme les années précédentes, la fonction d'inspection en santé sécurité au travail a été essentiellement mobilisée sur le champ de la santé mentale au travail dont le fondement juridique est le 7e principe général de prévention de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Cet article prescrit à l'employeur de mettre en œuvre des mesures de prévention, des actions de formation et d'information, une organisation et des moyens adaptés « en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

La fonction d'inspection sur le champ traditionnel des conditions de travail et de la sécurité au travail s'est exercée cependant de façon ponctuelle à travers notamment des appuis techniques aux conseiller-ères de prévention sur des problématiques prises en charge par leurs soins.

Sur le champ de la santé mentale au travail, l'agent en charge des fonctions d'inspection est intervenu dans le cadre de **11** situations individuelles ou collectives (**2** à la DGRH, **2** à la DGSPS, **2** à la DAC, **5** à la DGASSE) pour la plupart sur sollicitation directe des personnes concernées, le cas échéant orientées par les médecins de prévention.

Sur ces **11** sollicitations, **6** étaient des situations de conflit relationnel avec un-e ou plusieurs collègues de travail ou avec leur hiérarchie. Elles ont nécessité une ou plusieurs interventions au niveau de leur collectif de travail ou de leur hiérarchie selon une approche pouvant s'apparenter à une forme de médiation.

Les **5** autres concernaient des problématiques d'adaptation à l'emploi et/ou de mobilité nécessitant des interventions et un accompagnement en lien avec les services de la DGRH et des RRH des délégations concernées.

Globalement, les situations qui faisaient auparavant l'objet de saisines de la Cellule santé égalité au travail font désormais pour partie l'objet de demandes adressées directement à l'agent en charge des fonctions d'inspection.

1.1.1.2. Enquêtes sur le champ de situations de violences au travail

Trois enquêtes approfondies ont été diligentées : deux de ces enquêtes ont porté sur des situations de violences sexistes et sexuelles. Elles ont conduit au final à la révocation des agresseurs mis en cause.

La troisième a porté sur une situation de violence au travail entre deux collectifs de travail, dont l'un des volets s'est révélé d'ailleurs constitutif de harcèlement sexuel d'ambiance.

D'une manière générale, les situations dites de violence au travail tendent à se multiplier au sein d'un grand nombre de collectivités, la Ville de Lyon n'échappant pas à cette tendance. Elles résultent probablement de tensions liées au travail et aux relations de travail qui ne parviennent pas à être régulées dans le cadre d'espaces de discussion.

En ce qui concerne le domaine spécifique des violences sexuelles qui ont un caractère systémique, celles-ci deviennent plus visibles notamment sous l'effet de la libération de la parole suscitée par les différents mouvements qui se sont développés depuis fin 2017 et campagnes nationales et, s'agissant de notre collectivité, grâce au plan de lutte contre ces violences initié en 2018.

Accueil
Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

114 Chiffres-clés

115 Prévention, conditions
de travail, sécurité et santé

122 Relations sociales

1.1.1.3. Actions de prévention en particulier sur le champ des agissements sexistes et des violences sexuelles

L'agent en charge des fonctions d'inspection a été amené à co-animer deux actions de formation à destination des agent-es de la ville sur ce thème. Ces formations, dont l'offre se poursuit et se développe en 2020, suscitent un nombre toujours croissant de demandes d'inscription. Elles contribuent, en outre, à mieux faire connaître les modalités du plan de lutte contre ce type de violences déployé par la ville. Elles permettent indirectement une libération de la parole sur ces problématiques, conduisant progressivement à des demandes d'écoute et d'accompagnement individuel par l'agent en charge des fonctions d'inspection, assurant également les fonctions de référent en la matière, sans que les victimes n'aient pour autant en 2019, souhaité procéder à un signalement et à une demande d'instruction dans le cadre du plan proposé par la ville.

Ces sollicitations peuvent paraître encore faibles au regard du chiffre annoncé par le Défenseur des droits selon lequel une femme sur cinq estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel.

Ce constat justifierait que soit davantage déployé le volet de la prévention au sein des services et directions de la Ville. Si les actions de sensibilisation et de formation contribuent pour partie à la prévention de ce risque, elles pourraient être complétées notamment par un programme d'inspections au sein des directions et des services de la ville, selon des modalités restant à construire. Il existe, en effet, en la matière, une réelle crainte pour les victimes potentielles de signaler des faits de cette nature et de se retrouver exposées à des risques éventuels de stigmatisation ou de représailles.

Au final, un peu plus de la moitié des sollicitations adressées à l'agent en charge des fonctions d'inspection ont relevé en 2019 de situations de violence au travail.

En lien avec ce constat, une réflexion a été engagée visant à faire évoluer la fonction d'inspection en santé sécurité au travail de manière à prendre en charge l'ensemble des violences énumérées par la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. L'article 80 de cette loi prévoit en effet l'obligation pour l'ensemble des administrations de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes avec la désignation d'un référent en la matière.

1.1.2.4. Le budget prévention

	Évolution entre 2018 et 2019			
	2018	2019	€	%
Dépenses équipements de protection individuelle (EPI)	55 335 €	44 733 €	-10 602 €	-19,2%
EPI Directions décentralisées	147 313 €	216 560 €	+69 247 €	+47,0%
Dépenses matériels anti-chutes	18 256 €	33 598 €	+15 342 €	+84,0%
Maintenance EPI	4 665 €	4 665 €	-	-
Total EPI	225 569 €	299 556 €	+73 987 €	+32,8%
Pacte social	139 190 €	125 592 €	-13 598 €	-9,8%
Etudes et recherches	58 494 €	9 180 €	-49 314 €	-84,3%
RPS	19 560 €	28 764 €	+9 204 €	+47,1%
Mieux-Etre	13 770 €	-	-13 770 €	-100,0%
Total hors EPI	231 014 €	163 536 €	-67 478 €	-29,2%
Dépense totale	456 583 €	463 092 €	+6 509 €	+1,4%

Concernant les actions transversales de prévention et de protection, le service Vie au travail a en charge l'aide à la définition des besoins et l'achat des équipements de protection individuelle et matériels anti-chute pour certaines Directions. Dans ce cadre, un marché public a été ouvert pour l'achat des équipements de protection individuelle, il comporte 6 lots :

- lot 1 : tête, corps, mains,
- lot 2 : chaussures de sécurité,
- lot 3 : équipements de harnais anti-chute,
- lot 4 : protections auditives moulées et personnalisées,
- les lots 5 et 6 : spécifiques à la Police municipale et gérés directement par le ou la conseiller-ère de prévention de la Délégation générale au service au public et à la sécurité.

Ce marché a été relancé en juillet 2018 pour une notification au printemps 2019.

Une partie du budget alloué aux EPI est, depuis 2016, gérée directement par les directions consommatrices. C'est le cas pour la direction des Espaces verts, la direction de l'Éclairage urbain, la direction des Sports, la direction de l'Enfance, la direction de l'Éducation, et la direction de la Gestion technique des bâtiments.

1.1.2.5. La prévention des risques psychosociaux (RPS)

La Ville de Lyon s'engage dans une démarche générale de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé au travail. La signature de l'accord-cadre national du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux (RPS), demande à chaque employeur public de mettre en place des plans de prévention des risques psychosociaux. La circulaire du 25 juillet 2014 précise les conditions de réalisation de cette évaluation dans la fonction publique territoriale. Un plan de formation triennal a été mis en place avec le CNFPT. Quatre journées de sensibilisation ont été réalisées à destination des encadrant-es. Deux jours de formation sur la prise en compte des RPS dans la conduite du changement ont été effectués à destination des encadrant-es.

En 2019, ce sont près de **79** encadrant-es qui ont été sensibilisé-es et **6** encadrants dirigeants formés à la prise en compte des RPS dans la conduite du changement. Au total, ce sont près de **629** encadrant-es sensibilisé-es de 2017 à 2019. Des actions complémentaires seront organisées notamment la formation des nouveaux membres CHSCT, la poursuite des sessions de sensibilisation à destination des encadrant-es et la proposition de formations spécifiques. Depuis juillet 2016, un poste de psychologue du travail a été créé pour intervenir sur les questions de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail.

De 2016 à décembre 2019, ce sont près de **49** demandes d'interventions sur l'ensemble de la collectivité dans le cadre de différentes actions (médiation dans le cadre d'un conflit interindividuel, diagnostic ciblé dans un contexte de travail dégradé, sensibilisation, espace de parole suite à un événement particulier, conduite du changement suite à une réorganisation,...). Des cabinets extérieurs sont également mobilisables sur ces questions (accord - cadre).

1.1.2.6. La prévention des conduites addictives

La Ville de Lyon s'inscrit durablement dans une démarche de prévention des conduites addictives. Elle poursuit son engagement par la réalisation d'actions issues des concertations d'une commission CHSCT dédiée. Dans la suite concrète des moyens déjà mis en oeuvre en 2018, des formations de sensibilisation sont proposées aux encadrants et à l'ensemble des agents intéressés par le sujet.

Ainsi en 2019, neuf sessions de formation ont été dispensées par un organisme extérieur. **115** conseillers de préventions, responsables ressources humaines, encadrants-es, élus des organisations syndicales et agents ont été formés. Afin de sensibiliser plus largement, des sessions mensuelles sont ouvertes jusqu'à fin 2020. D'autres actions peuvent être conduites selon les demandes d'intervention spécifiques exprimées (organisation d'atelier, sensibilisation adaptée...).

1.1.2.7. Le développement des formations de sauveteur secouriste du travail (SST) et de Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) en interne à la Ville de Lyon

Dans le cadre de l'engagement pour l'amélioration des conditions de travail, la Ville de Lyon a fait le choix de dédier une équipe de trois formateurs-trices internes à la formation-action PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) et SST (Sauveteur secouriste du travail). Les formations dispensées sont adaptées à l'activité professionnelle des agent-es et prennent mieux en compte la réalité du terrain. Cette démarche se conduit en étroite collaboration avec les conseiller-ères en prévention.

Bilan 2019 :

- formations SST (Sauveteur secouriste du travail) :
 - **423** personnes formées, soit **66** sessions de formations ;
 - les supports pédagogiques ont été mis à jour en lien avec l'accidentologie dans les directions.

En 2019, les formateur-rices SST ont participé à la semaine des gestes qui sauvent, organisée par la Ville de Lyon, afin de sensibiliser les agent-es.

- formations PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) :
 - **153** personnes formées, soit **18** sessions de formations ;
 - **18** bilans ont été réalisés avec les conseiller-ères en prévention des directions sur les pistes d'améliorations à envisager.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

114 Chiffres-clés

115 Prévention, conditions
de travail, sécurité et santé

122 Relations sociales

1.1.3. Le pacte social

Le pacte social est une action à l'initiative de l'administration qui souhaite donner des moyens supplémentaires aux Directions pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des agent-es.

Les crédits sont alloués aux Directions après avis du CHSCT.

Ils permettent la mise en œuvre de travaux de réaménagement ou l'achat de matériels, comme le montre le tableau suivant.

Demandes 2019	Alloué	Mandaté
Direction de l'Education : réaménagement de l'accueil	24 000 €	9 500 €
Direction de l'Ecologie urbaine : changement de mobilier de la salle Gaillleton	3 212 €	3 212 €
Maison de la Danse : modification du système de verrouillage de sécurité des contrepoids des 44 perches contrebalancées	7 495 €	3 748 €
Bibliothèque Municipale : 12 tables pivotantes à roulettes	3 302 €	3 302 €
Mairie du 1 ^{er} arrondissement : amélioration de l'éclairage dans plusieurs bureaux partagés	6 047 €	6 047 €
Mairie du 5 ^e arrondissement : amélioration du plateau affaires publiques et du travail arrière en mairie	29 468 €	14 734 €
Mairie du 9 ^e arrondissement : transformation d'un ancien appartement au sein de la mairie en un espace dédié au personnel	105 000 €	30 000 €
Mairie du 9 ^e arrondissement : transformation du rez-de- chaussée	167 000 €	30 000 €
Lyon en Direct : installation de doubles écrans	2 170 €	2 170 €
Direction des relations sociales et vie au travail : installation de visiophones aux portes du local CGT et du local CFDT ; amélioration des conditions d'exercice des missions des représentants syndicaux dans leurs locaux	22 391 €	11 195 €
Direction des Espaces verts : création et installation d'une passerelle métallique immergée dans le bras d'eau séparant l'île des lémuriers et la plaine africaine	6 671 €	3 335 €
Direction de l'Eclairage urbain : Rénovation des portes d'accès à l'atelier de maintenance du site de Vaise	11 790 €	5 895 €
Direction de l'Eclairage urbain : tables élévatrices mobiles	2 454 €	2 454 €
Total	391 000 €	125 592 €





1.1.4. Protection fonctionnelle des agent-es

La protection fonctionnelle, telle qu'elle est précisée à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, constitue une garantie pour les agent-es d'une collectivité publique contre les atteintes intentionnelles (physiques ou morales, verbales ou écrites) et contre les poursuites pénales (pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle), dont ils peuvent faire l'objet à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.

1.1.4.1 Les incidents traités ayant fait l'objet d'une protection fonctionnelle

	2017	2018	2019
<i>Dont Femmes</i>	43	35	47
<i>Dont Hommes</i>	146	131	111
Nombre de protections fonctionnelles accordées	189	166	158

1.1.4.2 Coût de la protection fonctionnelle

En 2019, les dépenses liées à la protection fonctionnelle s'élèvent à **14 350 €**.



1.2. MÉDECINE PRÉVENTIVE

1.2.1. Visites médicales

1.2.1.1. Nombre d'agent-es convoqué-es et nombre de visites

	2017	2018	2019
Agent-es convoqué-es	5 316	4 405	4 501

	2017	2018			2019		
		F	H	Total	F	H	Total
Visites périodiques	427	159	89	248	96	62	158
Visites non périodiques	4340	2441	1286	3727	2551	1365	3916
Total visites réalisées	4767	2600	1375	3975	2647	1427	4074

Comme chaque année, le détail des visites sera développé dans le rapport annuel rédigé par le service de Médecine préventive.

1.2.1.2. Nombre d'absences médicales

	2017	2018	2019
Absentéisme médical	549	430	427

L'absentéisme médical correspond au nombre d'agent-es convoqué-es à une visite médicale et qui ne se sont pas présentés (seules sont comptabilisées les absences non excusées). Il correspond à **9,5%** du nombre d'agent-es convoqués.

1.2.1.3. Nombre de visites de reprise

	2017	2018			2019		
		F	H	Total	F	H	Total
Visites de reprise	768	612	253	865	517	200	717



1.2.1.4. Nombre de visites à la demande

	2017	2018			2019		
		F	H	Total	F	H	Total
Employeur	344	183	108	291	203	157	360
Médecin	198	107	51	158	224	108	332
Agent-e	1 001	749	205	954	739	187	926
Total	1 543	1 039	364	1 403	1 166	452	1 618

Constituent des visites à la demande :

- les visites demandées par l'administration (employeur), par exemple lors de dysfonctionnements dont l'origine peut être d'ordre médical,
- les visites demandées par le médecin, par exemple pour donner les résultats de radiographies ou d'examen ou pour revoir une personne dont l'état de santé nécessite un suivi,
- les visites demandées par l'intéressé-e (visite à la demande de l'agent-e) en lien pour la plupart d'entre elles avec des difficultés rencontrées par les agent-es dans leur travail.

1.2.1.5. Nombre de vaccinations

	2017	2018	2019
Nombre de vaccinations	660	782	936
<i>Dont anti-grippe</i>	461	511	658

Certaines catégories professionnelles sont soumises à des obligations vaccinales réglementaires; si les agent-es le souhaitent, ces vaccinations (tétanos, tétanos-polio, hépatite A, hépatite B, rage, leptospirose) sont pratiquées au service de Médecine préventive.

1.2.1.6. Nombre de radiographies

	2017	2018			2019		
		F	H	Total	F	H	Total
Employeur	483	271	34	305	329	31	360

Par ailleurs, **11** scanners ont été effectués dans le cadre de la surveillance des agent-es ayant été exposé-es à l'amiante.

1.2.1.7. Autres actes para-cliniques

	2017	2018	2019
Coprocultures	28	27	49
Sérologie rubéole	79	77	38
Exploration fonctionnelles respiratoire	33	88	58
Sérologies HA-HB	271	220	207
Audiogrammes	164	246	268
Radiographies centres	483	305	360
Ergovisions	494	481	516

Ces examens sont en lien direct avec l'exposition professionnelle des agent-es.

1.2.2. Activités de tiers-temps

Les activités de tiers-temps sont des études de poste (dont le détail est donné dans le rapport annuel du service de Médecine préventive) qui permettent :

- de mieux appréhender les composantes physiques, toxicologiques et psychiques des postes de travail et de faire des propositions, afin de réduire au minimum les contraintes et expositions,
- de proposer des aménagements de postes rendus nécessaires par l'état de santé des agent-es,
- d'analyser les accidents de travail et les maladies professionnelles,
- de participer avec le service Prévention ergonomie et les directions à l'évaluation des risques,
- de participer régulièrement aux actions menées par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et ses commissions.

Accueil

Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

114 Chiffres-clés

115 Prévention, conditions
de travail, sécurité et santé

122 Relations sociales



2. RELATIONS SOCIALES

2.1. DROITS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

Les organisations syndicales (OS) constituent la voie naturelle de la représentation du personnel. Les représentant-es des organisations syndicales ne peuvent, du fait de l'appartenance syndicale, faire l'objet de discrimination sur quelque plan que ce soit, notamment pour le recrutement, la titularisation, la formation, l'évaluation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation.

Nul-le ne peut être inquiété-e en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat.

Le droit syndical est un droit fondamental dont bénéficie l'ensemble des agent-es de la Ville de Lyon et du CCAS, dans le cadre des textes en vigueur. Les agent-es peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer ou y exercer des mandats.

Le guide du droit syndical a été présenté et approuvé au comité technique du 24 mars 2016. Il est diffusé dans tous les services, auprès des responsables de service et gestionnaires RH. Mis en ligne sur l'intranet, il est donc accessible à tout-e agent-e. Issu d'une négociation avec les organisations syndicales représentées au comité technique, ce guide reflète l'importance accordée à l'exercice du droit syndical au sein des services municipaux.

Ce guide définit les droits reconnus à l'ensemble des agent-es titulaires et contractuel-les de la Ville de Lyon et du CCAS. Il décrit les droits et les moyens accordés aux organisations syndicales légalement constituées et représentées au comité technique commun Ville de Lyon et CCAS, leur permettant d'exercer l'activité syndicale. Ce document précise également les droits des organisations syndicales déclarées.

Complété par les règlements des CAP, du CT, du CHSCT et de la CSET, ce guide est le document de référence concernant les modalités d'exercice du droit syndical dans les services.

2.1.1. Volume horaire de l'activité syndicale

	2017	2018	2019
CGT (dont UGICT CGT)	25 959	29 834	32 133
UNSA Territoriaux	9 843	10 031	8 711
CFDT	9 083,5	10 390	8 585
SUD-CT	9 864	9 710	8 189
CFTC	6 768,5	6 929	6 513
FO	5 029	6 373	4 086
Total	66 547	73 267	68 217

En 2019, le volume horaire de l'activité syndicale diminue de **5 050** heures, soit une baisse de **6,9 %** par rapport à l'année 2018 (année au cours de laquelle se sont déroulées les élections professionnelles).

2.1.2. Heures mensuelles d'information syndicale (HMD)

	2017	2018	2019
CGT (dont UGICT CGT)	102	448	366
CFDT	22,0	19	32,5
CFTC	16,0	24	29
FO	-	12	16
UNSA Territoriaux	75	150	158
SUD-CT	27	56	35
Intersyndicale	28	-	2
Total	270	708	638,5

Rappel : chaque agent-e a droit à **2** heures par mois ou à **6** heures par trimestre d'information syndicale. Le volume d'heures mensuelles d'information syndicale a fortement progressé entre 2017 et 2018. Cette hausse importante des heures mensuelles d'information syndicale s'explique par la campagne électorale pour les élections professionnelles de décembre 2018.



2.2. INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET DE CONCERTATION

2.2.1. Nombre de réunions et d'heures des instances représentatives du personnel

	2017		2018		2019	
	Nombre de réunions	Total des heures	Nombre de réunions	Total des heures	Nombre de réunions	Total des heures
Réunions du comité technique	68	105	36	117	36	117
Réunions plénières	15	51	18	72	18	72
Réunions OS / Directions pré CT	53	54	18	45	18	45
Réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	23	60	28	77,5	22	56,5
Réunions plénières	6	28	12	48	7	28
Réunions préparatoires avec OS	6	6	7	7	6	6
Commissions spécialisées*	11	26	9	22,5	9	22,5
Réunions des commissions administratives paritaires	24	43	23	42	28	66,5
dont CAP C	10	21	11	26,5	11	27,5
dont CAP B	6	7	6	6	7	14
dont CAP A	8	15	6	9,5	10	25
Réunions du comité de dialogue social	12	26	19	47,5	18	45

* Les commissions spécialisées du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont au nombre de 4 :

- la commission études,
- la commission prévention des addictions,
- la commission risques psychosociaux et usure professionnelle,
- la commission projet de Direction.



LE NOMBRE DE RÉUNIONS PLÉNIÈRES DU COMITÉ TECHNIQUE RESTE STABLE PAR RAPPORT AUX DERNIÈRES ANNÉES.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE TRAVAIL, PRÉVENTION ET RELATIONS SOCIALES

114 Chiffres-clés

115 Prévention, conditions de travail, sécurité et santé

122 Relations sociales

2.2.2. Nombre de dossiers CT étudiés par délégation

2.2.2.1. Vote des représentants du personnel

	2017		2018		2019	
	Nombre de dossiers soumis pour avis	Nombre de dossiers soumis à un second avis	Nombre de dossiers soumis pour avis	Nombre de dossiers soumis à un second avis	Nombre de dossiers soumis pour avis	Nombre de dossiers soumis à un second avis
Affaires sociales, sports, éducation et enfance	10	1	17	2	13	1
Culture	11	2	17	-	7	-
Secrétariat général de la ville de Lyon	1	1	3	-	5	-
Direction générale des services	2	2	2	-	-	-
Cabinet du Maire et services rattachés	1	-	1	-	-	-
Urbanisme, immobilier et travaux	4	-	9	-	4	-
Ressources humaines	6	3	12	5	15	2
Service au public et à la sécurité	9	1	7	-	8	-
Total	44	10	68	7	52	3

Depuis la mise en place des comités techniques en 2015 en remplacement des comités techniques paritaires, un vote négatif unanime du collège des représentants du personnel conduit à une seconde présentation du dossier lors d'une nouvelle séance de comité technique.

2.3. GRÈVES

2.3.1. Nombre de préavis de grève et de jours de grève au niveau national et au niveau local en 2019

	2017		2018		2019	
	Préavis de grève	Jours de grève*	Préavis de grève	Jours de grève*	Préavis de grève	Jours de grève*
Au niveau national	27	145	31	293	41	365
Au niveau local	32	147	27**	173	30	51**
Total	59	292	58	466	71	416

* Le nombre de jours de grève est plus important que le nombre de préavis, car un préavis peut couvrir plusieurs jours de grève.

** dont 1 préavis levé

2.3.2. Nombre de jours d'arrêt pour grèves

	2017	2018	2019
Nombre d'arrêts pour grève sur l'année*	11 945	10 352	13 918
Nombre de jours d'arrêt de travail	6 499	5 542	7 867
Montant des retenues	363 268 €	373 338 € **	554 693 €**

*Un-e agent-e peut être compté-e plusieurs fois, car il ou elle a pu participer à plusieurs grèves différentes.

** Montant incluant également les retenues pour absences injustifiées.

Le nombre de jours d'arrêt de travail pour grève concerne les absences pour grève ayant eu lieu au cours de l'année. Le montant des retenues comprend celles pour grèves et pour absences injustifiées intervenues en paie en 2018 et 2019 : il n'est pas possible de les différencier, une même rubrique de paie étant utilisée sur Astre RH.

Les montants de 2017, 2018 et 2019 ne peuvent donc pas être comparés. En 2017, seules étaient prises en compte les retenues pour grèves.

L'augmentation sensible du nombre de jours de grève au niveau national en 2019 (environ **25 %** de progression) est en corrélation avec une actualité politique plus dense au niveau national et une action syndicale plus soutenue, avec des préavis de durées plus longues.

Le nombre de préavis de grève concernant des revendications locales connaît quant à lui une augmentation plus modérée en 2019 (progression de **11 %**) tandis que le nombre de jours de grève locale subit une baisse significative (d'environ **30 %**), en comparaison de l'exercice 2018.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

114 Chiffres-clés

115 Prévention, conditions
de travail, sécurité et santé

122 Relations sociales

SIGLES

ANACT

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANDRH

Association nationale des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

ATA

Accroissement temporaire d'activité

ASA

Accroissement saisonnier d'activité

ATJ

Accident de trajet avec ou sans arrêt

ATR

Accident de travail avec ou sans arrêt

CAE

Contrat d'accompagnement à l'emploi

CCAS

Centre communal d'action sociale

CDAPH

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDR

Commission départementale de réforme

CET

Compte épargne temps

CFA

Centre de formation des apprentis

CFDT

Confédération française démocratique du travail

CFP

Congé de formation professionnelle

CFTC

Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT

Confédération générale du travail

CHSCT

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CMD

Comité médical départemental

CNFPT

Centre national de la Fonction publique territoriale

CNRACL

Caisse nationale de retraite des agent-es des collectivités locales

COS

Comité des œuvres sociales

CRM

Centres de responsabilité municipaux

CT

Comité Technique

DO

Disponibilité d'office

EPI

Équipements de protection individuelle

ETP

Équivalent temps plein

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

FO

Force Ouvrière

GIPA

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GVT

Glissement vieillesse technicité

IJ

Indemnités journalières

INET

Institut national des études territoriales

INSET

(Anciennement ENACT) Institut national spécialisé d'études territoriales

IRCANTEC

Institution de retraite complémentaire - agent-es non titulaires de l'État et des collectivités

NBI

Nouvelle bonification indiciaire

PDE

Plan de déplacements d'entreprise
Les PDE sont devenus des "PME - plan de mobilité employeur depuis la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 (articles L.1214-2, et L.1214-8-2 du Code des transports). Toutefois, l'appellation "PDE" est encore

utilisée par certaines personnes publiques.

PFA

Prime de fin d'année

RIF

Régime indemnitaire de fonction

RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e

RSA

Revenu de solidarité active

SFT

Supplément familial de traitement

SUD-CT

La Fédération Nationale des syndicats SUD Collectivités Territoriales

UGICT-CGT

Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT

UNSA

Union nationale des syndicats autonomes

VAE

Validation des acquis et de l'expérience (professionnelle)

LEXIQUE

AGENT-ES À TEMPS NON COMPLET

Ce sont des agent-es nommé-es sur des emplois (postes) permanents à temps non complet dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de la collectivité. Le temps de travail s'impose à l'agent-e.

AGENT-ES À TEMPS PARTIEL

Ce sont des agent-es nommé-es sur des emplois permanents à temps complet et autorisé-es à travailler à temps partiel, de droit ou en fonction des nécessités du service, selon les cas pour une durée limitée.

C'est l'agent-e qui demande à travailler à temps partiel.

BOE : BÉNÉFICIAIRES

DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La loi du 10 juillet 1987 dispose que tout-e employeur-euse doit accueillir des travailleur-euses handicapé-es dans une proportion de 6% de l'effectif total salarié.

CFP : CONGÉ DE FORMATION

PROFESSIONNELLE

Le CFP permet aux fonctionnaires, aux agent-es contractuel-les de droit public recruté-es sur emploi permanent et aux assistant-es maternel-les de parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels en suivant une formation.

Il constitue une des dispositions permettant de mettre en œuvre une démarche de mobilité et ainsi, de suivre une formation personnelle à temps plein avec une prise en charge des frais pédagogiques et un maintien de salaire sous conditions.

La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

DO : DISPONIBILITÉ D'OFFICE

C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de sa collectivité, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité peut être prononcée d'office :

- après épuisement des droits à congé maladie et s'il ne peut être procédé immédiatement à son reclassement ;
- à l'expiration d'une période de détachement, de mise hors cadre ou de congé parental, lorsque l'agent-e refuse l'emploi proposé ;
- en cas d'interruption à la demande de l'intéressé-e, d'une période de détachement ou de hors cadre, lorsque l'administration d'origine ne peut procéder à la réintégration.

Dans tous les cas, la disponibilité d'office constitue donc une situation d'attente dont la durée varie de un an renouvelable à trois ans. Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du Comité médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'une quatrième année.

FIPHFP : FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le FIPHFP est un organisme français créé par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Le fonds est financé par les contributions financières payées par les établissements publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées.

En contrepartie, il met en place des aides pour favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, ainsi que la formation et l'information des agent-es en prise avec elles.

GVT (GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ) POSITIF

Le GVT est la part de l'évolution des salaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent-e. Cet indicateur concerne uniquement la population des emplois permanents et les titulaires. Il correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un-e agent-e découlant d'un avancement automatique sur sa grille indiciaire (composante

"vieillesse"), d'un changement de grade par le biais d'un concours ou d'une promotion (composante "technicité").

GVT NÉGATIF : EFFET DE NORIA

L'effet de noria correspond à l'impact sur la masse salariale de la différence de salaire entre les agentes entrant-es et les sortant-es. Il constitue le GVT négatif par opposition au GVT positif.

SOLDE GVT

Le solde GVT est égal à la différence entre le GVT positif et le GVT négatif.

NOMENCLATURE M14

La M14 est la nomenclature budgétaire de référence propre aux communes. Le chapitre 012 regroupe les dépenses de personnel.

RECLASSEMENT POUR RAISON DE SANTÉ

Lorsqu'un-e agent-e est déclaré-e inapte définitivement aux fonctions de son grade par le Comité médical départemental, mais apte à l'exercice des fonctions relevant d'un autre cadre d'emplois, il est reclassé pour raison de santé. Ce reclassement peut être précédé d'une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Elle a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier l'agent pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de la collectivité.

REDÉPLOIEMENT

Lorsqu'une structure de la Ville ferme momentanément ou définitivement par décision municipale, le personnel est redéployé.

RÉINTÉGRATION

Elle intervient après un congé parental, une disponibilité ou un détachement.

TAUX D'EMPLOI

Ce taux d'emploi correspond au rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total pris en compte (article 34 III de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

TEMPS PARTIEL DE DROIT

Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent-e d'exercer son service à temps partiel lors de la survenue de certains événements familiaux (naissance ou adoption d'un enfant, pour donner des soins à son ou sa conjoint-e, à un enfant à charge ou à un ou une ascendant-e atteint-e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave) ou, s'il ou elle est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap et/ou d'une invalidité permanente.

UNITÉS DÉDUCTIBLES

Les employeurs publics dont le taux d'emploi est inférieur à 6% peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Toutefois, certaines dépenses peuvent être déduites du montant de la contribution. Ce sont les unités déductibles. Il peut s'agir d'achats de fournitures ou de prestations de services effectuées auprès d'organismes spécialisés employant des personnes en situation de handicap (générant ainsi indirectement de l'emploi pour ces dernières) ou les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne sont exigées par aucun texte (actions de formation et de sensibilisation, adaptation spontanée de postes de travail).

VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (VAE)

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Accueil



Sommaire



EMPLOI

RÉMUNÉRATIONS
ET AVANTAGES
SOCIAUX

CARRIÈRES ET
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

CONDITIONS DE
TRAVAIL,
PRÉVENTION ET
RELATIONS SOCIALES

