VILLE DE LYON

Délégation aux ressources humaines et au dialogue social

© Stocklib / Vadym Malyshevskyi

fier-es de notre service public

BILAN SOCIAL 2020

Octobre 2021

ÉDITO

Le Bilan social 2020 nous donne une nouvelle fois l'occasion de revenir sur cette année si particulière.

Une année évidemment marquée par la crise sanitaire dans laquelle notre collectivité et ses agent-es ont été en 1ère ligne pour assurer la continuité du service public et améliorer le quotidien de nos concitoyen-nes, en particulier durant les phases les plus aigües de confinement. Nous avons ensemble répondu présents et notre action quotidienne indispensable a été appréciée et reconnue. Même si nous savons que l'intérêt général est au cœur de notre engagement, ce sont près de 5 000 agent-es, dans la plupart des directions de la Ville et du CCAS qui se sont vu attribuer **une prime exceptionnelle « Covid-19 »** (jusqu'à 1 500 €) versée sur la fin d'année 2020. Pour continuer à garantir, autant que possible, la continuité du service public sur cette période, ce sont également près de 3000 agent-es qui ont été équipés en ordinateurs portables pour télétravailler et une charte du télétravail élaborée grâce à un dialogue social déjà engagé sur ce sujet.

Dans ce contexte, notre collectivité a su rester vigilante pour que les sujets sociaux et sociétaux de fond ne soient pas écartés face à l'urgence. C'est le cas de l'élaboration du **plan en faveur de l'égalité femmes-hommes** dont les espaces de dialogue ouverts avec les directions comme avec les organisations syndicales ont produit plus de 180 propositions. C'est aussi celui de la **3ème convention avec le FIPHFP** qui nous offre la possibilité de bénéficier jusqu'à 800 000 € de cofinancement en vue de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap et d'assurer le maintien à l'emploi d'agents qui doivent changer de métier pour des raisons de santé.

Au mois de décembre 2020, la Ville a **adopté le 1er volet des lignes directrices de gestion**, conformément à la loi de transformation de la fonction publique, en définissant ses orientations en matière d'avancement de grade et de promotion interne : assurer une programmation régulière des avancements en alternant concours et promotion, veiller à l'égalité femmes – hommes et maintenir un dialogue social malgré l'affaiblissement réglementaire des CAP. Elle a ensuite déterminé les orientations stratégiques et les pistes d'action de la politique des ressources humaines des années à venir. Ces orientations prennent la forme d'un Pacte social qui, à travers plus d'une centaine d'actions en faveur des agent-es, fixe un nouveau cap pour les cinq années à venir : renforcement des effectifs, accompagnement des parcours professionnels et amélioration des conditions de travail. Le **Rapport Social Unique** (RSU), nouveau document réglementaire mis en place par cette même loi, succédera l'année prochaine à notre Bilan social et permettra de refondre cet outil important de pilotage et de dialogue en matière de ressources humaines en incluant notamment un suivi des actions du Pacte social.

Certains indicateurs de ce Bilan social peuvent témoigner directement des effets de la crise sanitaire (télétravail, formations…), d'autres éléments importants de notre quotidien de travail n'y figurent pas mais nous rappellent également cette année passée. C'est le cas des très nombreuses formes de solidarités internes développées sur cette période exceptionnelle que la newsletter #gardonslecontact a contribué à organiser et à mettre en valeur. **2 nouveaux médias** lui ont succédé en 2020. La lettre d'information numérique #lessentiel et le flyer d'actualités joint chaque mois à votre fiche de paie poursuivent les mêmes buts : nous relier les uns aux autres, par le partage d'informations essentielles et affirmer notre fierté de travailler pour le service public Lyonnais.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Laurent BOSETTI
Adjoint délégué à la promotion des services publics

Jérôme MAILLARD
Directeur général des services

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
LA VILLE DE LYON EN QUELQUES CHIFFRES 4
PORTRAIT TYPE D'UN-E AGENT-E PERMANENT-E A LA VILLE DE LYON 5
PARTIE 1 - EMPLOI 6
Chiffres-clés au 31/12/2020 6
1. Répartition et analyse des effectifs au 31/12/2020 8
2. Régime de travail 16
3. Evolution de l'emploi permanent et mobilité 20
4. Reclassements et réorientations professionnelles 23
5. Insertion, apprentissage et stages 23
6. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur-euses handicapé-es (BOE) 25
7. Absentéisme 27
8. Marqueurs pluriannuels (2011 – 2020) 32
PARTIE 2 - REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX 36
Chiffres-clés au 31/12/2020 36
1. Dépenses de personnel 37
2. Revenus annuels et coût moyen des agent-es 37
3. Heures supplémentaires et astreintes 40
4. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 41
5. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) 42
6. Prime d'intéressement liée à la réussite des centres de responsabilité municipaux (CRM) 43
7. Prime Covid 43
8. Autres rémunérations et avantages 44
9. Mesures de politique sociale 44
10. Déplacements 46
11. Allocations chômage 46
PARTIE 3 – CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL 47
1. Carrières 47
2. Formation 53
3. Marqueurs pluriannuels (2011-2020) 57
PARTIE 4 – RELATIONS SOCIALES 58
1. Droits accordés aux organisations syndicales représentatives 58
2. Instances représentatives du personnel et de concertation 59
3. Grèves 60
PARTIE 5 – PROTECTION FONCTIONNELLE 61
1. Les incidents traités ayant fait l'objet d'une protection fonctionnelle 61
2. Coût de la protection fonctionnelle 61
SIGLES 62
LEXIQUE 63

LA VILLE DE LYON EN QUELQUES CHIFFRES

SPORTS

10
PISCINES

35
STADES
(dont Gerland et Vuillermet)

2
PATINOIRES

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

CULTURE

6
MUSEES MUNICIPAUX

7
ETABLISSEMENTS DE SPECTACLE

EDUCATION

112
ECOLES MATERNELLES

98
ECOLES ELEMENTAIRES

PETITE ENFANCE

52
ECOLES MATERNELLES ETABLISSEMENTS D'ACCUEIL
(50 crèches et 2 services d'accueil)

518 635 HABITANT-ES

9 ARRONDISSEMENTS

1ER ARR.
29 523 HABITANT-ES

2E ARR.
30 733 HABITANT-ES

3E ARR.
102 238 HABITANT-ES

4E ARR.
35 878 HABITANT-ES

5E ARR.
49 755 HABITANT-ES

6E ARR.
52 411 HABITANT-ES

7E ARR.
81 825 HABITANT-ES

8E ARR.
85 170 HABITANT-ES

9E ARR.
51 102 HABITANT-ES

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

63,5%
DE L'EFFECTIF EST FEMININ

84,5%
D'AGENT-ES FONCTIONNAIRES

43,1%
DE L'EFFECTIF EN FILIERE TECHNIQUE

67,9%
DE L'EFFECTIF EN CATEGORIE C

86,5%
REGIME DE TRAVAIL PRIVILEGIE : LE TEMPS PLEIN

---

46 ans et 4 mois
AGE MOYEN

15 ans
ANCIENNETE MOYENNE

57,6%
DE L'EFFECTIF RESIDE HORS DE LYON

18,8
JOUR D'ABSENCE PAR AGENT-E POUR MALADIE ORDINAIRE

3,50
JOURS DE FORMATION PAR AGENT-E FORME-E

13 823
JOURS DE FORMATIONS

---

45 970 €
COUT MOYEN D'UN-E AGENT-E PERMANENT-E A TEMPS PLEIN

PARTIE 1 - EMPLOI

CHIFFRES-CLES AU 31/12/2020

8 289
AGENT-ES
(7 636,7 EQUIVALENTS TEMPS PLEIN)

7 063
AGENT-ES PERMANENT-ES

1 226
AGENT-ES NON PERMANENT-ES

63,5%
STABILITE DU TAUX DE FEMINISATION

46 ans et 4 mois
+ 3 MOIS D'AGE MOYEN

15 ans
HAUSSE DE L'ANCIENNETE MOYENNE

13,5%
DES EFFECTIFS TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL
(954 AGENT-ES)

76,4%
DE TEMPS PARTIELS SUR AUTORISATION

REPARTITION PAR CATEGORIE :

17,8% DE CATEGORIE A

14,3% DE CATEGORIE B

67,9% DE CATEGORIE C

2 FILIERES MAJORITAIRES

43,1% FILIERE TECHNIQUE

20,3% FILIERE ADMINISTRATIVE

7,64%
UN TAUX D'ABSENTEISME POUR RAISONS DE SANTE EN BAISSE

68,4%
DES EFFECTIFS POSSEDE UN CET
HAUSSE DE 5,2 % DU NOMBRE DE CET ACTIFS (4 832)

8,6%
BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)
EN BAISSE DE 0,2 POINT DE %

CONTRATS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

60
STAGIAIRES ECOLES GRATIFIES

114
APPRENTI-ES

Les chiffres présentés dans le bilan social correspondent à l'ensemble des **effectifs de la Ville de Lyon présents au 31 décembre 2020**. 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.

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 social unique (RSU).

RECAPITULATIF DES POPULATIONS D'AGENT-ES PRESENTEES DANS LE BILAN SOCIAL 2020

Agent-es sur emplois permanents	▪ **Fonctionnaires :** titulaires et stagiaires de la Fonction publique territoriale ▪ **Contractuel-les article 3-3 :** recruté-es pour absence de cadre d'emplois de fonctionnaire, ou « lorsque la nature des fonctions, les besoins du service le justifient et en l'absence de recrutement d'un fonctionnaire » ou pour tout emploi à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%. ▪ **Autres contractuel-les recruté-es** : - Pour **remplacement d'un fonctionnaire ou d'un-e agent-e contractuel-le indisponible** (article 3-1). - Pour **vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire** (article 3-2). - Pour des **emplois administratifs et techniques de direction** (emplois fonctionnels) au titre de l'article 47. - En **situation de handicap** au titre de l'article 38. - En qualité de **collaborateur-trices de cabinet et de groupes d'élu-es** (article 110 ; 110-1). - En qualité d'**assistant-es maternel-les** (article L 422-6 du code de l'action sociale et des familles).
Contractuel-les sur emplois non permanents	Recruté-es sur les natures de contrat suivantes : ▪ **Accroissement temporaire d'activité** (ATA) (art 3 | 1°) ▪ **Accroissement saisonnier d'activité** (ASA) (art 3 | 2°) ▪ **Remplacement d'agent-es absent-es pour maladie** (RM) *NB : Les agent-es en contrat RM sont répertoriées comme agent-es sur postes permanents dans le Rapport social unique.*
Agent-es vacataires	Agent-es engagé-es pour « une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».
Agent-es sur emplois d'insertion professionnelle	▪ Agent-es recruté-es sur contrat d'**apprentissage** ▪ **Stagiaires école**

Note : Depuis le 29 février 2020, « le contrat de projet » est une nouvelle possibilité de recrutement sur emploi non permanent prévue à l'article 3-II de la loi du 26 janvier 1984. Ce nouveau contrat a pour but de « mener à bien un projet ou une opération identifié ». Il s'agit d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. La Ville de Lyon n'a pas eu recours à ces contrats de projet en 2020.

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.

1. Repartition et analyse des effectifs au 31/12/2020

1.1. Effectifs sur emplois permanents

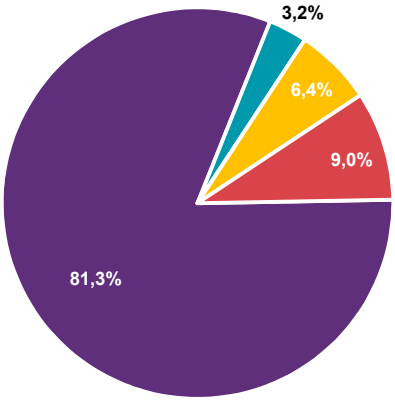
Seul-es les **agent-es en activité** sont comptabilisé-es, c'est-à-dire tous les agent-es affecté-es au sein des services de la Ville, mis-es à disposition d'une autre structure et rémunéré-es par la Ville de Lyon, ou en détachement « entrant ». Les agent-es en disponibilité d'office ne sont pas comptabilisé-es dans les tableaux.

1.1.1. Effectifs sur emplois permanents

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

Statuts	2018		2019		2020		Écart entre 2019 et 2020	
	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es
Titulaires	5 602,2	5 806	5 519,9	5 720	5 560,2	5 745	+ 40,4	+ 25
Stagiaires	245,3	253	333,3	342	217,3	226	- 116,0	- 116
Sous-total fonctionnaires	**5 847,5**	**6 059**	**5 853,2**	**6 062**	**5 777,5**	**5 971**	**- 75,6**	**- 91**
Contractuel-les art. 3-3	422,7	431	418,7	426	447,0	454	+ 28,3	+ 28
Autres contractuel-les	682,5	707	607,5	637	617,9	638	+ 10,4	+ 1
Sous-total contractuel-les sur emplois permanents	**1 105,2**	**1 138**	**1 026,2**	**1 063**	**1 064,9**	**1 092**	**+ 38,7**	**+ 29**
Total	**6 952,7**	**7 197**	**6 879,4**	**7 125**	**6 842,4**	**7 063**	**- 37,0**	**- 62**

1.1.1.2. Répartition des agent-es par statut



Titulaires
81,3%
5 745 agent-es

Stagiaires
3,2%
226 agent-es

Contractuel-les art. 3-3
6,4%
454 agent-es

Autres contractuel-les
9,0%
638 agent-es

1.1.1.3. Effectifs sur emplois permanents à temps non complet

	2018	2019	2020
Nombre d'agent-es	97	95	75
Poids dans l'effectif global	**1,3%**	**1,3%**	**1,1%**

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

En 2020, **78** agent-es sont en détachement entrant :

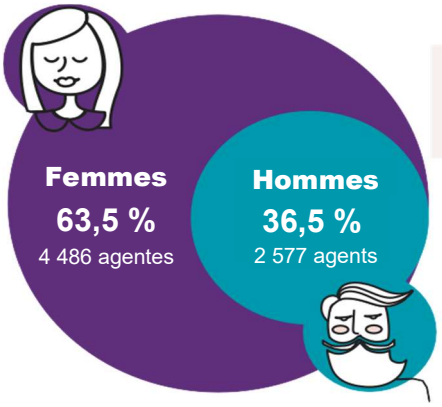
- **34** sont originaires de la fonction publique hospitalière
- **19** sont originaires de la fonction publique territoriale
- **25** sont originaires de la fonction publique d'Etat

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, **70** agent-es sont détaché-es de la Ville pour exercer auprès d'un autre organisme.

1.1.2. Analyse des effectifs

1.1.2.1. Répartition des agent-es par sexe



TOTAL
7 063
AGENT-ES

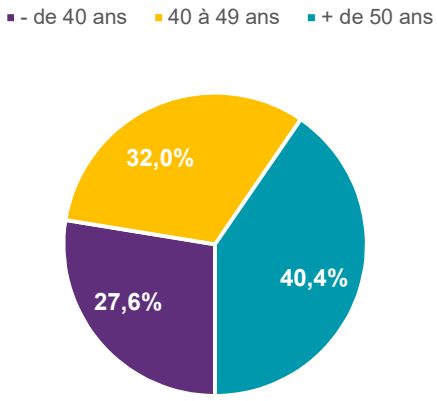
1.1.2.2. Répartition des agent-es par sexe dans chaque statut

En nombre d'agent-es	2018			2019			2020		
Statuts	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
Titulaires	3 722	2 084	**5 806**	3 688	2 032	**5 720**	3 639	2 106	**5 745**
Stagiaires	165	88	**253**	182	160	**342**	144	82	**226**
Sous-total fonctionnaires	**3 887**	**2 172**	**6 059**	**3 870**	**2 192**	**6 062**	**3 783**	**2 188**	**5 971**
Contractuel-les art. 3-3	203	228	**431**	202	224	**426**	231	223	**454**
Autres contractuel-les	479	228	**707**	484	153	**637**	472	166	**638**
Sous-total contractuel-les	**682**	**456**	**1 138**	**686**	**377**	**1 063**	**703**	**389**	**1 092**
Total	**4 569**	**2 628**	**7 197**	**4 556**	**2 569**	**7 125**	**4 486**	**2 577**	**7 063**

1.1.2.3. Répartition par moyenne d'âge

	2018	2019	2020
Stagiaires, titulaires & contractuel-les art. 3-3	**47 ans et 1 mois**	**47 ans et 1 mois**	**47 ans et 5 mois**
Femmes	47 ans et 1 mois	47 ans et 3 mois	47 ans et 7 mois
Hommes	46 ans et 11 mois	46 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois
Autres contractuel-les sur emplois permanents	**36 ans et 5 mois**	**36 ans**	**36 ans**
Femmes	36 ans et 1 mois	35 ans et 8 mois	35 ans et 6 mois
Hommes	37 ans et 2 mois	36 ans et 8 mois	37 ans
Ensemble des agent-es sur emplois permanents	**46 ans**	**46 ans et 1 mois**	**46 ans et 4 mois**
Femmes	46 ans	46 ans et 1 mois	46 ans et 4 mois
Hommes	46 ans et 1 mois	46 ans	46 ans et 5 mois

1.1.2.4. Répartition des agent-es par tranche d'âge



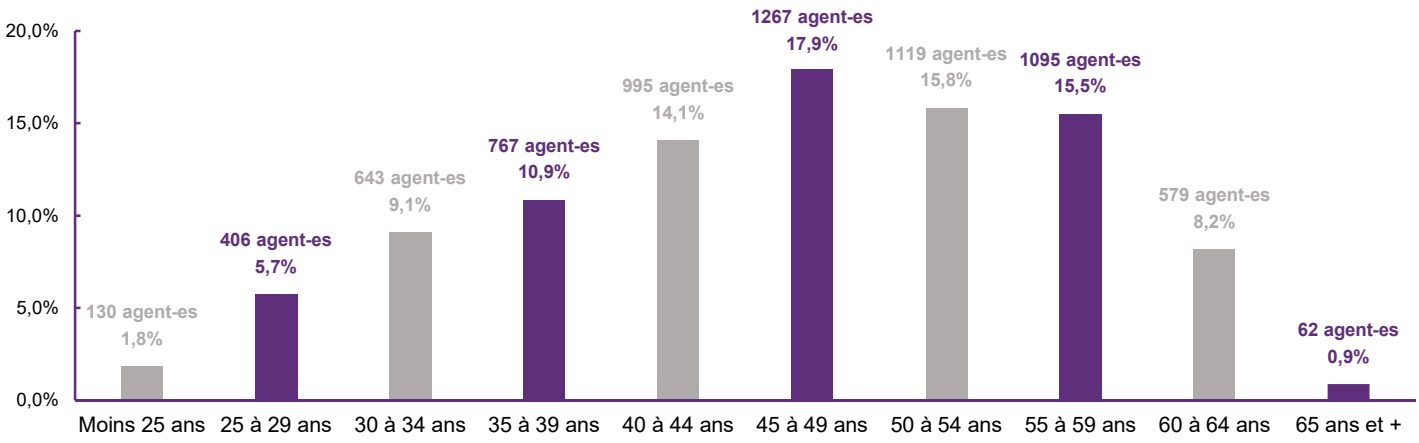
MOINS DE 40 ANS
27,6%
1 946 agent-es
28,2% en 2019

40 A 49 ANS
32,0%
2 262 agent-es
33,0% en 2019

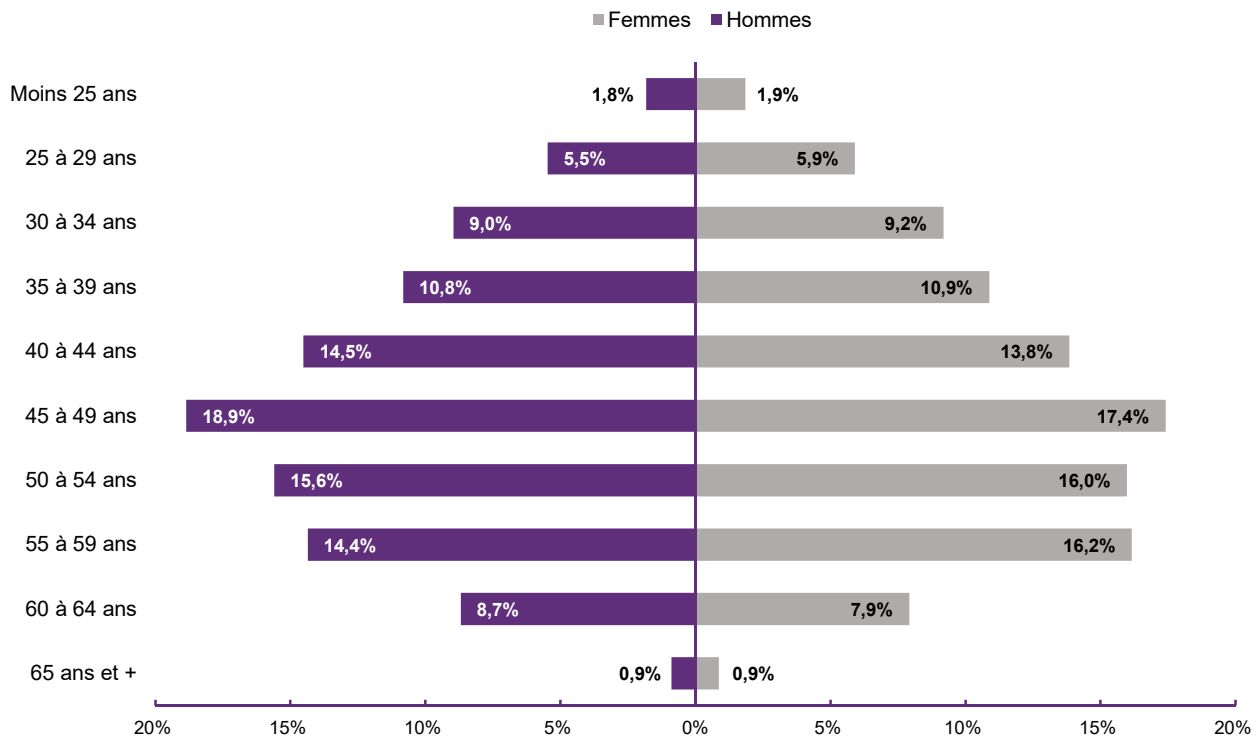
PLUS DE 50 ANS
40,4%
2 855 agent-es
38,8% en 2019

TOTAL
7 063
AGENT-ES

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



1.1.2.6. Pyramide des âges par sexe



1.1.3. Répartition des agent-es par ancienneté

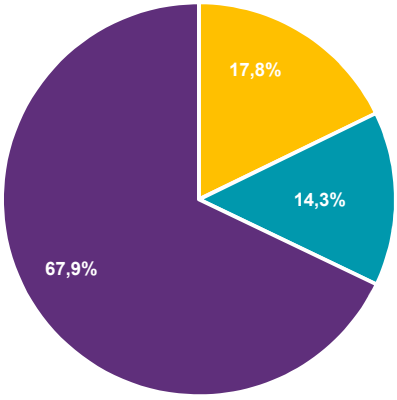
1.1.3.1. Moyenne d'ancienneté par statut et par sexe

	2018	2019	2020
Stagiaires, titulaires et contractuel-les art. 3-3	**16 ans et 1 mois**	**16 ans**	**16 ans et 1 mois**
Femmes	15 ans et 9 mois	15 ans et 9 mois	16 ans et 1 mois
Hommes	16 ans et 7 mois	16 ans et 1 mois	16 ans et 2 mois
Autres contractuel-es sur emplois permanents	**4 ans et 4 mois**	**4 ans et 2 mois**	**4 ans**
Femmes	4 ans et 8 mois	4 ans et 3 mois	4 ans et 2 mois
Hommes	3 ans et 8 mois	4 ans	3 ans et 4 mois
Ensemble des agent-es sur emplois permanents	**14 ans et 11 mois**	**14 ans et 9 mois**	**15 ans**
Femmes	14 ans et 7 mois	14 ans et 6 mois	14 ans et 8 mois
Hommes	15 ans et 5 mois	15 ans et 4 mois	15 ans et 4 mois

1.1.3.2. Répartition des agent-es par ancienneté

Ancienneté	2020	
	Nombre d'agent-es	Poids
Moins de 10 ans	2 630	37%
Entre 10 et 20 ans	2 345	33%
Entre 20 et 30 ans	1 380	20%
Plus de 30 ans	708	10%
Total	**7 063**	**100%**

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



CATEGORIE C
67,9%
4 795 agent-es
68,5% en 2019

CATEGORIE B
14,3%
1 011 agent-es
14,3% en 2019

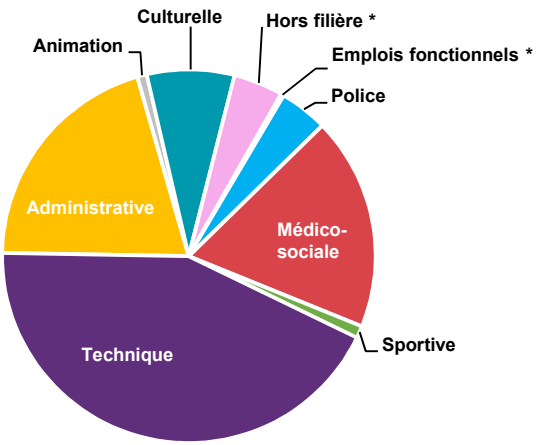
CATEGORIE A
17,8%
1 257 agent-es
17,2% en 2019

TOTAL
7 063
AGENT-ES

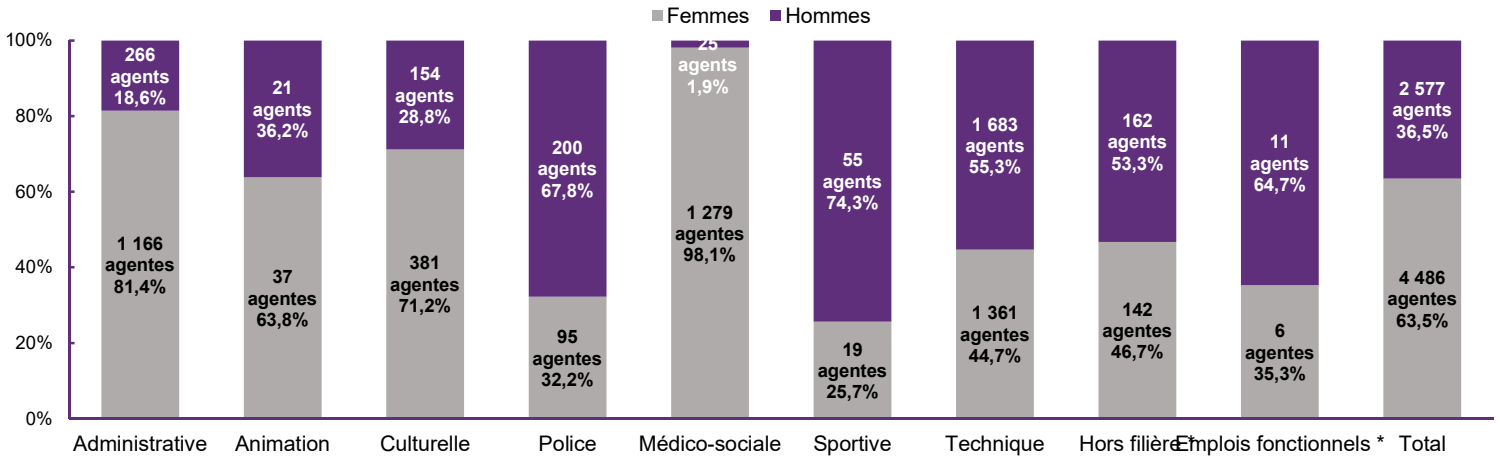
1.1.4. Répartition des agent-es sur emplois permanents par filière statutaire

1.1.4.1. Répartition par filière

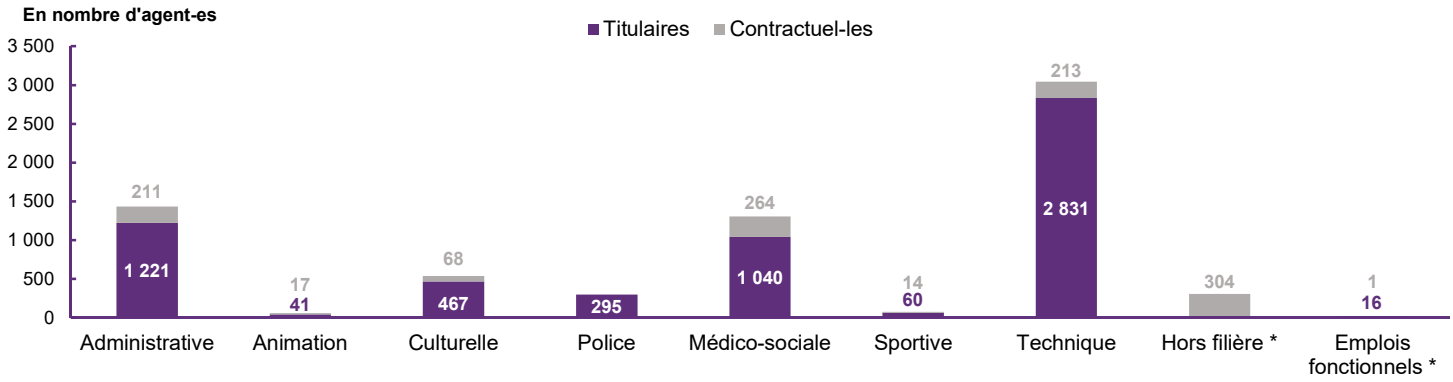
Filières	2019		2020	
	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids
Administrative	1 446	20,3%	1 432	20,3%
Animation	58	0,8%	58	0,8%
Culturelle	536	7,5%	535	7,6%
Hors filière *	315	4,4%	304	4,3%
Emplois fonctionnels *	14	0,2%	17	0,2%
Police	302	4,2%	295	4,2%
Médico-sociale	1 334	18,7%	1 304	18,5%
Sportive	72	1,0%	74	1,0%
Technique	3 048	42,8%	3 044	43,1%
Total	**7 125**	**100%**	**7 063**	**100%**



1.1.4.2. Répartition par sexe de chaque filière



1.1.4.3. Représentation statutaire par filière



** 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.*

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

Lieux de résidence	2018		2019		2020		Écart 2019 - 2020
	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids	
Lyon arrondissements	**3 113**	**43,3%**	**3 068**	**43,1%**	**2 998**	**42,4%**	**- 70**
Villeurbanne (69100)	513	7,1%	529	7,4%	528	7,5%	- 1
Caluire-et-Cuire (69300)	238	3,3%	233	3,3%	228	3,2%	- 5
Vénissieux (69200)	193	2,7%	183	2,6%	205	2,9%	+ 22
Bron (69500)	101	1,4%	100	1,4%	99	1,4%	- 1
Saint-Priest (69800)	90	1,3%	111	1,6%	123	1,7%	+ 12
Tassin-la-Demi-Lune (69160)	87	1,2%	84	1,2%	86	1,2%	+ 2
Oullins (69600)	86	1,2%	87	1,2%	83	1,2%	- 4
Sainte-Foy-les-Lyon (69110)	82	1,1%	72	1,0%	72	1,0%	0
Décines-Charpieu (69150)	74	1,0%	67	0,9%	66	0,9%	- 1
Vaulx-en-Velin (69120)	69	1,0%	87	1,2%	83	1,2%	- 4
Rillieux-la-Pape (69140)	68	0,9%	64	0,9%	67	0,9%	+ 3
Meyzieu (69330)	67	0,9%	87	1,2%	87	1,2%	0
Craponne (69290)	46	0,6%	78	1,1%	74	1,0%	- 4
Saint-Genis-Laval (69230)	46	0,6%	47	0,7%	46	0,7%	- 1
Saint Fons (69190)	38	0,5%	41	0,6%	36	0,5%	- 5
Autres communes de la Métropole de Lyon	842	11,7%	773	10,8%	762	10,8%	- 11
Sous-total Métropole (Hors Lyon)	**2 640**	**36,7%**	**2 643**	**37,1%**	**2 645**	**37,4%**	**+ 2**
Autres communes du Rhône	**517**	**7,2%**	**520**	**7,3%**	**513**	**7,3%**	**- 7**
Ain	376	5,2%	358	5,0%	360	5,1%	+ 2
Isère	375	5,2%	365	5,1%	353	5,0%	- 12
Autres départements	176	2,4%	171	2,4%	194	2,7%	+ 23
Sous-total autres départements	**927**	**12,9%**	**894**	**12,5%**	**907**	**12,8%**	**+ 13**
Total	**7 197**	**100%**	**7 125**	**100%**	**7 063**	**100%**	**- 62**

1.2. Effectifs sur emplois non permanents

1.2.1. Nombre d'ETP et nombre d'agent-es sur emplois non permanents au 31/12

	Femmes		Hommes		Total			
	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es		
	2018							
Remplaçant-es	52,4	53	38,7	41	91,1	94		
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	387,5	692	173,1	328	560,6	1 020		
Total	**439,9**	**745**	**211,8**	**369**	**651,7**	**1 114**		
							ETP	Nombre d'agent-es
	2019						Ecart 2018-2019	
Remplaçant-es	53,1	54	32,0	32	85,1	86	- 6,0	- 8,0
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	418,5	755	185,1	354	603,6	1 109	+ 43,0	+ 89,0
Total	**471,6**	**809**	**217,1**	**386**	**688,7**	**1 195**	**+ 37,0**	**+ 81**
	2020						Ecart 2019-2020	
Remplaçant-es	55,8	56	32,8	33	88,6	89	+ 3,5	+ 3,0
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	507,3	803	198,4	334	705,7	1 137	+ 102,1	+ 28,0
Total	**563,1**	**859**	**231,2**	**367**	**794,3**	**1 226**	**+ 105,6**	**+ 31**

1.2.2. Répartition des agent-es par statut et par sexe

Statuts	2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Remplaçant-es	56,4%	43,6%	62,8%	37,2%	62,9%	37,1%
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	67,8%	32,2%	68,1%	31,9%	70,6%	29,4%

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

Statuts	2018	2019	2020
Remplaçant-es	101,2	87,1	79,7
Accroissement temporaire et saisonnier d'activité	629,6	572,4	638,0
Total	**730,8**	**659,4**	**717,7**

1.3. Effectifs de l'ensemble des agent-es permanent-es et non permanent-es

Statuts	2018		2019		2020		Écart 2019 - 2020	
	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es	ETP	Nombre d'agent-es
Titulaires	5 602,2	5 806	5 519,9	5 720	5 560,2	5 745	+ 40	+ 25
Stagiaires	245,3	253	333,3	342	217,3	226	- 116	- 116
Contractuel-les art. 3-3	422,7	431	418,7	426	447,0	454	+ 28	+ 28
Autres contractuel-les	682,5	707	607,5	637	617,9	638	+ 10	+ 1
Sous-total des emplois permanents	**6 952,7**	**7 197**	**6 879,4**	**7 125**	**6 842,4**	**7 063**	**- 37**	**- 62**
Remplaçant-es d'agent-es absent-es	91,1	94	85,1	86	88,6	89	+ 3	+ 3
Occasionnel-les et saisonnier-ères	560,6	1 020	603,6	1 109	705,7	1 137	+ 102	+ 28
Sous-total des emplois non permanents	**651,7**	**1 114**	**688,7**	**1 195**	**794,3**	**1 226**	**+ 106**	**+ 31**
Total	**7 604,4**	**8 311**	**7 568,1**	**8 320**	**7 636,7**	**8 289**	**+ 69**	**- 31**

2. REGIME DE TRAVAIL

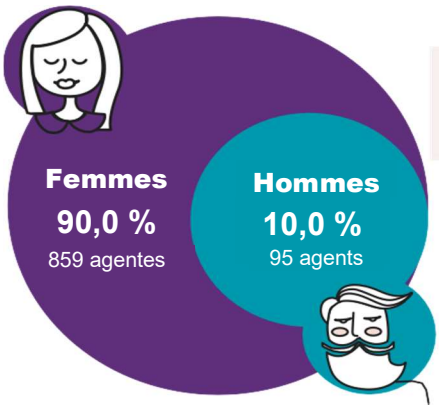
2.1. Temps partiels

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

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

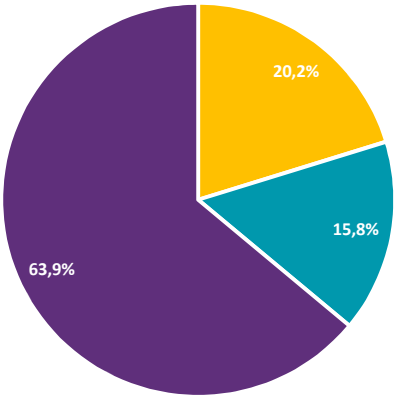
	2019		2020	
	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids
Temps partiel accordé de droit	245	24,7%	225	23,6%
Temps partiel sur autorisation	746	75,3%	729	76,4%
Total	**991**	**100%**	**954**	**100%**
Poids dans les effectifs totaux	**13,9%**		**13,5%**	

2.1.1.2. Répartition des agent-es permanent-es à temps partiel par sexe



TOTAL
954
AGENT-ES

2.1.1.3. Répartition des agent-es permanent-es à temps partiel par catégorie



CATEGORIE C
63,9%
610 agent-es
64,9% en 2019

CATEGORIE B
15,8%
151 agent-es
15,4% en 2019

CATEGORIE A
20,2%
193 agent-es
20,0% en 2019

TOTAL
954
AGENT-ES

2.1.1.4. Répartition des agent-es permanent-es à temps partiel par âge et par quotité

		Quotité de temps de travail			Total	
		Moins de 80%	80%	90%	Nombre d'agent-es	Poids dans les effectifs totaux
2020	Moins de 30 ans	3	13	4	20	4%
	30 à 44 ans	38	342	92	472	20%
	45 à 54 ans	22	181	92	295	12%
	55 ans et plus	16	95	56	167	10%
	Total	**79**	**631**	**244**	**954**	**14%**

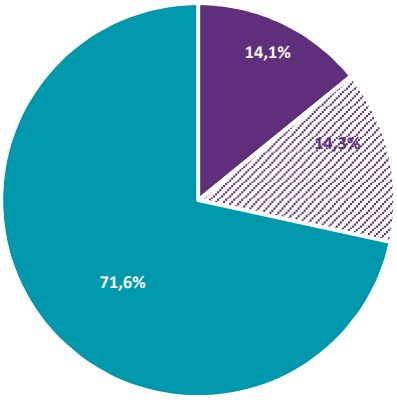
2.1.1.5. Répartition des agent-es permanent-es à temps partiel par quotité de temps de travail et par sexe

		Quotité de temps de travail										Total		
		50%		60%		70%		80%		90%				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
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%**		
2019	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%**		
2020	Par genre	29	4	25	4	15	2	566	65	224	20	859	95	954
	En nombre	**33**		**29**		**17**		**631**		**244**		**954**		
	En %	**3,5%**		**3,0%**		**1,8%**		**66,1%**		**25,6%**		**100%**		

2.2. Télétravail

2.2.1. Equipement fourni aux agents

Un recensement établi à l'**issue de la première période de confinement** (de **mars** à **mai 2020**) laissait apparaître que 32% des postes occupés à la Ville étaient télétravaillables.



AGENTS QUI ONT TRAVAILLE A DISTANCE
28,4%
2 267 agent-es

dont :

AGENTS EQUIPES PAR LA VILLE
14,1%
1 128 agent-es

AGENTS QUI ONT UTILISE LEUR PROPRE MATERIEL
14,3%
1 139 agent-es

AGENTS QUI QUI N'ONT PAS TRAVAILLE A DISTANCE *
71,6%
1 139 agent-es

TOTAL
7 977
AGENT-ES PERMANENT-ES OU NON PERMANENT-ES ENREGISTRE-ES DANS LA BASE DE DONNEES

** Parmi les agent-es qui n'ont pas travaillé à distance, seulement 5% occupait des postes estimés comme télétravaillables.*

En 2020, 9 vagues d'acquisition de PC portables ont été lancées pour un total de 2 374 nouveaux PC achetés. Au 1er juillet 2021, 3 112 agent-es ont accès à au moins un PC portable (PC assigné ou mutualisé).

2.2.2. Exercice du télétravail lors du premier confinement

Une enquête sur les conditions d'exercice du travail et du management à distance a été réalisée auprès des utilisateurs de la messagerie de la Ville (904 répondants) en **mai 2020**.

70% des agent-es équipé-es par la Ville de Lyon affirmaient être satisfaits du matériel fourni.

83% des agent-es qui ont travaillé à distance déclaraient vouloir continuer à télétravailler, ils étaient **12%** à hésiter. C'est le cas respectivement de **87%** et **4%** des managers.

2.3. Compte épargne temps (CET)

Pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid, le décret n°2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale :

- Autorise pour l'année 2020 à déroger aux plafonds annuels (porté de 10 à 20 jours) et global (de 60 à 70 jours) de jours pouvant être épargnés par les agents ;
- Prévoit que les jours excédant le plafond de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET, ou être consommés selon les modalités définies à l'article 6 du décret du 29 avril 2002 pourtant création du CET.

Ce texte permet de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agent-es et la continuité du service public dans le contexte du Covid.

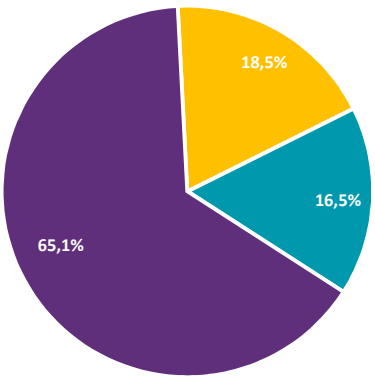
2.3.1. Nombre de CET actifs et pourcentage d'agent-es sur emplois permanents possédant un CET

Au 31/12/2018	4 567 dossiers étaient actifs
En 2019 :	+ 385 nouveaux CET
	- 358 fermetures
Au 31/12/2019	= 4 594 CET actifs

Au 31/12/2019	4 594 dossiers étaient actifs
En 2020 :	+ 553 nouveaux CET
	- 315 fermetures
Au 31/12/2020	= **4 832 CET actifs**

68,4% des agent-es sur emplois permanents possède un compte épargne temps.

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



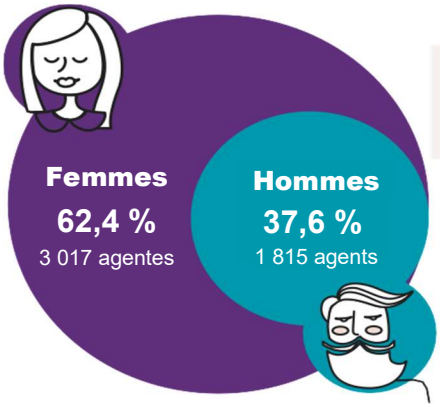
CATEGORIE C
65,1%
3 144 agent-es

CATEGORIE B
16,5%
796 agent-es

CATEGORIE A
18,5%
892 agent-es

TOTAL
4 832
AGENT-ES

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



TOTAL
4 832
AGENT-ES

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

	2018		2019		2020	
Nombre de jours épargnés	**Nombre de CET**	**Poids**	**Nombre de CET**	**Poids**	**Nombre de CET**	**Poids**
0 jour	788	17,3%	800	17,4%	705	14,6%
Jusqu'à 10 jours	1 524	33,4%	1 466	31,9%	1 487	30,8%
De 11 à 20 jours	861	18,9%	867	18,9%	942	19,5%
Plus de 20 jours	1 394	30,5%	1 461	31,8%	1 698	35,1%
Total	**4 567**	**100%**	**4 594**	**100%**	**4 832**	**100%**

2.3.5. Nombre de jours comptabilisés au CET

	2018	2019	2020
Nombre de CET actifs	4 567	4 594	4 832
Nombre de jours	74 476	77 947	91 200
Moyenne de jours par CET	**16,3**	**17,0**	**18,9**

3. EVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT ET MOBILITE

3.1. Bilan du PGAEC 2020

Le solde net du Plan de gestion des activités, des emplois et des compétences (PGAEC) arbitré s'élevait pour 2020 à **+ 57** (**90** créations et **33** suppressions).

Il est désormais de **+ 53** (**83** créations et **30** suppressions) du fait de l'abandon de **4** créations et de **3** suppressions-créations (les besoins initiaux n'ayant pas été confirmés).

74 créations et **16,5** suppressions relevant du PGAEC 2020 sont intervenues en Conseil municipal fin 2020, **2** suppressions au Conseil municipal de mai 2021.

8,5 suppressions ont été effectives financièrement fin 2020 (les postes étant vacants) mais non présentées en Conseil municipal car en attente de passage en comité technique.

Le solde net du PGAEC 2020 réalisé s'élève donc désormais à **+ 47**.

3.2. Mouvements du personnel

3.2.1. Nombre d'entrées et de sorties sur emplois permanents

	2018	2019	2020
Entrées	468	554	496
Sorties	476	599	582

3.2.2. Nombre d'agent-es recruté-es sur emplois permanents par statut

Statuts	2018	2019	2020
Stagiaires et titulaires	177	242	208
Contractuel-les art. 3-3	35	43	41
Autres contractuel-les *	256	269	247
Total	**468**	**554**	**496**

** 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 école ou apprenti-es recruté-es sur postes permanents.*

3.2.3. Départs définitifs des agent-es sur emplois permanents

Motifs des départs	2018		2019		2020	
	Nombre	Poids	Nombre	Poids	Nombre	Poids
Retraites	172	55%	174	41%	153	38%
Dont retraite par limite d'âge	*16*	*5%*	*22*	*5%*	*11*	*3%*
Dont retraite sur demande	*111*	*35%*	*104*	*25%*	*104*	*26%*
Dont retraite pour invalidité	*18*	*6%*	*16*	*4%*	*5*	*1%*
Dont retraite anticipée (1)	*27*	*9%*	*32*	*8%*	*33*	*8%*
Décès	8	3%	13	3%	10	2%
Mutation	81	26%	99	24%	109	27%
Démission	24	8%	49	12%	38	9%
Licenciement	5	2%	9	2%	3	1%
Radiation	3	1%	6	1%	6	1%
Révocation	0	0%	0	0%	0	0%
Prise en charge par le CNFPT	0	0%	0	0%	0	0%
Fin de fonction (2)	22	7%	70	17%	87	21%
Total	**315**	**100%**	**420**	**100%**	**406**	**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.

3.2.4. Moyenne d'âge de départ en retraite

La moyenne d'âge de départ en retraite s'établit à **62 ans et 6 mois** (tous motifs confondus), soit une augmentation de 4 mois par rapport à 2019 (62 ans et 2 mois). En excluant les départs à la retraite pour invalidité, cette moyenne est de **62 ans et 10 mois**.

3.2.5. Départs temporaires des agent-es sur emplois permanents

Motifs des départs	2018		2019		2020	
	Nombre	Poids	Nombre	Poids	Nombre	Poids
Disponibilité pour enfant de moins de 8 ans ou de moins de 12 ans *	4	3%	2	1%	1	1%
Disponibilité pour suivre le-la conjoint-e	5	3%	8	4,5%	5	3%
Autres disponibilités	57	36%	70	39,1%	57	32%
Disponibilité d'office	31	19%	34	19,0%	50	28%
Congé parental	29	18%	28	15,6%	23	13%
Congé sans traitement	2	1%	2	1,1%	7	4%
Détachement sortant	32	20%	35	19,6%	33	19%
Total	**160**	**100%**	**179**	**100%**	**176**	**100%**

** Depuis 2020, les titulaires ont la possibilité de se mettre en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.*

3.2.6. Mobilités internes sur emplois permanents

Pour être comptabilisé-es comme ayant fait une mobilité interne les agent-es doivent cumuler deux critères : changer de fonction (changement de numéro de poste) et d'affectation (au niveau du service). Ainsi, un-e agent-e changeant de poste au sein d'un même service n'est pas considéré-e comme ayant fait une mobilité interne.

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

	2018	2019	2020
Mobilité interne	283	287	138

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

Catégories	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	20	9	29	35	33	68	25	5	30
B	27	18	45	27	24	51	21	7	28
C	141	68	209	103	65	168	54	26	80
Total	**188**	**95**	**283**	**165**	**122**	**287**	**100**	**38**	**138**
Poids dans les effectifs totaux	**66,4%**	**33,6%**	**100,0%**	**57,5%**	**42,5%**	**100,0%**	**72,5%**	**27,5%**	**100,0%**

4. RECLASSEMENTS ET REORIENTATIONS PROFESSIONNELLES

4.1. Réintégrations

Une réintégration correspond à une reprise de fonction d'un-e agent-e à l'issue d'une période de disponibilité de droit ou discrétionnaire, d'un congé parental ou d'un détachement.

	2019	2020
Nombre de demandes de réintégrations	74	63
Nombre de demandes de réintégrations abouties	66	54

L'écart entre le nombre de demandes et celles ayant abouti s'explique par des annulations de demandes, des prolongations de disponibilité, des mutations externes à la collectivité…

4.2. Reclassements pour raisons de santé

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.

	2018	2019	2020
Nombre de demandes de reclassements	27	34	35

5. INSERTION, APPRENTISSAGE ET STAGES

5.1. Contrats d'apprentissage

5.1.1. Nombre de contrats d'apprentissage et budget consacré

La Ville de Lyon a ouvert **80** contrats d'apprentissage. Au cours de l'année 2020, **114** personnes ont bénéficié de ces contrats (**42** diplômés sortants, **20** agent-es continuent leur formation sur une autre année de cursus, **52** nouveaux recrutements). Parmi ces **114** agent-es, **4,5%** bénéficiaient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La collectivité a dépensé **816 418 €** pour la rémunération brute des apprentis.

La collectivité a cette année consacré **231 934 €** pour le financement des cursus en Centre de formation des apprentis (CFA).

5.1.2. Répartition par domaine du nombre d'apprenti-es

Domaines	2018		2019		2020	
	Nombre d'apprenti-es	Poids	Nombre d'apprenti-es	Poids	Nombre d'apprenti-es	Poids
Art et techniques du spectacle	7	7,8%	8	8,2%	8	7,0%
Bâtiment	5	5,6%	11	11,3%	12	10,5%
Communication	0	0,0%	1	1,0%	1	0,9%
Éducation, enfance	11	12,2%	12	12,4%	15	13,2%
Gestion des ressources humaines et financières	2	2,2%	6	6,2%	9	7,9%
Hygiène sécurité environnement	8	8,9%	12	12,4%	9	7,9%
Informatique	4	4,4%	3	3,1%	5	4,4%
Logistique	2	2,2%	2	2,1%	2	1,8%
Mécanique	4	4,4%	3	3,1%	4	3,5%
Métiers des musées	1	1,1%	4	4,1%	2	1,8%
Nature et espaces verts	15	16,7%	17	17,5%	20	17,5%
Restauration collective	4	4,4%	2	2,1%	0	0,0%
Sports animation	20	22,2%	11	11,3%	23	20,2%
Urbanisme	7	7,8%	5	5,2%	4	3,5%
Total	**90**	**100%**	**97**	**100%**	**114**	**100%**

5.1.3. Niveau du diplôme préparé

Niveau du diplôme préparé *	Catégorie statutaire correspondante	2018		2019		2020	
		Nombre d'apprenti-es	Poids	Nombre d'apprenti-es	Poids	Nombre d'apprenti-es	Poids
CAP, BEP, DE aux.puer. (Niveau 3)	C	19	21%	29	30%	17	15%
Bac, Brevet pro, titres homologués (Niveau 4)		28	31%	14	14%	34	30%
BTS, DUT (Niveau 5)	B	26	29%	25	26%	27	24%
Licence, Master 1, DE EJE (Niveau 6)	A	3	3%	4	4%	19	17%
Master 2 (Niveau 7)		14	16%	25	26%	17	15%
Total		**90**	**100%**	**97**	**100%**	**114**	**100%**

** Une nouvelle nomenclature des diplômes a été définie courant 2019. Dans ce tableau, les données des années 2018 et 2019 se basent sur l'ancienne nomenclature tandis que la nouvelle nomenclature a été utilisée pour l'année 2020. Ce changement n'a a priori pas de conséquences sur l'évolution des effectifs.*

5.2. Stages gratifiés (« stagiaires-écoles »)

En 2020, **60** stagiaires gratifié-es ont été accueilli-es dans les Services de la Ville. 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 2020, ce sont **113 532 €** (hors budgets annexes) qui ont été consacrés à la gratification des stagiaires dont la durée de présence est supérieure à deux mois.

6. BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR-EUSES HANDICAPE-ES (BOE)

6.1. Taux d'obligation d'emploi et nombre de bénéficiaires

	2018	2019	2020
Effectif retenu	7 414	7 447	7 440
Obligation d'emploi requis (en nombre d'agent-es)	445	447	448
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	**613**	**654**	**639**
Taux d'emploi réel *	**8,3%**	**8,8%**	**8,6%**

** Taux d'emploi réel en 2020 = Nombre d'agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi (639) / Effectif retenu (7440) = 8,6%*

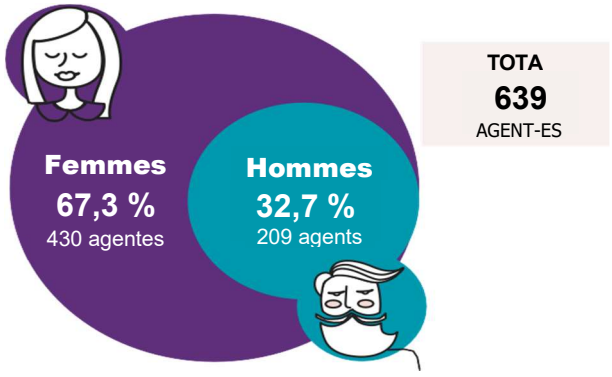
6.2. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par critère

Critères d'éligibilité	2018		2019		2020	
	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids
Agent-es reconnu-es handicapé-es CDAPH *	432	70,5%	442	67,6%	444	69,5%
Agent-es titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	59	9,6%	51	7,8%	49	7,7%
Agent-es reclassé-es suite à inaptitude physique	100	16,3%	150	22,9%	138	21,6%
Agent-es titulaires de la carte d'invalidité	12	2,0%	6	0,9%	4	0,6%
Agent-es titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale	5	0,8%	3	0,5%	4	0,6%
Autres	5	0,8%	2	0,3%	0	0,0%
Total	**613**	**100%**	**654**	**100%**	**639**	**100%**

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

6.3. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe

	2018		2019		2020	
	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids
Femmes	411	67,0%	438	67,0%	430	67,3%
Hommes	202	33,0%	216	33,0%	209	32,7%
Total	**613**	**100%**	**654**	**100%**	**639**	**100%**



TOTA
639
AGENT-ES

6.4. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranches d'âge

Tranches d'âge	2018	2019	2020
<25 ans	4	4	1
25 à 29 ans	12	16	16
30 à 34 ans	23	20	14
35 à 39 ans	43	42	44
40 à 44 ans	63	68	69
45 à 49 ans	118	119	112
50 à 54 ans	134	150	145
55 à 59 ans	151	159	151
60 à 64 ans	61	73	80
65 ans et +	4	3	7
Total	**613**	**654**	**639**

6.5. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie

Catégories	2018		2019		2020	
	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids	Nombre d'agent-es	Poids
Catégorie A	20	3,3%	26	4,0%	27	4,2%
Catégorie B	64	10,4%	65	9,9%	72	11,3%
Catégorie C	529	86,3%	563	86,1%	540	84,5%
Total	**613**	**100%**	**654**	**100%**	**639**	**100%**

6.6. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

Statuts *	2018	2019	2020
Fonctionnaires	575	607	600
Contractuel-les	38	47	39
Total	**613**	**654**	**639**

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

7. ABSENTEISME

L'absentéisme peut s'examiner selon deux approches complémentaires : l'absentéisme pour raisons de santé et l'absentéisme en tant que phénomène impactant les organisations du travail. Nous abordons ici spécifiquement l'absentéisme pour raisons de santé. Dans cette optique, 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.

7.1. Absences pour raisons de santé des agent-es permanent-es

$$\text{Taux d'absentéisme pour raisons de santé} = \frac{\text{Total des jours d'absence (198 113) x 100}}{\text{Nombre moyen d'agent-es permanent-es (7 100) x 365 jours}} = 7{,}64\%$$

	2018	2019	2020
Nombre de jours d'absence	218 918	211 453	198 113
Taux d'absentéisme pour raison de santé	**8,28%**	**8,12%**	**7,64%**

7.2. 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.

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

Motifs d'absence	2018		2019		2020	
	Nombre de jours	Taux absentéisme *	Nombre de jours	Taux absentéisme *	Nombre de jours	Taux absentéisme *
Maladie ordinaire	140 432	5,31%	132 395	5,08%	133 555	5,15%
Longue maladie et grave maladie	25 658	0,97%	19 732	0,75%	16 841	0,65%
Maladie de longue durée	17 306	0,65%	19 415	0,75%	16 379	0,63%
Total	**183 396**	**6,94%**	**171 542**	**6,58%**	**166 775**	**6,43%**

** Le taux d'absentéisme est calculé par rapport au nombre moyen d'agent-es sur emplois permanents sur l'année, c'est-à-dire 7 100 en 2020.*

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

Catégorie	Maladie ordinaire								
	2018			2019			2020		
	Nombre d'agent-es *	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es *	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es *	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade
A	328	7 471	22,8	362	10 393	28,7	366	9 246	25,3
B	494	12 560	25,4	383	8 052	21,0	324	7 856	24,2
C	2 997	120 401	40,2	2 834	113 950	40,2	2 819	116 453	41,3
Total	**3 819**	**140 432**	**36,8**	**3 579**	**132 395**	**37,0**	**3 509**	**133 555**	**38,1**

** Un agent a pu changer de catégorie au cours de l'année. Par conséquent, certain-es agent-es sont comptabilisé-es plusieurs fois dans les effectifs par catégorie et dans les effectifs totaux.*

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

Catégorie	Maladie ordinaire, longue maladie, longue durée								
	2018			2019			2020		
	Nombre d'agent-es *	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es *	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade	Nombre d'agent-es *	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent-e malade
A	345	12 218	35,4	377	14 088	37,4	382	12 667	33,2
B	508	16 901	33,3	400	11 860	29,7	334	10 088	30,2
C	3 114	154 277	49,5	2 941	145 594	49,5	2 918	144 020	49,4
Total	**3 967**	**183 396**	**46,2**	**3 718**	**171 542**	**46,1**	**3 634**	**166 775**	**45,9**

** Un agent a pu changer de catégorie au cours de l'année. Par conséquent, certain-es agent-es sont comptabilisé-es plusieurs fois dans les effectifs par catégories et dans les effectifs totaux.*

7.3. Absences pour accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles des agent-es permanent-es

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.

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

	2018	2019	2020	Evolution entre 2019 et 2020	
	Accidents de travail				
Nombre d'accidents de travail sans arrêt	151	93	78	- 15	- 16,1%
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	320	347	216	- 131	- 37,8%
Total (ATR)	**471**	**440**	**294**	**- 146**	**- 33,2%**
Nombre de jours d'arrêts indemnisés	10 727	11 917	7 209	- 4 708	- 39,5%
Taux de fréquence	28,2	31,0	19,6	- 11,4	- 36,8%
Taux de gravité	1,0	1,1	0,7	- 0,4	- 38,7%
	Moyenne annuelle des ETP sur emplois permanents				
Moyenne annuelle des ETP sur emplois permanents	6 985	6 894	6 869	- 25	- 0,4%
	Accidents de trajets				
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	28	22	30	+ 8	+ 36,4%
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	91	88	60	- 28	- 31,8%
Total (ATJ)	**119**	**110**	**90**	**- 20**	**- 18,2%**
	Maladies professionnelles				
Nombre de maladies professionnelles	9	11	7	- 4	- 36,4%

7.3.2. Indicateurs pour suivre les accidents de travail (AT)

7.3.2.1. Taux de fréquence

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.

$$\textbf{Taux de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt (216) x 1 000 000}}{\text{Nombre moyen d'agent-es en équivalent temps plein sur emplois permanents (6869,15) x Nombre moyen d'heures travaillées (1607)}} = \textbf{19,57}$$

	2018	2019	2020
Taux de fréquence	28,2	31,0	19,6

7.3.2.2. Indice de fréquence

L'indice de fréquence (IF) rapporte le nombre d'accidents de travail pour 1 000 agent-es.

$$\textbf{Indice de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'accidents de travail ou de service avec arrêt (216) x 1 000}}{\text{Nombre moyen d'agent-es en équivalent temps plein sur emplois permanents (6869,15)}} = \textbf{31,44}$$

	2018	2019	2020
Indice de fréquence	45,8	50,3	31,4

7.3.2.3. Taux de gravité

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.

$$\textbf{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt pour les accidents de travail (7209) x 1 000}}{\text{Nombre moyen d'agent-es en équivalent temps plein sur emplois permanents (6869,15) x Nombre moyen d'heures travaillées (1607)}} = \textbf{0,7}$$

	2018	2019	2020
Taux de gravité	1,0	1,1	0,7

7.3.3. Durée des arrêts suite à des accidents de travail survenus durant l'année

Durée des arrêts de travail	2018	2019	2020	Évolution entre 2019 et 2020
De 1 à 5 jours	68	71	44	- 38,0%
De 6 à 28 jours	157	171	107	- 37,4%
De 29 à 49 jours	28	32	26	- 18,8%
De 50 à 99 jours	41	45	22	- 51,1%
Plus de 100 jours	26	28	17	- 39,3%
Total	**320**	**347**	**216**	**- 37,8%**

7.4. Autres motifs d'absence

7.4.1. Maternité et paternité

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 était en 2020 de 11 jours maximum pour un enfant et de 18 jours maximum en cas de naissances multiples.

	2018				2019				2020			
	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	17 676	-	3,9	-	14 440	-	3,2	-	14 020	-	3,1	-
Paternité	798	-	-	0,3	797	-	-	0,3	647	-	-	0,3
Sous total	**18 474**	**2,57**	**3,9**	**0,3**	**15 237**	**2,14**	**3,2**	**0,3**	**14 667**	**2,08**	**3,1**	**0,3**
Jours pathologiques prénataux	1 238	-	0,3	-	1 129	-	0,25	-	902	-	0,2	-
Jours pathologiques post-nataux	469	-	0,1	-	339	-	0,07	-	204	-	0,05	-
Total	**20 181**	**2,57**	**4,2**	**0,3**	**16 705**	**2,14**	**3,5**	**0,3**	**15 773**	**2,08**	**3,4**	**0,3**

** Calculé sur le nombre total d'agent-es sur emplois permanents de la collectivité et non sur le nombre d'agent-es concerné-es : en 2020 7063 agent-es (4486 femmes et 2577 hommes).*

7.4.2. Autorisations exceptionnelles d'absences (AEA)

	2018		2019		2020	
	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	1 696	0,2	1 596	0,2	1 420	0,2
Maladie grave	438	0,1	453	0,1	208	0,0
Mariage	1 492	0,2	1 204	0,2	558	0,1
Naissance	186	0,0	175	0,0	140	0,0
Soins enfants	3 048	0,4	3 074	0,4	1 969	0,3
Total	**6 860**	**1,0**	**6 502**	**0,9**	**4 295**	**0,6**

** Nombre de jours par agent-e = Nombre de jours / Nombre d'agent-es sur emplois permanents (7197 en 2018, 7125 en 2019, 7063 en 2020) au 31/12 de l'année.*

7.5. Agent-es en disponibilité d'office (DO)

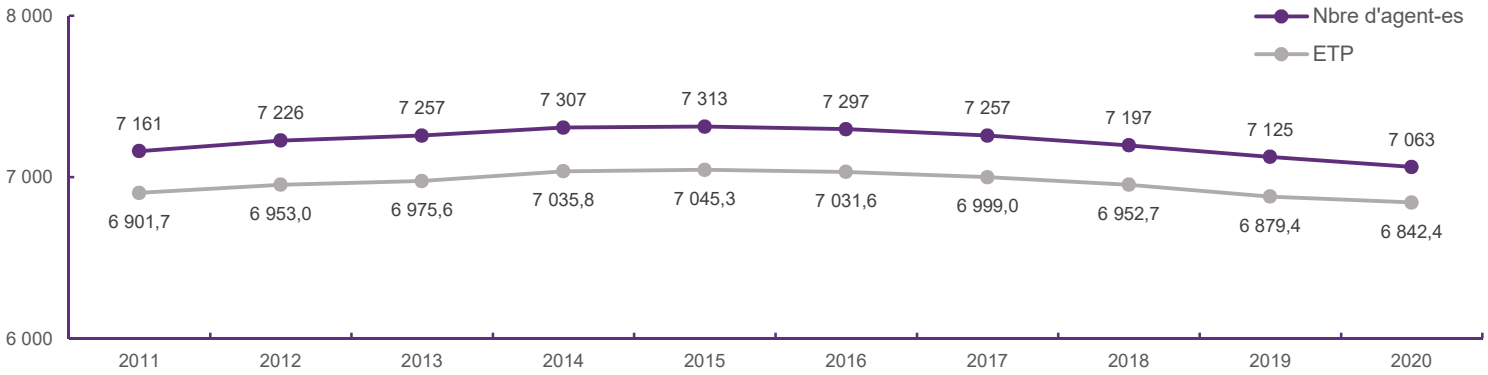
7.5.1. Répartition du nombre d'agent-es en DO par sexe et par catégorie

	2018					2019					2020				
	A	B	C	Total	Poids	A	B	C	Total	Poids	A	B	C	Total	Poids
Femmes	0	0	49	49	74,2%	2	2	37	41	64,1%	3	1	50	54	70,1%
Hommes	0	3	14	17	25,8%	0	3	20	23	35,9%	0	0	23	23	29,9%
Total	**0**	**3**	**63**	**66**	**100%**	**2**	**5**	**57**	**64**	**100%**	**3**	**1**	**73**	**77**	**100%**
Poids	**0,0%**	**4,5%**	**95,5%**	**100%**		**3,1%**	**7,8%**	**89,1%**	**100%**		**3,9%**	**1,3%**	**94,8%**	**100%**	

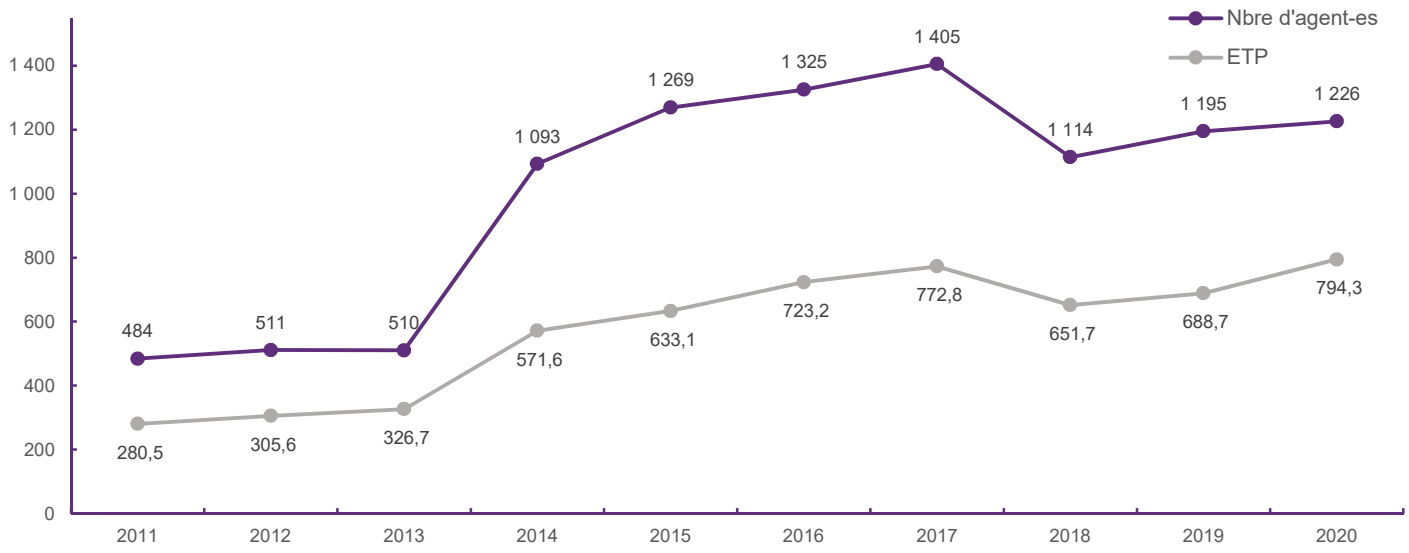
8. MARQUEURS PLURIANNUELS (2011 – 2020)

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.

8.1. Effectifs totaux sur emplois permanents sans les agent-es en DO au 31.12 de chaque année



8.2. Effectifs totaux sur emplois non permanents au 31.12 de chaque année



8.3. Âge moyen des agent-es sur emplois permanents

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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	46 ans et 4 mois

8.4. Nombre de départs en retraite

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Retraite pour limite d'âge	9	13	21	24	36	18	16	16	22	11
Retraite anticipée	1	5	27	41	35	45	59	27	32	33
Autres motifs de retraite	131	95	114	86	83	104	101	129	120	109
Total des départs en retraite	**141**	**113**	**162**	**151**	**154**	**167**	**176**	**172**	**174**	**153**

8.5. 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**
2020	79	631	244	**954**

8.6. Nombre d'agent-es ayant un CET actif

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hommes	922	1 133	1 322	1 465	1 573	1 612	1 715	1 751	1 731	1 815
Femmes	1 392	1 728	2 021	2 240	2 462	2 557	2 768	2 816	2 863	3 017
Total CET actifs	**2 314**	**2 861**	**3 343**	**3 705**	**4 035**	**4 169**	**4 483**	**4 567**	**4 594**	**4 832**
Nombre de CET ouverts pendant l'année	**744**	**665**	**529**	**462**	**485**	**347**	**609**	**382**	**385**	**553**

8.7. 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	4,6%	118 783	16,6	4,5%	125 529	17,4	4,8%
Longue maladie	28 295	4,0	1,1%	31 850	4,5	1,2%	23 122	3,2	0,9%
Longue durée	15 076	2,1	1,6%	14 521	2,0	0,6%	20 637	2,9	0,8%
Total	**162 571**	**22,8**	**6,3%**	**165 154**	**23,1**	**6,3%**	**169 288**	**23,5**	**6,4%**

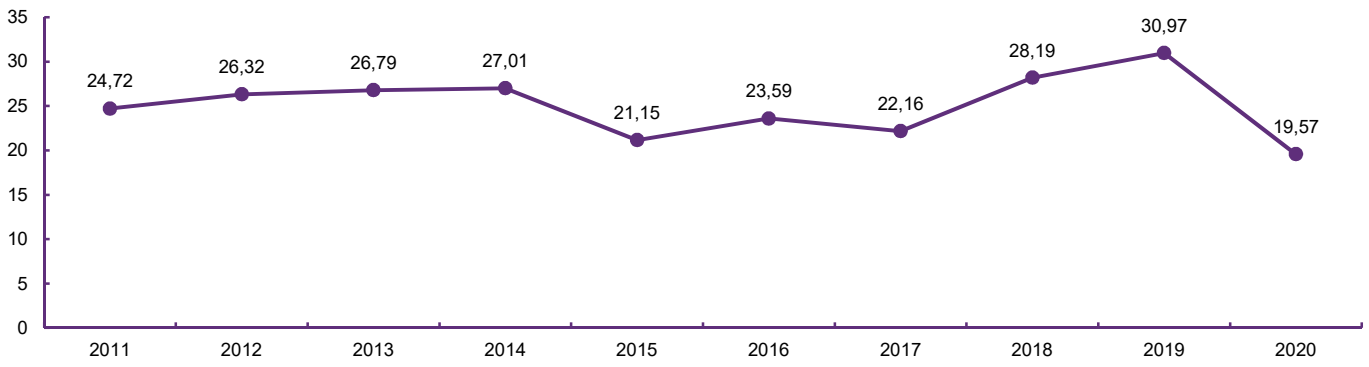
	2017			2018			2019		
	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	151 514	20,8	5,7%	140 432	19,4	5,3%	132 395	18,5	5,1%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

	2020		
	Nombre total de jours	Nombre de jours par agent-e*	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	133 555	18,8	5,2%
Longue maladie	16 841	2,4	0,6%
Longue durée	16 379	2,3	0,6%
Total	**166 775**	**23,5**	**6,4%**

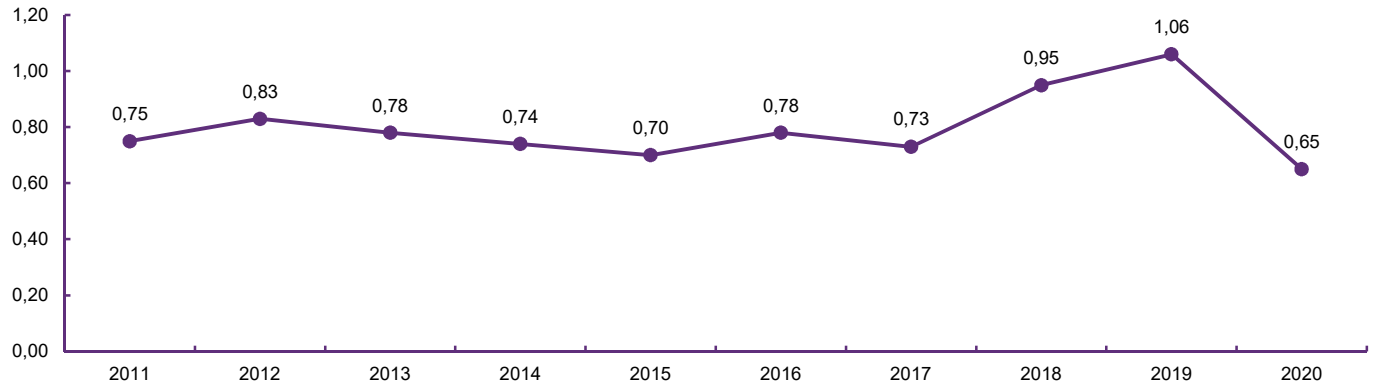
** Le nombre de jours par agent-es est calculé sur le base de l'effectif moyen (nombre d'agent-es), 7 244 pour l'année 2018, 7 138 pour l'année 2019 et 7 100 pour l'année 2020.*

8.8. Accidents de travail

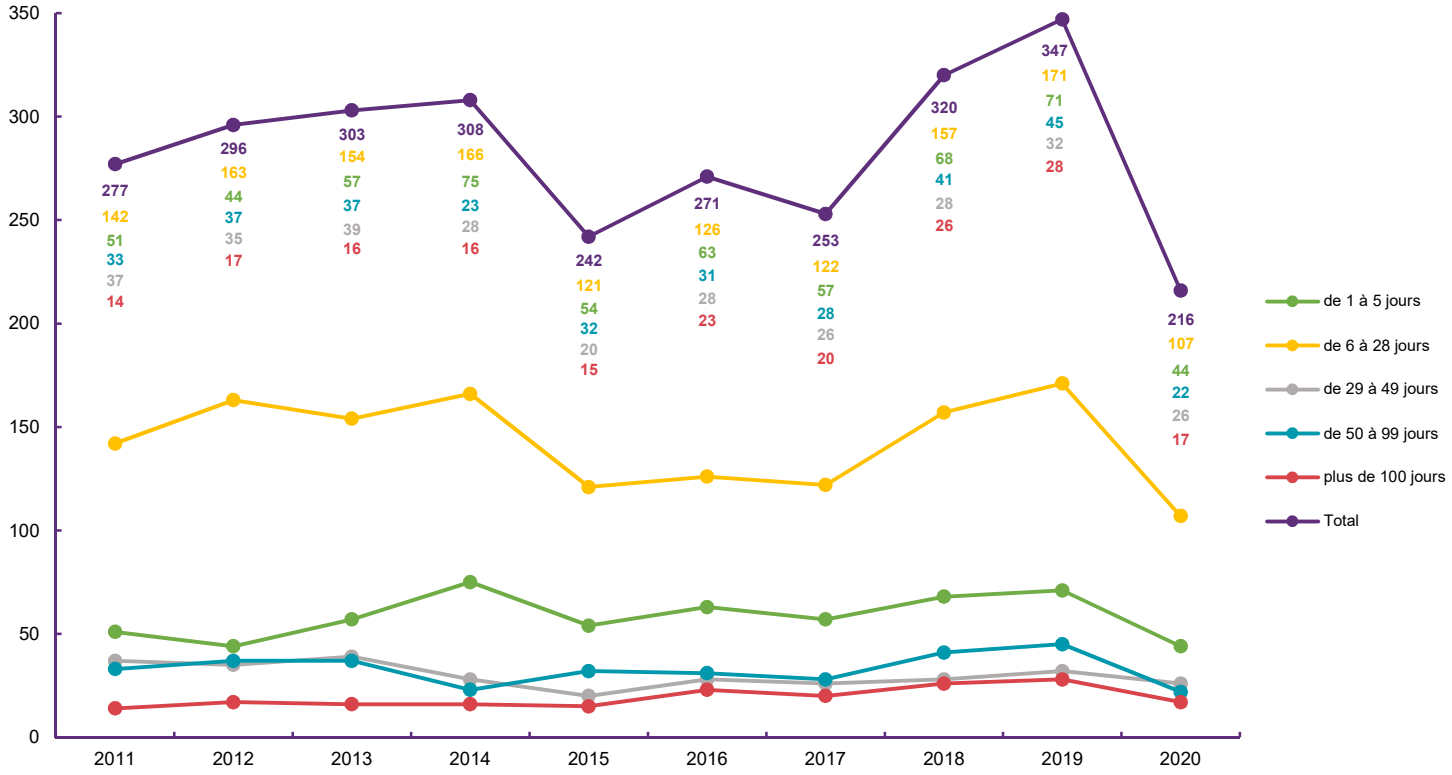
8.8.1. Taux de fréquence



8.8.2. Taux de gravité



8.8.3. Durée des arrêts de travail suite à des accidents de travail survenus durant l'année



PARTIE 2 - REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

CHIFFRES-CLES AU 31/12/2020

LES DEPENSES DE PERSONNEL S'ELEVENT A
349 293 730 €

LE COUT MOYEN D'UN-E AGENT-E PERMANENT-E A TEMPS PLEIN SANS INCIDENT DE CARRIERE ET PRESENT-E TOUTE L'ANNEE EST DE
45 970 €

98 126
HEURES SUPPLEMENTAIRES

6 460
ASTREINTES

EN MARS 2020

5 451
AGENT-ES PERMANENT-ES SONT AU RIFSEEP

1 300
AGENT-ES PERMANENT-ES SONT HORS RIFSEEP

545
AGENT-ES ONT PERÇU LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) POUR UN MONTANT MOYEN DE 253 €

2 977 074 €
DE PRIME D'INTERESSEMENT LIEE A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DES CRM

LA VILLE PARTICIPE A HAUTEUR DE

925 569 €
POUR L'AIDE AU TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

6 544 820 €
POUR LES TITRES RESTAURANT

3 019 722 €
POUR LES ASSOCIATIONS DE PERSONNEL

3 429 146 €
POUR LA PROTECTION EN PREVOYANCE ET SANTE

4 MILLIONS D'EUROS
ONT ETE VERSES A DES AGENT-ES AU TITRE DE L'ALLOCATION CHOMAGE

1. DEPENSES DE PERSONNEL

Nous présentons ici 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.

	2018	2019	2020	Évolution hors retraitement entre 2019 et 2020	
	Montants hors retraitement			€	%
Budget principal	330 990 107	329 566 603	334 482 298	+ 4 915 695 €	+ 1,5%
Budgets annexes	15 600 973	15 980 178	14 811 461	- 1 168 717 €	- 7,3%
Total	**346 591 080**	**345 546 781**	**349 293 760**	+ 3 746 979 €	**+ 1,1%**

L'évolution est de **+ 1,1%** (**+ 3,75 M €**).

Les dépenses de personnel 2020 ont été fortement impactées par la crise sanitaire. Cette dernière a généré une économie pour les dépenses de personnel estimée à **1,1 M €**.

Il convient de noter, par ailleurs, l'incidence importante des mesures nationales en 2020 du fait de :

- la tenue des élections municipales et métropolitaines (quatre tours en 2020 contre un tour en 2019),
- la poursuite de la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR),
- la hausse du SMIC (+ 1,5%) avec la mise en place d'une indemnité différentielle pour les échelons impactés.

2. REVENUS ANNUELS ET COUT MOYEN DES AGENT-ES

Sont pris en compte les agent-es permanent-es à temps plein présent-es au 31/12/2020 et :

- 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 sont pris en compte 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 5 555 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.

Le revenu annuel net moyen est de **24 642 €**.
Le revenu annuel net médian est de **21 903 €**.

Net annuel perçu	2020
	Poids dans l'effectif
Moins de 19 000€	20,5%
Entre 19 000 et 21 999€	30,3%
Entre 22 000 et 29 999€	31,6%
30 000€ et plus	17,6%
Total	**100%**

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.

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

Catégories	2018		2019		2020		Évolution entre 2019 et 2020	
	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	66 491 €	883	66 758 €	892	65 469 €	1 012	**- 1 289€**	**- 1,9%**
B	47 554 €	934	48 245 €	833	48 147 €	844	**- 99€**	**- 0,2%**
C	39 255 €	3 798	39 783 €	3 608	40 138 €	3 699	**+ 355€**	**+ 0,9%**
Total	**44 918 €**	**5 615**	**45 617 €**	**5 333**	**45 970 €**	**5 555**	**+ 353€**	**+ 0,8%**

2.2.2. Coût moyen annuel chargé d'un-e agent-e permanent-e à temps plein par filière et catégorie

Filières		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Coût moyen toutes catégories confondues
Administrative	Coût moyen annuel	65 797 €	47 128 €	39 835 €	**49 036 €**
	Nombre d'agent-es	334	224	562	**1 120**
Animation	Coût moyen annuel	-	42 951 €	39 949 €	**42 200 €**
	Nombre d'agent-es	-	33	11	**44**
Culturelle	Coût moyen annuel	59 550 €	45 307 €	38 659 €	**46 123 €**
	Nombre d'agent-es	99	202	156	**457**
Hors filière *	Coût moyen annuel	62 125 €	50 196 €	35 971 €	**56 716 €**
	Nombre d'agent-es	159	81	16	**256**
Emplois fonctionnels *	Coût moyen annuel	104 860 €	-	-	**104 860 €**
	Nombre d'agent-es	13	-	-	**13**
Médico-sociale	Coût moyen annuel	55 821 €	48 620 €	38 050 €	**41 911 €**
	Nombre d'agent-es	212	3	769	**984**
Police	Coût moyen annuel	73 438 €	56 671 €	50 529 €	**51 979 €**
	Nombre d'agent-es	8	28	209	**245**
Sportive	Coût moyen annuel	*Ns*	45 269 €	*Ns*	**45 273 €**
	Nombre d'agent-es	*Ns*	58	*Ns*	**61**
Technique	Coût moyen annuel	79 044 €	51 562 €	40 091 €	**44 163 €**
	Nombre d'agent-es	185	215	1 975	**2 375**
Total	**Coût moyen annuel**	**65 469 €**	**48 147 €**	**40 138 €**	**45 970 €**
	Nombre d'agent-es	**1 012**	**844**	**3 699**	**5 555**

NS : Données non significatives à cause d'un nombre d'agent-es trop restreint.

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

3. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET ASTREINTES

3.1. Heures supplémentaires rémunérées

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 (indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

3.1.1. Nombre et montant des heures supplémentaires rémunérées

	2018	2019	2020	Écart entre 2019 et 2020
Nombre d'heures supplémentaires	136 496	130 258	98 126	- 32 132
Montant des heures supplémentaires	2 568 493 €	2 479 606 €	1 919 661 €	- 559 945 €

En 2020, **1 589** agent-es différent-es ont effectué des heures supplémentaires rémunérées.

Le nombre moyen d'heures supplémentaires payées par agent-e s'élève à **61,75** heures par an.

3.1.2. Nombre et montant des heures supplémentaires rémunérées par délégation

Délégations	2019		2020		Écart entre 2019 et 2020	
	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant
Affaires sociales, sports, éducation et enfance	14 298	205 812 €	13 022	169 844 €	- 1 276	- 35 968 €
Cabinet du Maire et services rattachés	12 925	264 717 €	6 149	128 610 €	- 6 776	- 136 107 €
Culture (dont Théâtre des Célestins et Auditorium-ONL)	48 474	769 728 €	28 846	448 493 €	- 19 628	- 321 235 €
Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux (dont Halles Paul Bocuse)	21 668	430 995 €	16 370	339 667 €	- 5 298	- 91 328 €
Direction générale des services	699	10 070 €	788	11 510 €	+ 89	+ 1 440 €
Secrétariat général de la Ville de Lyon	411	6 784 €	352	5 434 €	- 59	- 1 350 €
Ressources Humaines	232	3 135 €	121	1 701 €	- 111	- 1 434 €
Service au public et sécurité	31 550	788 366 €	32 478	814 403 €	+ 928	+ 26 037 €
Total	**130 258**	**2 479 606 €**	**98 126**	**1 919 662 €**	**- 32 132**	**- 559 944 €**

3.2. Nombre et montant des astreintes

	2018	2019	2020	Écart entre 2019 et 2020
Nombre d'astreintes	6 111	5 863	6 460	+ 597
Montants des astreintes	500 273 €	465 970 €	471 846 €	+ 5 876 €

4. REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) prend en compte, au-delà du grade, le niveau de responsabilité, d'expertise et de spécialité attaché aux postes.

Il a vocation à devenir le système indemnitaire de référence de la fonction publique. Ce dispositif indemnitaire est opérationnel pour une partie des agent-es depuis le 1er juin 2019 à la Ville de Lyon (délibération n°2019/4676 du 20 mai 2019).

Les tableaux suivants ont été réalisés à partir des données de mars 2020, avant la crise du Covid. Les calculs se basent sur un montant de régime indemnitaire rétabli considérant que les agent-es ont été présent-es 30 jours dans le mois, à temps plein et qu'ils n'ont connu aucune absence avec incidence sur la paie. Ils concernent uniquement les effectifs permanents (hors collaborateur-trices de cabinet) qui ne sont pas en situation de divergence.

4.1. Nombre d'agent-es au RIFSEEP et montant du régime indemnitaire par groupe de fonction

Le tableau ci-dessous affiche la répartition par groupes de fonction, base sur laquelle la collectivité a procédé à la classification des effectifs par niveau de responsabilité.

Groupes fonction	Nombre d'agents	Poids	Montant chargé annuel	Poids	Montant brut mensuel moyen
AG1	38	1%	1 097 337 €	6%	2 173 €
AG2	58	1%	784 332 €	4%	1 049 €
AG3	238	4%	2 630 560 €	14%	821 €
AG4	311	6%	1 771 782 €	9%	404 €
Sous total Catégorie A	**645**	**12%**	**6 284 010 €**	**33%**	**720 €**
BG1	78	1%	376 408 €	2%	363 €
BG2	222	4%	954 756 €	5%	324 €
BG3	311	6%	1 156 174 €	6%	277 €
Sous total Catégorie B	**611**	**11%**	**2 487 338 €**	**13%**	**305 €**
CG1	248	5%	1 180 711 €	6%	371 €
CG2	2 646	49%	6 416 316 €	34%	188 €
CG3	1 301	24%	2 720 977 €	14%	162 €
Sous total Catégorie C	**4 195**	**77%**	**10 318 004 €**	**54%**	**191 €**
Total	**5 451**	**100%**	**19 089 353 €**	**100%**	**266 €**

4.2. Nombre d'agent-es au RIFSEEP et montant du régime indemnitaire par filière

Filières	Nombre d'agents	Poids	Montant chargé annuel	Poids
Technique	2 645	49%	7 726 060 €	40%
Administrative	1 413	26%	6 721 888 €	35%
Culturelle	532	10%	1 994 472 €	10%
Animation	47	1%	177 364 €	1%
Sociale	725	13%	1 830 836 €	10%
Médico-sociale	25	0%	367 836 €	2%
Sportive	64	1%	240 896 €	1%
Total	**5 451**	**100%**	**19 089 353 €**	**100%**

En mars 2020, **1 300** agent-es n'étaient pas au RIFSEEP. Leur régime indemnitaire représente un coût chargé annuel de **8 757 349 €**. A terme, ces agent-es intégreront le RIFSEEP, à l'exception de la police municipale, exclue de ce dispositif.

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 une période de référence de 4 ans, par le même employeur public.

5.1. Nombre de bénéficiaires, gain moyen et coût par statut et catégorie

Catégories		2018			2019			2020		
		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	6	1 060 €	177 €	44	15 670 €	356 €	49	20 317 €	459 €
	B	-	-	-	7	400 €	57 €	6	1 699 €	283 €
	C	-	-	-	5	482 €	96 €	291	26 526 €	91 €
Sous-total		**6**	**1 060 €**	**177 €**	**56**	**16 551 €**	**296 €**	**346**	**48 542 €**	**140 €**
Contractuel-les	A	45	13 044 €	290 €	129	44 152 €	342 €	103	72 326 €	679 €
	B	20	3 276 €	164 €	14	8 248 €	589 €	11	8 537 €	776 €
	C	-	-	-	-	-	-	85	8 216 €	119 €
Sous-total		**65**	**16 320 €**	**251 €**	**143**	**52 400 €**	**366 €**	**199**	**89 079 €**	**448 €**
Total		**71**	**17 380 €**	**245 €**	**199**	**68 952 €**	**346 €**	**545**	**137 621 €**	**253 €**

La GIPA relative à l'année 2020 a été versée en avril 2021.

6. PRIME D'INTERESSEMENT LIEE A LA REUSSITE DES CENTRES DE RESPONSABILITE MUNICIPAUX (CRM)

L'intéressement pécuniaire versé sur la paie de juin des agent-es de la Ville dépend du taux de réussite des Centre de responsabilité municipaux.

Concrètement, les CRM correspondent à des unités de 5 à 50 agent-es qui proposent un objectif s'inscrivant dans les orientations données chaque année par la direction générale et généralement dans les priorités de service. Il s'agit ensuite d'atteindre cet objectif 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-elle justifie d'une présence supérieure ou égale à 183 jours, entre le 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, et s'il-elle remplit les conditions d'attribution. Pour rappel, le montant individuel de la prime s'élève à **457,35 €** à taux plein.

En 2020, **7 387** agent-es ont perçu une prime CRM.

6.1. Montant de l'intéressement versé aux agent-es

Nous présentons ici le montant non chargé de l'intéressement versé aux agent-es.

	2018	2019	2020	Variation entre 2019 et 2020	
				€	%
Montant non chargé	3 028 670 €	2 971 365 €	2 977 074 €	+ 5 709 €	+ 0,2%

7. PRIME COVID

A la suite de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire pour faire face au Covid, il a été décidé de verser une prime exceptionnelle aux agent-es qui ont assuré la continuité des services (Décret n°2020-570 du 14 mai 2020). A la Ville de Lyon, les bénéficiaires de cette prime correspondaient aux fonctionnaires, contractuels et vacataires qui ont travaillé au cours de cette période. Le montant de la prime variait en fonction de l'activité de l'agent-es :

- Entre 150 € et 1 000 € en fonction du temps de présence sur la période concernée pour les agent-es en présentiel,
- 660 € pour les agent-es en télétravail particulièrement mobilisé-es et qui ont connu un sucroît d'activité,
- 150 € pour les agent-es qui ont poursuivi leurs missions en télétravail et qui ont été présents au moins 75% du temps sur la période.

Entre septembre et décembre 2020, **4 537** agent-es ont bénéficié d'une prime Covid pour un montant total de **1 313 685 €**. Ces agents-es ont touché en moyenne **289 €**.

8. AUTRES REMUNERATIONS ET AVANTAGES

8.1. Nombre de logements de fonction attribués

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.

	2018	2019	2020
Nécessité absolue de service	154	143	148
Convention d'occupation précaire avec astreinte	4	2	1
Total	**158**	**145**	**149**

8.2. Montant des vacations

	2018	2019	2020	Variation entre 2019 et 2020
Vacations hors éducation	296 391 €	333 999 €	226 615 €	- 32,2%
Vacations éducation	5 353 463 €	4 688 978 €	4 999 815 €	+ 5,9%
Total	**5 649 854 €**	**5 022 977 €**	**5 226 430 €**	**+ 3,4%**

9. MESURES DE POLITIQUE SOCIALE

9.1. Plan de déplacements domicile-travail (PDE)

Le plan de déplacements domicile-travail (effectué 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). Le dispositif concerne tout type d'abonnement collectif permettant de se rendre de son domicile à son lieu de travail (train, métro, vélo, etc.).

Au cours de l'année 2020, **4 206** agent-es différent-es ont bénéficié du PDE pour un montant total de **925 569 €**.

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 2020, **2 264** agent-es différent-es (soit **53,8%** des bénéficiaires du PDE) ont été concerné-es par ce dispositif pour un montant total de **593 687 €**.

9.2. Titres restaurant

9.2.1. Montant de la participation de la Ville de Lyon aux tickets restaurant

Depuis le 1er septembre 2019, la valeur faciale des titres restaurant est de 7,5 € avec un financement à hauteur de 4,50 € pour l'employeur.

	2018	2019	2020	Variation entre 2019 et 2020
Titres restaurant	5 998 587 €	6 004 059 €	6 544 820 €	+ 540 761 €

9.3. Protection en prévoyance et santé

Depuis le 1er 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 écrêtement du régime indemnitaire au 31e jour d'absence.

9.3.1. Montant de la participation de la Ville de Lyon à la protection en prévoyance et santé

	2018	2019	2020	Variation entre 2019 et 2020	
				€	%
Pour les contrats santé	**2 523 038 €**	**2 438 740 €**	**2 420 362 €**	**-18 378 €**	**-0,8%**
Dont forfait social	186 891 €	180 647 €	179 286 €	-1 361 €	-0,8%
Pour les contrats prévoyance	**691 299 €**	**657 885 €**	**1 008 784 €**	**350 899 €**	**53,3%**
Dont forfait social	51 207 €	48 732 €	74 725 €	25 992 €	53,3%
Total	**3 214 337 €**	**3 096 625 €**	**3 429 146 €**	**332 520 €**	**10,7%**

9.3.2. Nombre d'agent-es adhérent-es à la protection en prévoyance et santé

Le nombre d'agent-es adhérent-es est comptabilisé en paie au 31/12 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.

	2018	2019	2020	Variation entre 2019 et 2020	
				Nombre	%
Contrats santé	4 524	4 380	4 409	29	0,7%
Contrats prévoyance	4 828	4 693	4 865	172	3,7%

9.4. Récapitulatif du coût des mesures de politique sociale pour les agent-es de la Ville de Lyon

Types de mesures de politique sociale	2018	2019	2020	Variation entre 2019 et 2020	
				€	%
Plan de déplacement domicile-travail	1 225 424 €	1 262 519 €	925 569 €	- 336 950 €	- 26,7%
Titres restaurant	5 998 587 €	6 004 059 €	6 544 820 €	+ 540 761 €	+ 9,0%
Protection santé prévoyance	3 214 337 €	3 096 625 €	3 429 146 €	+ 332 520 €	+ 10,7%
Subventions aux associations du personnel	3 086 909 €	3 055 759 €	3 019 722 €	- 36 037 €	- 1,2%
Allocation enfants handicapé-es	143 095 €	137 890 €	141 739 €	+ 3 849 €	+ 2,8%
Total	**13 668 352 €**	**13 556 853 €**	**14 060 996 €**	**+504 143€**	**+ 3,7%**

10. DEPLACEMENTS

10.1. Nombre de vélos mis à disposition aux agent-es

	2018	2019	2020
Total	**176**	**180**	**181**
Dont vélos à assistance électrique	50	56	54

11. ALLOCATIONS CHOMAGE

11.1. Montant des dépenses d'allocations chômage

	2018	2019	2020
Dépenses d'allocations chômage (en millions d'€)	3,3	3,6	4,0

11.2. Répartition des demandeurs d'emploi suivis par sexe et catégorie

Les demandeurs d'emploi suivis se distinguent des demandeurs d'emploi indemnisés. En effet, tous les demandeurs d'emploi bénéficient d'une ouverture de droit mais tous ne sont pas indemnisables pour différents motifs (reprise d'emploi, maladie, radiation de la liste des demandeurs d'emploi, etc.). En 2020, ces demandeurs d'emploi étaient en moyenne **575** sur l'année.

Le tableau ci-dessous correspond aux moyennes sur l'ensemble de l'année 2020.

		2020
Sexe	Hommes	26%
	Femmes	74%
Catégorie	A	6%
	B	8%
	C	72%
	Non renseigné *	14%

** Les agent-es de la catégorie non renseigné correspondent le plus souvent aux ex-agent-es en CAE et à certains types de vacataires comme les intervenants dans les musées.*

PARTIE 3 – CARRIERES ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

1. CARRIERES

1.1. Avancements d'échelon des agent-es titulaires

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. Depuis le 1er janvier 2017, dans le cadre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), l'avancement d'échelon est accordé de plein droit, en fonction de la seule ancienneté. Le caractère mécanique des avancements d'échelon peut conduire à une augmentation ou diminution du nombre d'avancements d'échelon d'une année sur l'autre.

	2018	2019	2020	Écart 2019 et 2020	
				Nombre	%
Total des avancements d'échelons	2 331	2 542	2 497	- 45	- 1,8%

1.2. Avancements de grade des agent-es titulaires

1.2.1. Nombre d'agent-es promu-es par catégorie

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

Catégories	2018	2019	2020
A	38	80	68
B	47	101	21
C	540	572	331
Total	**625**	**753**	**420**

La diminution du nombre d'agent-es promu-es est liée à la baisse importante du nombre de promouvables (1 177 agent-es en 2020 contre 1 755 en 2019) consécutive à l'augmentation des ratios à la nomination d'un plus grand nombre d'agent-es de catégorie C pour l'année 2019. Les avancements en catégorie A sont en diminution du fait du reclassement dans cette catégorie des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants intervenu au 1er février 2019, ainsi que des modifications des conditions d'avancement de grade et des ratios votés par la Ville les concernant, qui ont permis des nominations en plus grand nombre cette année-là. S'agissant de la catégorie B, une baisse importante est à noter. Elle s'explique par la règle de la proportionnalité (le nombre d'avancements prononcés 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 2020 en l'absence d'examens professionnels dans une partie des filières du fait de la programmation bisannuelle et de la crise sanitaire.

1.2.2. Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par sexe et filière

Filières	2019						2020					
	Promouvables			Promus			Promouvables			Promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Filière administrative	368	66	434	154	26	180	238	36	274	85	8	93
Filière animation	10	5	15	6	2	8	1	0	1	1	0	1
Filière culturelle	65	26	91	32	16	48	44	10	54	16	4	20
Filière police	3	15	18	0	2	2	10	21	31	5	12	17
Filière sanitaire et sociale	419	3	422	184	0	184	267	6	273	109	3	112
Filière sportive	3	8	11	2	7	9	2	9	11	0	4	4
Filière technique	387	377	764	171	151	322	266	267	533	82	91	173
Total	**1 255**	**500**	**1 755**	**549**	**204**	**753**	**828**	**349**	**1 177**	**298**	**122**	**420**

1.2.3. Nombre d'agent-es promouvables et promu-es par sexe et grade

	Grades	2019							2020						
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
FILIERE ADMINISTRATIVE	Administrateur- trice général-e	/	0	0	0	0	0	0	/	0	0	0	0	0	0
	Administrateur-trice hors classe	40%	0	0	0	0	0	0	40%	0	2	2	0	1	1
	Attaché-e hors classe	/	22	17	39	4	3	7	/	21	11	32	6	2	8
	Attaché-e principal-e	75%	20	9	29	14	8	22	75%	9	1	10	6	0	6
	Rédacteur-trice principal-e de 1re classe	100% et selon règle de proportionnalité	52	9	61	18	6	24	100% et selon règle de proportionnalité	0	0	0	0	0	0
	Rédacteur-trice principal-e de 2e classe	100% et selon règle de proportionnalité	38	4	42	18	2	20	100% et selon règle de proportionnalité	0	0	0	0	0	0
	Adjoint-e administratif-ive principal-e de 1re classe	30%	131	15	146	62	4	66	35%	132	16	148	48	4	52
	Adjoint-e administratif-ive principal-e de 2e classe	30% + 100% des EP	105	12	117	38	3	41	30% + 100% des EP	76	6	82	25	1	26
	Total		368	66	434	154	26	180		238	36	274	85	8	93
FILIERE ANIMATION	Animateur-trice principal-e 1re classe	100% et selon règle de proportionnalité	3	3	6	0	0	0	100% et selon règle de proportionnalité	0	0	0	0	0	0
	Animateur-trice principal-e 2e classe	100% et selon règle de proportionnalité	6	0	6	6	0	6	100% et selon règle de proportionnalité	0	0	0	0	0	0
	Adjoint-e d'animation principal-e de 1re classe	30%	1	2	3	0	2	2	35%	1	0	1	1	0	1
	Adjoint-e d'animation principal-e de 2e classe	30% + 100% des EP	0	0	0	0	0	0	30% + 100% des EP	0	0	0	0	0	0
	Total		10	5	15	6	2	8		1	0	1	1	0	1
FILIERE CULTURELLE	Conservateur- trice des bibliothèques en chef-fe	45%	2	1	3	1	1	2	45%	2	1	3	1	1	2
	Conservateur- trice du patrimoine en chef	45%	1	0	1	0	0	0	45%	1	0	1	0	0	0
	Bibliothécaire principal-e	75%	1	0	1	0	0	0	75%	2	0	2	2	0	2
	Attaché-e principal-e de conservation du patrimoine	75%	2	0	2	1	0	1	75%	1	0	1	1	0	1
	Assistant-e de conservation principal-e de 1re classe	100% et selon règle de proportionnalité	13	6	19	11	5	16	100% et selon règle de proportionnalité	14	2	16	4	0	4
	Assistant-e de conservation principal-e de 2e classe	100% et selon règle de proportionnalité	2	0	2	2	0	2	100% et selon règle de proportionnalité	0	0	0	0	0	0
	Adjoint-e du patrimoine principal-e de 1re classe	30%	29	16	45	12	9	21	35%	13	6	19	4	3	7
	Adjoint-e du patrimoine principal-e de 2e classe	30% + 100% des EP	15	3	18	5	1	6	30% + 100% des EP	11	1	12	4	0	4
	Total		65	26	91	32	16	48		44	10	54	16	4	20
FILIERE POLICE	Directeur-trice principal-e de police municipale	30%	0	2	2	0	0	0	30%	0	1	1	0	0	0
	Chef-fe de service de police municipale principal-e de 1re classe	100% et selon règle de proportionnalité	3	7	10	0	0	0	100% et selon règle de proportionnalité	3	7	10	2	3	5
	Chef-fe de service de police municipale principal-e de 2e classe	100% et selon règle de proportionnalité	0	0	0	0	0	0	100% et selon règle de proportionnalité	4	3	7	1	3	4
	Brigadier-ère chef-fe principal- le	100%	0	6	6	0	2	2	100%	3	10	13	2	6	8
	Total		3	15	18	0	2	2		10	21	31	5	12	17

	Grades	2019							2020						
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE	Conseiller-ère socio-éducatif-ive hors classe	50%	0	0	0	0	0	0	75%	1	0	1	1	0	1
	Cadre supérieure de santé	50%	1	0	1	1	0	1	50%	2	0	2	2	0	2
	Puériculteur-trice hors classe	40%	1	0	1	1	0	1	40%	0	0	0	0	0	0
	Puériculteur- trice de classe supérieure	60%	0	0	0	0	0	0	60%	1	0	1	1	0	1
	Médecin hors classe	30%	8	0	8	0	0	0	30%	7	0	7	3	0	3
	Médecin de 1re classe	60%	1	0	1	1	0	1	60%	1	0	1	1	0	1
	Psychologue hors classe	50%	1	0	1	0	0	0	50%	1	0	1	0	0	0
	Infirmier-ères soins généraux hors classe	40%	6	0	6	2	0	2	40%	2	0	2	2	0	2
	Infirmier-ères soins généraux classe supérieure	70%	2	0	2	1	0	1	70%	3	0	3	3	0	3
	Assistant-e socio-éducatif-ive principal-e	80%	0	0	0	0	0	0	/	/	/	/	/	/	/
	Assistant-e socio-éducatif-ive classe exceptionnelle	/	21	1	22	10	0	10	40%	5	1	6	5	1	6
	Assistant-e socio-éducatif-ive de 1e classe	/	0	0	0	0	0	0	75%	1	1	2	1	0	1
	Educateur-trice principal-e de jeunes enfants	80%	0	0	0	0	0	0	/	/	/	/	/	/	/
	Educateur-trice de jeunes enfants classe exceptionnelle	/	71	0	71	29	0	29	40%	43	1	44	17	1	18
	Educateur-trice de jeunes enfants de 1e classe	/	2	0	2	0	0	0	75%	5	0	5	4	0	4
	Moniteur-trice éducateur-trice et intervenant-e familial-e principal-e	100%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Infirmier-ère de classe supérieure	100%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Agent-e social-e principal-e de 1e classe	30%	9	0	9	5	0	5	35%	6	0	6	3	0	3
	Agent-e social-e principal-e de 2e classe	30% + 100% des EP	6	0	6	2	0	2	30% + 100% des EP	4	0	4	2	0	2
	ATSEM principal-e de 1re classe	30%	194	1	195	88	0	88	35%	133	2	135	47	0	47
	Auxiliaire de puériculture principal-e de 1re classe	30%	95	1	96	44	0	44	45%	50	1	51	17	1	18
	Auxiliaire de soins principal-e de 1re classe	30%	1	0	1	0	0	0	35%	2	0	2	0	0	0
	Total		419	3	422	184	0	184		267	6	273	109	3	112
FILIERE SPORTIVE	Conseiller-ère des activités physiques et sportives principal-e 2e classe	75%	0	0	0	0	0	0	75%	0	0	0	0	0	0
	Educateur-trice des activités physiques et sportives principal-e 1ère classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	3	4	1	3	4	100% et selon règle de proportionnalité	0	6	6	0	4	4
	Educateur-trice des activités physiques et sportives principal-e 2e classe	100% et selon règle de proportionnalité	2	5	7	1	4	5	100% et selon règle de proportionnalité	2	3	5	0	0	0
	Opérateur-trice des APS principal-e	30%	0	0	0	0	0	0	35%	0	0	0	0	0	0
	Opérateur-trice des APS qualifié-e	30%	0	0	0	0	0	0	30%	0	0	0	0	0	0
	Total		3	8	11	2	7	9		2	9	11	0	4	4

	Grades	2019						2020					
		Ratios	Promouvables			Promu-es			Ratios	Promouvables			Promu-es		
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total
FILIERE TECHNIQUE	Ingénieur-e en chef hors classe	40%	1	0	1	1	0	1	40%	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur-e général-e	/	0	0	0	0	0	0	/	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur-e hors classe	40%	0	0	0	0	0	0	40%	0	0	0	0	0	0
	Ingénieur-e principal-e	60%	0	2	2	0	2	2	60%	4	5	9	2	4	6
	Technicien-ne principal-e 1re classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	16	17	1	16	17	100% et selon règle de proportionnalité	2	10	12	1	3	4
	Technicien-ne principal-e 2° classe	100% et selon règle de proportionnalité	1	8	9	1	6	7	100% et selon règle de proportionnalité	1	5	6	0	0	0
	Agent-e de maîtrise principal-e	20%	10	50	60	4	8	12	20%	8	44	52	1	10	11
	Adjoint-e technique principal-e 1re classe	30%	244	262	506	119	108	227	35%	152	162	314	52	58	110
	Adjoint-e technique principal-e 2e classe	30% + 100% des EP	130	39	169	45	11	56	30% + 100% des EP	99	41	140	26	16	42
	Total		387	377	764	171	151	322		266	267	533	82	91	173

1.2.4. Ratios agent-es promu-es / agent-es promouvables par sexe et cadre d'emploi

	Cadres d'emploi	2019			2020		
		F	H	Total	F	H	Total
FILIERE ADMINISTRATIVE	Administrateur- trice	-	-	-	-	50%	50%
	Attaché-e	43%	42%	43%	40%	17%	33%
	Rédacteur-trice	40%	62%	43%	-	-	-
	Adjoint-e administratif-ive	42%	26%	41%	35%	23%	34%
	Total	42%	39%	41%	36%	22%	34%
FILIERE ANIMATION	Animateur-trice	67%	0%	50%	-	-	-
	Adjoint-e d'animation	0%	100%	67%	100%	-	100%
	Total	60%	40%	53%	100%	-	100%
FILIERE CULTURELLE	Conservateur- trice des bibliothèques	50%	100%	67%	50%	100%	67%
	Conservateur- trice du patrimoine	0%	-	0%	0%	-	0%
	Bibliothécaire	0%	-	0%	100%	-	100%
	Attaché-e de conservation du patrimoine	50%	-	50%	100%	-	100%
	Assistant-e de conservation	87%	83%	86%	29%	0%	25%
	Adjoint-e du patrimoine	39%	53%	43%	33%	43%	35%
	Total	49%	62%	53%	36%	40%	37%

	Cadres d'emploi	2019			2020		
		F	H	Total	F	H	Total
FILIERE POLICE	Directeur-trice de police municipale	-	0%	0%	-	0%	0%
	Chef-fe de service de police municipale	0%	0%	0%	43%	60%	53%
	Agent-e de police municipale	-	33%	33%	67%	60%	62%
	Total	**0%**	**13%**	**11%**	**50%**	**57%**	**55%**
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE	Conseiller-ère socio-éducatif-ive	-	-	-	100%	-	100%
	Cadre de santé paramédical	100%	-	100%	100%	-	100%
	Puériculteur-trice	100%	-	100%	100%	-	100%
	Médecin	11%	-	11%	50%	-	50%
	Psychologue	0%	-	0%	0%	-	0%
	Infirmier-ères soins généraux	38%	-	38%	100%	-	100%
	Assistant-e socio-éducatif	48%	0%	45%	100%	50%	88%
	Educateur-trice de jeunes enfants	40%	-	40%	44%	100%	45%
	Moniteur-trice éducateur-trice et intervenant-e familial-e	-	-	-	-	-	-
	Infirmier-ère	-	-	-	-	-	-
	Agent-e social-e	47%	-	47%	50%	-	50%
	ATSEM	45%	0%	45%	35%	0%	35%
	Auxiliaire de puériculture	46%	0%	46%	34%	100%	35%
	Auxiliaire de soins	0%	-	0%	0%	-	0%
	Total	**44%**	**0%**	**44%**	**41%**	**50%**	**41%**
FILIERE SPORTIVE	Conseiller-ère des activités physiques et sportives	-	-	-	-	-	-
	Educateur-trice des activités physiques et sportives	67%	88%	82%	0%	44%	36%
	Opérateur-trice des APS	-	-	-	-	-	-
	Total	**67%**	**88%**	**82%**	**0%**	**44%**	**36%**
FILIERE TECHNIQUE	Ingénieur-e en chef	100%	-	100%	-	-	-
	Ingénieur-e	-	100%	100%	50%	80%	67%
	Technicien-ne	100%	92%	92%	33%	20%	22%
	Agent-e de maîtrise	40%	16%	20%	13%	23%	21%
	Adjoint-e technique	44%	40%	42%	31%	36%	33%
	Total	**44%**	**40%**	**42%**	**31%**	**34%**	**32%**
Total général		**44%**	**41%**	**43%**	**36%**	**35%**	**36%**

Note : La mention "-" indique qu'il n'y a pas eu d'agent-e promouvable. Un ratio à 0% signifie que des agent-es étaient promouvables mais qu'aucun-e n'a été promu-e.

2. FORMATION

2.1. Volume de jours de formation par type de formation

		Nombre de jours de formation stagiaire			Nombre d'agent-es différent-es			Moyenne de jours de formation par agent-			Nombre de départs en formation
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2020
Action illettrisme & langue française		48	342	343	7	64	89	7,0	6,8	3,9	146
Formation personnelle **	Formations qualifiantes certifiantes	1 486	1 246	1 515	28	37	59	66,4	53,0	25,7	120
	Accompagnement au projet et techniques de recherche d'emploi		856	204		745	71			2,9	72
Formation statutaire FIP (formationd'intégration et de professionnalisation) / Poste responsabilité		4 831	6 048	3 068	672	811	549	5,6	7,2	5,6	1 436
Perfectionnement professionnel		16 832	13 567	8 104	5 053	4 458	3 361	3,3	3,3	2,4	5 626
Préparation concours et examens professionnels ***		2 403	2 459	589	471	504	307	4,1	5,1	1,9	322
Total		**25 600**	**24 518**	**13 823**	**6 231**	**6 619**	**4 436**	**4,1**	**3,7**	**3,1**	**7 722**

** Un-e agent-e peut suivre une formation dans différents types de stages.*

*** Pour plus de lisibilité, les données chiffrées de la formation personnelle sont présentées en 2019 et en 2020 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 ainsi que le nombre d'agent-es différent-es 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.*

2.2. Organisation des formations

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),
  - A la Police municipale (gestes techniques professionnels d'intervention),
  - A 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 organisations extérieures sur la base de cahiers des charges, co-construits entre les directions et le service d'emploi et parcours professionnels,
- Le CNFPT qui assure des formations inscrites dans son catalogue ou des formations spécialement conçues pour la Ville de Lyon,
- Le CDG pour les prestations d'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel.

	2018		2019		2020	
	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	4 554	17,8%	4 589	18,7%	1 918	13,9%
Achats formation	10 697	41,8%	9 721	39,6%	7 554	54,6%
CNFPT	10 290	40,2%	10 172	41,5%	4 304	31,1%
CDG	59	0,2%	36	0,1%	47	0,3%
Total	**25 600**	**100%**	**24 518**	**100%**	**13 823**	**100%**

2.3. Répartition par sexe des effectifs globaux et des effectifs formés

	Effectifs globaux				Agent-es formé-es				% agent-es formé-es parmi les effectifs globaux		
	2018	2019	2020		2018	2019	2020		2018	2019	2020
	%		Nombre d'agent-es	%	%		Nombre d'agent-es différent-es formé-es	%			
Femmes	63,5%	63,9%	4 486	63,5%	62,3%	62,4%	2 420	61,2%	78,8%	73,7%	53,9%
Hommes	36,5%	36,1%	2 577	36,5%	37,7%	37,6%	1 533	38,8%	83,0%	78,9%	59,5%
A	14,8%	17,2%	1 257	17,8%	13,8%	16,2%	682	17,3%	74,5%	71,3%	54,3%
B	16,1%	14,3%	1 011	14,3%	18,6%	15,9%	704	17,8%	92,5%	83,6%	69,6%
C	69,0%	68,5%	4 795	67,9%	67,6%	67,9%	2 567	64,9%	78,7%	75,0%	53,5%
Total	**100%**	**100%**	**7 063**	**100%**	**100%**	**100%**	**3 953**	**100%**	**80,3%**	**75,6%**	**56,0%**

2.4. Répartition par sexe des journées de formation

	2018		2019		2020	
	Nombre de jours de formation	%	Nombre de jours de formation	%	Nombre de jours de formation	%
Femmes	15 633	61,1%	14 905	60,8%	8 348	60,4%
Hommes	9 967	38,9%	9 613	39,2%	5 475	39,6%
Total	**25 600**	**100,0%**	**24 518**	**100%**	**13 823**	**100%**

2.5. Répartition par catégorie des journées de formation

	2018	2019	2020		
	% total jours formation		Nb de jours de formation	% total jours formation	Nb de jours moyens de formation par agent-e différent-e
A	13,1%	13,5%	1 886	13,6%	2,77
B	20,3%	19,5%	2 674	19,3%	3,80
C	66,6%	67,0%	9 263	67,0%	3,61
Total	**100%**	**100%**	**13 823**	**100%**	**3,50**

2.6. Répartition du nombre de jours de formation par domaine

		2018		2019		2020	
		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	1	0,0%	13	0,1%	0	0,0%
	Développement local	58	0,2%	183	0,7%	8	0,1%
	Formation professionnelle et recherche	9	0,0%	34	0,1%	9	0,1%
	Citoyenneté et population	77	0,3%	192	0,8%	21	0,1%
	Environnement	61	0,2%	101	0,4%	26	0,2%
	Affaires juridiques	159	0,6%	276	1,1%	36	0,3%
	Communication institutionnelle	39	0,2%	44	0,2%	76	0,5%
	Sport	87	0,3%	248	1,0%	89	0,6%
	Finances et gestion financière	286	1,1%	281	1,1%	193	1,4%
	Restauration	429	1,7%	786	3,2%	216	1,6%
	Social santé	943	3,7%	369	1,5%	422	3,1%
	Gestion des ressources humaines	1 271	5,0%	1 205	4,9%	440	3,2%
	Culture, archives, documentation	906	3,5%	1 008	4,1%	491	3,6%
	Génie technique	1 279	5,0%	1 222	5,0%	571	4,1%
	Management	2 150	8,4%	1 259	5,1%	652	4,7%
	Informatique et systèmes d'information	1 051	4,1%	1 058	4,3%	841	6,1%
	Enfance, éducation, jeunesse	4 478	17,5%	3 507	14,3%	3 645	26,4%
	Sécurité	5 970	23,3%	5 587	22,8%	3 049	22,1%
Domaines liés aux projets des agent-es	Positionnement professionnel et préparation aux épreuves	2 407	9,4%	3 407	13,9%	721	5,2%
	Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel	3 939	15,4%	3 739	15,3%	2 319	16,8%
Total		**25 600**	**100%**	**24 518**	**100%**	**13 823**	**100%**

3. MARQUEURS PLURIANNUELS (2011-2020)

3.1. Taux d'avancement de grade par catégorie

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	5,8%	7,6%	8,4%	7,0%	8,8%	7,8%	9,5%	5,7%	10,3%	8,7%
Catégorie B	11,1%	4,5%	8,9%	10,3%	10,3%	5,0%	12,1%	5,3%	13,5%	2,8%
Catégorie C	9,6%	10,7%	18,5%	10,4%	10,6%	11,5%	14,0%	12,7%	13,6%	7,9%
Total	**9,5%**	**9,5%**	**16,1%**	**10,2%**	**10,4%**	**10,1%**	**13,2%**	**10,8%**	**13,2%**	**7,3%**

3.2. Budget consacré à la formation

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Achat de formations	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 €	890 828 €
Cotisations CNFPT	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 €	1 398 094 €
Total	**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 €**	**2 288 922 €**

Note : la baisse des cotisations CNFPT entre 2019 et 2020 s'explique par l'exonération de deux mois de cotisation (novembre et décembre) décidée par le CNFPT suite à la diminution du nombre de formations liée à la crise sanitaire.

3.3. Nombre de jours annuels de formation, nombre d'agent-es différent-es formé-es, moyenne de jours par agent-e

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de jours de formation	27 578	26 512	29 409	27 688	29 365	28 691	25 022	25 600	24 518	13 823
Nombre d'agent-es différent-es	5 582	5 933	6 249	5 527	5 501	5 570	5 439	5 782	5 386	3 953
Moyenne globale de jours de formation par agent-e	4,9	4,5	4,7	5,0	5,3	5,2	4,6	4,4	4,6	3,5

3.4. Poids de l'effectif formé par rapport à l'effectif Ville de Lyon

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agent-es	7 161	7 226	7 257	7 307	7 313	7 297	7 257	7 197	7 125	7 063
Nombre d'agent-es formé-es	5 582	5 933	6 249	5 527	5 501	5 570	5 439	5 782	5 386	3 953
Proportion d'agent-es formé-es par rapport à l'effectif de la Ville	78,0%	82,1%	86,1%	75,6%	75,2%	76,3%	74,9%	80,3%	75,6%	56,0%

PARTIE 4 – RELATIONS SOCIALES

1. DROITS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

1.1. Volume horaire de l'activité syndicale

	2018	2019	2020
CGT (dont UGICT CGT)	29 834	32 133	25 431
UNSA Territoriaux	10 031	8 711	7 350
CFDT	10 390	8 585	7 893
SUD-CT	9 710	8 189	6 058
CFTC	6 929	6 513	5 044
FO	6 373	4 086	3 922
Total	**73 267**	**68 217**	**55 698**

1.2. Heures mensuelles d'information syndicale (HMI)

Chaque agent-e a droit à 2 heures par mois ou à 6 heures par trimestre d'information syndicale.

	2018	2019	2020
CGT (dont UGICT CGT)	448	366	197
CFDT	19	33	14
CFTC	24	29	6
FO	12	16	0
UNSA Territoriaux	150	158	56
SUD-CT	56	35	20
Intersyndicale	0	2	0
Total	**708**	**639**	**293**

L'année 2020 a vu diminuer la consommation d'heures syndicales et le nombre de réunions en grande partie à cause de la crise sanitaire : les conditions de protection sanitaire ont limité les rencontres.

2. INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DE CONCERTATION

2.1. Nombre de réunions et d'heures des instances représentatives du personnel

	2018		2019		2020	
	Nombre de réunions	Total des heures	Nombre de réunions	Total des heures	Nombre de réunions	Total des heures
Réunions du comité technique	**36**	**117**	**36**	**117**	**16**	**61**
Réunions plénières	18	72	18	72	8	34
Réunions OS / Directions pré CT	18	45	18	45	8	27
Réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	**28**	**77,5**	**22**	**56,5**	**11**	**26**
Réunions plénières	12	48	7	28	4	16
Réunions préparatoires avec OS	7	7	6	6	5	5
Commissions spécialisées *	9	22,5	9	22,5	2	5
Réunions des commissions administratives paritaires	**23**	**42**	**28**	**66,5**	**12**	**29**
dont CAP C	11	26,5	11	27,5	6	18
dont CAP B	6	6	7	14	3	5
dont CAP A	6	9,5	10	25	3	6
**Réunions des commissions consultatives paritaires ** **	**-**	**-**	**3**	**5**	**4**	**4**
dont CCP C	-	-	1	1,5	1	1
dont CCP B	-	-	1	1	1	1,5
dont CCP A	-	-	1	2,5	2	1,5
Réunions du comité de dialogue social	**19**	**47,5**	**18**	**45**	**12**	**29**

** 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.*

*** Les commissions consultatives paritaires (CCP) ont été mises en place depuis 2019.*

Du fait de la crise sanitaire, le nombre de réunions des instances représentatives du personnel est en baisse par rapport à 2019. L'arrivée de la nouvelle équipe municipale a également eu une incidence (temps d'installation de ces instances).

3. GREVES

3.1. Nombre de jours d'arrêt pour grèves

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 : il n'est pas possible de les différencier, une même rubrique de paie étant utilisée sur Astre RH.

	2018	2019	2020
Nombre d'arrêts pour grève sur l'année *	10 352	13 918	7 137
Nombre de jours d'arrêt de travail	5 542	7 867	3 918
Nombre de retenues	373 338 €	554 693 €	368 190 €

** Une-e agent-e peut être compté-e plusieurs fois car il ou elle a pu participer à plusieurs grèves différentes.*

PARTIE 5 – PROTECTION FONCTIONNELLE

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 comme 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. LES INCIDENTS TRAITES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE PROTECTION FONCTIONNELLE

	2018	2019	2020
Nombre de protections fonctionnelles demandées	**168**	**167**	**113**
Nombre de protections fonctionnelles accordées	**166**	**158**	**111**
Femmes	35	47	27
Hommes	146	131	84

2. COUT DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

En 2020, les dépenses liées à la protection fonctionnelle s'élèvent à **15 468 €**.

SIGLES

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

CDAPH
Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CET
Compte épargne temps

CFA
Centre de formation des apprentis

CFDT
Confédération française démocratique du travail

CFTC
Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT
Confédération générale du travail

CHSCT
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CNFPT
Centre national de la Fonction publique territoriale

CRM
Centres de responsabilité municipaux

DO
Disponibilité d'office

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

PDE
Plan de déplacements d'entrepriseLes 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

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

SUD-CT
La Fédération Nationale des syndicats SUD Collectivités Territoriales

UGICT-CGT
Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT

UNSA TERRITORIAUX
Union nationale des syndicats autonomes

VAE
Validation des acquis et de l'expérience (professionnelle)

LEXIQUE

AGENT-ES A 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.

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

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.

DISPONIBILITE D'OFFICE (DO)

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.

FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

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.

RECLASSEMENT POUR RAISON DE SANTE

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.

REINTEGRATION

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.

VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE 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.