

Rapport Social

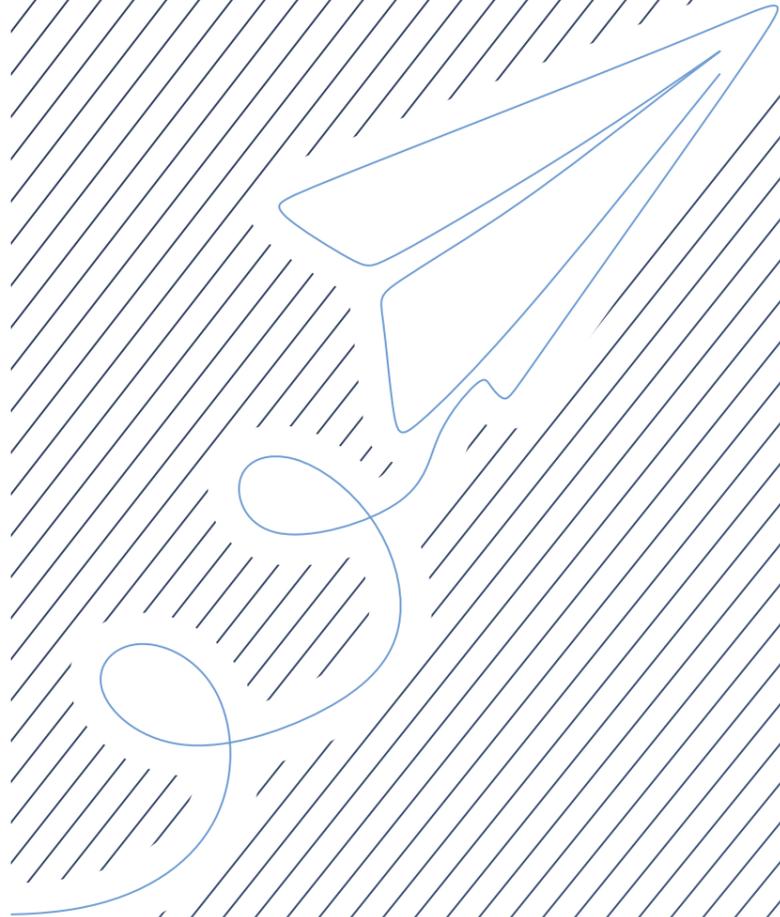
—
de la Ville de Lyon

ÉDITION 2023



Sommaire

Chapitre 1 : Introduction	p.05
Chapitre 2 : Focus thématiques	p.13
Focus 1 : Focus sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) . . .	p.14
Focus 2 : Analyse des conditions de départs en retraite au prisme du genre	p.20
Focus 3 : Analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	p.24
Focus 4 : Index égalité professionnelle 2023.	p.38
Focus 5 : Indicateur complémentaire - Répartition des effectifs par délégation/direction	p.40
Chapitre 3 : Emploi	p.44
Chapitre 4 : Recrutement	p.48
Chapitre 5 : Parcours professionnel.	p.50
Chapitre 6 : Organisation du travail	p.52
Chapitre 7 : Rémunérations	p.56
Chapitre 8 : Santé et sécurité au travail	p.58
Chapitre 9 : Formation	p.60
Chapitre 10 : Action sociale et protection sociale complémentaire	p.62
Chapitre 11 : Dialogue social.	p.64
Chapitre 12 : Discipline	p.66
Chapitre 13 : Mesures individuelles en faveur de l'environnement	p.68



Chapitre

01

Introduction

Les 10 actions marquantes de l'année 2023



#01 Mobilisation en faveur du pouvoir d'achat des agent-es

La Ville de Lyon a engagé des actions d'ampleur en faveur du pouvoir d'achat des agent-es, parmi lesquelles figure la «prime inflation», de 300 à 800 euros, au bénéfice de 75% des agent-es ; la hausse de la valeur faciale des tickets restaurant (augmentation d'un euro par ticket) ; la revalorisation de 5% de la prime de fin d'année soit une augmentation de 85 euros.

#02 Revalorisation de la carrière des agent-es de catégorie C

La Ville de Lyon accélère le déroulement de carrière des agent-es de catégorie C en augmentant le rythme des ratios d'avancement jusqu'à 75% en 2025. Cette action est accompagnée par l'accélération du rythme des campagnes de promotion interne.

#03 Un effort soutenu pour la formation de tous les agent-es : + 35% en 2023

La collectivité accompagne le maintien et le développement des compétences de ses agent-es via le renforcement de sa politique de formation, dont le budget a augmenté de 35% en 2023.

#04 Renforcement de la prise en charge des trajets domicile-lieu de travail

Le plan de mobilité employeur (PDME), adopté en décembre 2023, vise à renforcer les mobilités actives, la qualité de vie, à diminuer les émissions de gaz à effet de serre, et à réduire les dépenses de tous les agent-es. La Ville participera désormais à hauteur de 75% aux abonnements de transports, et proposera un forfait mobilités durables jusqu'à 300 euros.

#05 Participation renforcée de la ville en faveur de la santé de ses agent-es

La hausse des tarifs de mutuelle et de prévoyance constatée au 1^{er} janvier 2023 a été couverte par moitié par la collectivité, soit une augmentation de sa participation à son financement à hauteur de 700 000 euros.

#06 Égalité femmes-hommes : allongement du congé paternité à 10 semaines

L'allongement du congé paternité permet de porter le congé paternité au même niveau que le congé maternité, soit 10 semaines. C'est une première pour une collectivité en France.

#07 Premier baromètre de la qualité de vie au travail

Du 22 mai au 20 juin 2023, la Ville a lancé une première édition de cette grande enquête sur la qualité de vie au travail auprès de tous les agent-es de la Ville et du CCAS. Ce baromètre annuel permettra de mesurer les évolutions et d'orienter les actions de la Ville en matière de prévention des risques professionnels. 9 agent-es sur 10 ont de bonnes relations avec leurs responsables et 4 sur 5 estiment que leur tâche a du sens. Le revers de la médaille, c'est que plus de 8 agent-es sur 10 estiment que leur rémunération est insuffisante. La ville avancera sur ce chantier en 2024.

#08 Congé menstruel et interruption de grossesse

La Ville de Lyon lève un tabou, en mettant en place à partir du 1er janvier 2024 deux nouvelles autorisations spéciales d'absence (ASA) en faveur de la santé des femmes et de leur bien-être au travail. En cas de règles douloureuses, 2 jours par mois d'absence ou de télétravail exceptionnel peuvent être accordés sur présentation d'un certificat médical : il s'agit de l'ASA congé menstruel. En cas d'interruption de grossesse, naturelle, volontaire ou médicalisée, il est possible de bénéficier de 2 jours d'absence : c'est l'ASA pour interruption de grossesse.

#09 Journée «fier-es de notre service public»

Face à des services publics fortement fragilisés par la stigmatisation des fonctionnaires, les privatisations, les coupes budgétaires, la Ville de Lyon a souhaité mettre à l'honneur le service public et l'engagement des agent-es publics en organisant un évènement singulier d'une journée, le 17 novembre 2023, avec le collectif «Nos services publics», qui rassemble dans toute la France des agent-es engagés et fiers de leur service public.

#10 Inclusion des personnes en situation de handicap

Cet engagement s'est traduit notamment par l'organisation d'une journée "portes ouvertes" pour les personnes en situation de handicap en avril dernier, ainsi que par un nouveau conventionnement avec le FIPHFP (2024-2026), mobilisant près de 2,5 millions d'euros en faveur de l'inclusion.

Portrait type d'un-e agent-e permanent de la Ville de Lyon



63%
de l'effectif est féminin.

Âge moyen :
46 ans
et **5 mois**



81%
de l'effectif est
fonctionnaire.

En moyenne,
28,7 jours par an
d'absence pour raisons de
santé par ETP rémunéré



42%
de l'effectif est en filière
technique.

En moyenne,
4,2 jours par an
de formation par agent-e
permanent formé.



61%
de l'effectif est en
catégorie C.

Au total,
239,1 M€ par an
de rémunération brute, soit
34 534€ par an
en moyenne par agent-e.



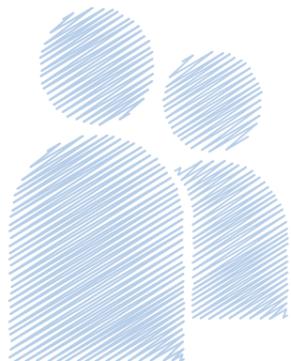
86%
de l'effectif est à temps
plein.

Présentation du Rapport social

de la Ville de Lyon

Le **Rapport social de la Ville de Lyon** est le document de référence en matière de suivi de la politique RH de la collectivité. Il se compose :

- Du **Rapport social unique (RSU)** de la Ville : document réglementaire mis en place par la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique. Il remplace l'ancien Rapport sur l'état de la collectivité (REC) qui était produit tous les deux ans. À partir de 2021, les collectivités ont l'obligation de produire ce document chaque année et de le transmettre à la Direction générale des collectivités locales (DGCL). Cf. *Précisions méthodologiques pour plus de détails sur les indicateurs RSU.*
- De **focus thématiques** que la collectivité a souhaité mettre en place pour avoir un panorama RH plus complet :
 - Deux focus portant sur des thématiques choisis avec les organisations syndicales. L'un de ces focus est réservé à une thématique relevant de l'égalité professionnelle.
 - Une étude sur les écarts de rémunération femmes-hommes (reprise des analyses qui étaient auparavant produites dans le cadre du Rapport de situation comparée).
 - L'index de l'égalité professionnelle qui mesure les écarts de situation entre les femmes et les hommes employés dans la collectivité (prévu par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023).
 - Un indicateur complémentaire aux éléments réglementaires exigés par la DGCL : la décomposition des effectifs permanents par délégations et directions.



Précisions méthodologiques



Les indicateurs présentés dans le RSU sont définis par la Direction générale des collectivités locales (DGCL). Ainsi, ils sont produits sur la base des définitions, périmètres et modes de calculs fournis par la DGCL.

Les chiffres présentés dans ce rapport social correspondent à l'**ensemble des effectifs de la Ville de Lyon**. Ces effectifs comprennent toutes les directions du **budget principal** de la collectivité ainsi que des **budgets annexes** : Théâtre des Célestins, Halles Paul Bocuse et Auditorium-ONL.

Sont comptabilisés l'ensemble des agent-es rémunérés par la ville, y compris les agent-es n'exerçant pas leurs fonctions dans la collectivité mais mis à disposition dans une autre structure.

La DGCL utilise la notion d'**équivalent temps plein rémunéré (ETPR)**. Cet indicateur est proportionnel à la quotité de temps de travail de l'agent-e, à sa rémunération et à sa période d'activité sur l'année. Ainsi, un-e agent-e à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPR. Un-e agent-e à temps plein présent la moitié de l'année donne lieu à 0,5 ETPR. Le calcul de l'ETPR tient compte du taux de rémunération particulier de certains agent-es à temps partiel : les agent-es à 80% sont payés au 6/7^{ème} et les agent-es à 90% sont payés au 32/35^{ème}. Par conséquent, un-e agent-e à temps partiel (80%) sur l'ensemble de l'année aura un ETPR de 0,857. Si celui-ci était à 80% les six premiers mois de l'année et à temps plein sur les six derniers mois, il comptera pour 0,9285 ETPR. De même, les ETPR des vacataires (payés à la tâche) sont estimés à partir du montant de rémunération versée. Cette estimation se base sur le taux horaire du SMIC et le nombre d'heures théoriques maximales de 151,67 (soit 35h/semaine).

Une partie des indicateurs RSU tiennent compte des contractuel-les permanents ou non permanents et sont déclinés par cadre d'emploi ou catégorie. Or, une partie de cette population ne dispose pas de cadre d'emploi et/ou de catégorie. Pour pouvoir tout de même les comptabiliser, nous leur avons attribué arbitrairement un cadre d'emploi :

- Les apprenti-es et les vacataires sont comptabilisés comme des adjoint-es techniques.
- Les contractuel-les permanents (article L.332-8) dans le domaine de la culture (musiciens, danseurs, etc.) sont considérés comme des professeurs d'enseignement artistique.
- Les contractuel-les permanents (article L.332-8) ne relevant pas du domaine de la culture sont affiliés aux attachés, rédacteurs ou adjoints administratifs.

Pour certains indicateurs, les évolutions 2022-2023 doivent être lues avec précaution. En effet, des changements méthodologiques (nouveaux modes de calcul, évolution du périmètre, etc.) ont pu intervenir entre le RSU 2022 et le RSU 2023. Ces changements expliquent certaines variations de chiffres.

Récapitulatif des populations d'agent-es présentées dans le RSU

➔ Agent-es sur emplois permanents

- **Fonctionnaires** : titulaires et stagiaires de la Fonction publique territoriale.
- **Contractuel-les 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-e fonctionnaire » ou pour tout emploi à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (contractuel-les article L.332-8, anciennement article 3-3).
 - Pour vacance temporaire d'un emploi **dans l'attente du recrutement d'un-e fonctionnaire** (contractuel-les article L.332-14, anciennement article 3-2).
 - Pour **remplacement d'un-e fonctionnaire ou d'un-e contractuel-le indisponible**, y compris remplacement d'agent-es absents pour maladie (contractuel-les article L.332-13, anciennement article 3-1).
 - Pour des emplois administratifs et techniques de direction, c'est-à-dire sur des **emplois fonctionnels** (contractuel-les articles L.343-1, anciennement article 47).
 - En qualité de **travailleurs-euses en situation de handicap** (contractuel-les article L.352-4, anciennement article 38).
 - Après **transfert d'une structure privée** (reprise d'un contrat de droit privé transformé en contrat de droit public).

➔ Agent-es sur emplois non permanents

- **Contractuel-les recruté-es** :
 - En qualité de **collaborateur-trices de cabinet** et de **groupe d'élus** (contractuel-les articles L.333-1 et L.333-12, anciennement article 110 et 110-1).
 - En qualité d'**assistant-e maternel** (article L422-6 du code de l'action sociale et des familles).
 - En cas d'**accroissement temporaire ou saisonnier** d'activité (contractuel-les articles L.332-23 1° et L.332-23 2°, anciennement articles 3 I 1° et 3 I 2°).
 - Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés (**contrat de projet**) (contractuel-les article L.332-25, anciennement article 3 II).
 - En qualité d'**apprenti-e** (contrat de droit privé).
 - En qualité de **CIFRE** (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) : contrat de droit privé bénéficiant aux doctorant-es réalisant un projet de recherche lié à l'objet de sa thèse et en liaison avec un laboratoire extérieur.
- **Vacataires**, c'est-à-dire des agent-es engagés pour « une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Note : Avec l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP) en mars 2022, les références aux articles de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 concernant les contractuels ne s'appliquent plus. Pour aider à la lecture, le tableau ci-dessus précise la référence à l'article du CGFP et celle à l'article de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.



Chapitre

02

**Focus
thématiques**

Focus

01

Focus sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Introduction

La stratégie d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de la collectivité découle pleinement du Pacte Social, document cadre fixant la politique souhaitée par les élus en matière de ressources humaines à la ville de Lyon. Le redéploiement du Document Unique revêt une place centrale dans cette stratégie. En intégrant l'évaluation des risques psychosociaux, il s'agit de mettre la prévention primaire au cœur des priorités, de déployer des actions de nature à limiter les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail, dans une démarche d'amélioration continue.

I. Le DUERP : une obligation réglementaire, au cœur de la prévention des risques professionnels



Selon les articles R4121-1 et R4121-2 du code du travail, les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Obligation réglementaire à laquelle tout employeur doit se conformer, la création ou la mise à jour du Document Unique permet de discuter du travail, des risques, des ressources et de co-construire des actions de prévention des risques dans les collectifs de travail.

Il doit être un outil vivant, mis à jour régulièrement, et donnant lieu à des échanges réguliers entre agents et manager pour questionner le travail, et l'améliorer dans la durée afin qu'il soit facteur d'épanouissement professionnel et non de risque.

Il prend la forme d'un document mis à jour annuellement à l'échelle d'une direction. Il traite des risques physiques mais aussi des risques psychosociaux (RPS).

Accessible à tous les agents, le DU comporte une partie diagnostic et évaluation des risques et un plan d'actions destiné à prévenir et à réduire les risques identifiés.

Le DU, c'est aussi :

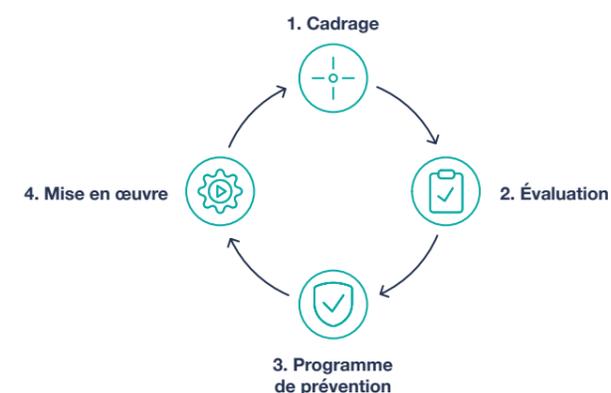
1. Un moyen de **créer une culture commune** de la prévention
En associant les agents au diagnostic des risques et à l'élaboration du plan d'actions, le déploiement du DUERP crée une culture partagée de la prévention.
2. Un **outil de management au quotidien** pour réduire les risques, améliorer l'organisation et les processus
En associant pleinement les managers à la démarche d'évaluation des risques et notamment à la rédaction des plans d'action, on transforme le DUERP en véritable outil de pilotage du quotidien.

3. Une démarche participative pour parler du travail

Dans un contexte où le rythme de travail s'intensifie, alors que le télétravail a des effets ambivalents sur la qualité de vie au travail – une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour ceux qui en bénéficient mais aussi un risque pour le collectif de travail- il est important de prendre du temps pour parler de la manière dont on travaille. La démarche DUERP offre un espace pour aborder de façon réflexive les problématiques liées au travail et qui rend les agents acteurs de la prévention.

4. Une démarche d'amélioration continue

Le DUERP n'est pas un document figé, mais un outil mis à jour chaque année pour alimenter une démarche d'amélioration continue de la prévention des risques. Les groupes de travail consacrés à l'évaluation des risques permettent souvent de débloquer des situations ou de trouver des solutions à des problèmes simples (par exemple : améliorer l'agencement d'un bureau, régler la hauteur d'un écran, orienter vers le bon interlocuteur RH, adapter un fonctionnement interne...).



Zoom sur ce que le document unique ne doit pas être :

- Un document réalisé par un conseiller en prévention ou un encadrant sans tenir compte du vécu des agents ;
- Un document qui compile l'ensemble des risques rencontrés par les agents, sans programmation d'actions de prévention de nature à réduire ces risques ;
- Un document sur lequel on travaille pendant un an et que l'on range dans un placard.

Depuis 2021, le service Vie au travail de la direction Relations Sociales et Vie au Travail (DRSVT), garante du déploiement de la politique de prévention à l'échelle de la ville a œuvré pour :

- Développer et faire évoluer, en lien avec le réseau des conseillers de prévention (CP), une méthodologie DUERP permettant d'intégrer les risques psychosociaux et d'harmoniser les évaluations des risques à l'échelle de la Ville de Lyon.
- Développer et faire évoluer des outils sur lesquels s'appuyer pour les conseillers de prévention et les directions.
- Former les CP de direction à l'intégration des RPS dans le document unique (1 session en juin 2023 et 1 autre en septembre 2024).
- Contribuer à déployer la démarche en soutien des directions qui en font la demande.
- Établir une programmation réaliste du déploiement des DUERP en lien avec les directions et leurs conseillers de prévention et en associant la F3SCT (action mise en œuvre à partir de 2023, et a minima une fois par an).

II. Une méthodologie qui intègre les risques psychosociaux

Le constat partagé est que le plus souvent, les documents uniques existants dans les directions prennent en compte les risques « physiques », mais peu ou pas les risques psychosociaux (RPS).



Zoom sur les risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

Ces risques sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Ils peuvent avoir des conséquences différentes sur les agents pour une même exposition à des facteurs de stress. Les manifestations peuvent être très diverses et toucher la santé physique (troubles musculo-squelettiques, problèmes cardiovasculaires, lombalgie...), la santé mentale (stress, troubles du sommeil, burn-out...) ou la santé « sociale » (isolement du collectif, harcèlement...).

Concrètement, les conseillers en prévention et psychologues du travail interrogent les agents, par unités de travail, sur les thématiques suivantes, inspirées de méthodologies existantes et adaptées aux réalités d'une collectivité territoriale :

- La charge de travail (équilibrée, faible, importante...)
- La charge émotionnelle (exposition à de la violence, à du public en difficulté, à des conflits...)
- L'organisation du travail (répartition du travail, transmission d'informations, prises de décision, objectifs...)
- Les valeurs professionnelles (sens au travail, qualité du travail réalisé...)
- Les relations de travail (partenaires, collègues, hiérarchie...)
- Autres thématiques (adaptation des outils, accueil, statut, reconnaissance, équilibre vie pro vie perso...)

La méthodologie proposée par la DRSVT permet à présent d'interroger plus en profondeur les facteurs de risques psychosociaux auxquels peuvent être confrontés les agents.

Réaliser une évaluation de l'ensemble des risques, en partant de zéro, demande un investissement certain en matière de temps pour les équipes et pour les professionnels de la prévention.

Pour se donner toutes les chances de réussite, il convient de fonctionner en mode projet, avec des échéances régulières, et d'impliquer la hiérarchie dans la démarche. Les professionnels de la prévention viennent en appui méthodologique et technique, mais c'est bien l'encadrement qui valide l'évaluation des risques et, surtout, le programme de prévention à mettre en œuvre et les moyens associés.

Les grandes étapes théoriques de la démarche sont les suivantes :

 Cadrage	1-2 mois	Partager le sens
		Délimiter le périmètre (Unités de Travail)
		Évaluer la charge
		Programmer les réunions
		Préciser le partage des tâches (préventeurs, directions, DRSVT)
 Évaluation	3-5 mois	Sensibiliser les acteurs de la démarche
		Animer les groupes de travail d'évaluation des risques
		Rédiger / mettre en forme l'évaluation des risques et les propositions d'actions
 Programme de prévention	2- 3 mois	Effectuer une restitution aux agents, s'accorder sur les risques prioritaires et approfondir les pistes d'actions de prévention
		Co construire avec la hiérarchie le programme annuel de prévention, en priorisant les actions
		Préciser les échéances et les responsables de la mise en œuvre
 Mise en œuvre	Année N+1 (dont mise à jour)	Finaliser le DUERP à l'échelle du périmètre étudié
		Communiquer le DUERP (Formation spécialisée, agents)
		Aborder le sujet régulièrement en réunion d'équipe / réguler les irritants, faire le point en interne sur l'avancée du programme de prévention
		Effectuer un point au moins annuel avec votre conseiller en prévention
		Mettre à jour le DUERP

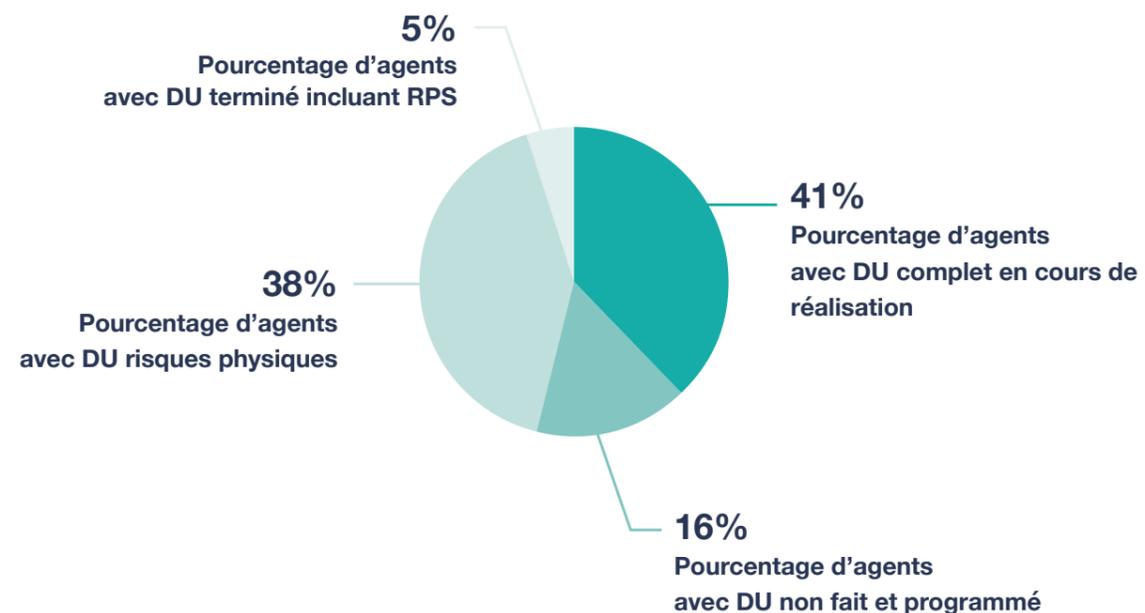
III. Le DUERP en chiffres à la ville de Lyon et les projections pour le futur

Pour l'année 2023, les conseillers de prévention sont intervenus pour l'évaluation des risques dans l'ensemble des délégations de la ville, et plus spécifiquement dans les directions / entités suivantes (certaines démarches se poursuivent en 2024), avec ou sans l'assistance du service Vie au Travail :

- **Délégation Ressources Humaines et Dialogue Social** : Direction Emploi et Compétences, Direction de l'Administration des Personnels, Direction Relations Sociales et Vie au Travail, Direction Pilotage Financier et Juridique
- **Délégation Proximité et Relations aux Habitants et Délégation Santé Prévention Sécurité** : évaluation des risques psychosociaux dans les mairies d'arrondissement
- **Délégation Culture, Patrimoine et Événements** : Direction Événementiel et Animations, Bibliothèque Municipale de Lyon (mise à jour)
- **Délégation Jeunesse Enfance Éducation Sports et Inclusion** : Comité de direction de l'Éducation, unités de travail métier ATSEM et ASEP et pôle coordination des activités périscolaires ; Direction des Sports (piscines et patinoires)
- **Délégation Urbanisme Immobilier Travaux** : Direction mobilité urbaine, Biodiversité et Nature en Ville, Direction de la Construction, Secrétariat Général, Eclairage Urbain, Gestion Technique des Bâtiments
- **Délégation Ressources** : Contrôle de Gestion, Moyens Généraux
- **Secrétariat Général** : Coordination institutionnelle, unité de travail des chauffeurs

Quelques données marquantes :

Fin 2023, on obtient le graphique suivant, qui indique que 16% des agents n'ont pas de document unique (en cours de programmation), 46% des agents sont couverts par un DUERP incluant les RPS terminés ou en cours d'élaboration, et 38% des agents sont couverts par une évaluation des risques qui n'inclut pas encore les RPS.



Le document unique de la ville de Lyon, c'est aussi :

- 13 familles de risques (chutes, manutentions manuelles, ambiances de travail...) qui couvrent l'ensemble des risques auxquels des agents de la ville peuvent être exposés dans le cadre de leur activité.
- Environ 300 unités de travail : groupes d'agents exposés à des risques similaires ; ce qui est représentatif de la diversité et de la richesse des métiers de la collectivité.
- Une cotation des risques en croisant et en évaluant 3 critères : la gravité la plus probable associée à un risque qui se matérialise, l'exposition à ce risque et la maîtrise (c'est-à-dire les mesures de prévention déjà existantes).
- Une mise en évidence des risques les plus importants et des priorités à traiter selon la cotation du risque, avec 4 codes couleurs :

Priorités d'actions	Commentaire
Action prioritaire, urgente	Une action doit être planifiée au plus vite. Si cela nécessite un lourd investissement non prévu, une action immédiate est mise en œuvre pour limiter le risque temporairement dans l'attente de la réalisation de l'investissement de nature à maîtriser le risque.
Action à mettre en œuvre	Une ou plusieurs actions sont à mettre en œuvre dans un délai de court terme. Si la maîtrise totale du risque nécessite un investissement non prévu, des actions permettant une amélioration de la situation sont mises en œuvre rapidement (investissements peu coûteux, communication, formalisation de consignes, note de service, sensibilisation du personnel et suivi de la situation dangereuse).
Action à envisager	Une ou plusieurs actions sont à programmer afin de réduire le risque. Si ces actions ne sont pas prioritaires de prime abord, il ne faut pas s'interdire de mettre en place tout de suite une ou plusieurs actions qui seraient peu coûteuses et faciles à mettre en place (exemple : sensibilisation, consigne...).
Niveau de prévention à maintenir	Le risque est globalement jugé maîtrisé. Néanmoins, cela n'empêche pas de définir des actions d'amélioration si elles sont souhaitées par les agents pour améliorer leurs conditions de travail, peu coûteuses et faciles à mettre en place.

Zoom sur les acteurs de la prévention

Afin de conseiller l'autorité territoriale et les directions dans la mise en œuvre de la politique de prévention, la ville de Lyon dispose d'acteurs de prévention tels que conseillers en prévention / ergonomes, assistants ou référents de prévention, et une psychologue du travail, répartis selon le graphique suivant :

Répartition des professionnels de la prévention par délégation

Délégation	CP/Ergonomes	Psychologue du travail
DRSVT (Service garant de la politique de prévention)	3	1
Périmètre transverse (Direction, secrétariat général, cabinet, DGRHDS, DGR)	3	0
Jeunesse, éducation, enfance, sport et inclusion	5	0
Santé, prévention, sécurité / proximité relation aux habitants	2	0
Culture, patrimoine, événementiel	2	0
Urbanisme, immobilier, travaux	5	0

Au total, cela représente 18,4 agents équivalent temps plein.

Pour piloter le suivi du déploiement, et pour disposer d'un état des lieux partagé à l'échelle de la ville sur les documents uniques existants dans les différentes directions et la date de leur dernière mise à jour, un document récapitulatif a été élaboré.

Il est demandé annuellement à chaque direction de mettre à jour ce document et de planifier la réalisation ou la mise à jour de l'évaluation des risques, par unité de travail.

Conclusion

L'évaluation des risques et sa mise à jour constituent le maillon essentiel d'une politique de prévention cohérente et d'une planification des actions à court, moyen et long terme, pour une amélioration continue des conditions de travail.

L'un des enjeux des prochaines années est de poursuivre son déploiement dans l'ensemble des services, notamment en matière de risques psychosociaux et en intégrant progressivement les risques liés aux violences sexuelles et sexistes.

Un autre enjeu majeur consiste à faire progresser la culture de prévention et l'implication de la ligne hiérarchique, afin de pérenniser la démarche.



Analyse des conditions de départs en retraite au prisme du genre

Introduction

Analyser les conditions de départ en retraite des agents de la Ville de Lyon est intéressant car cela donne une vision globale de leur carrière, en termes de temps de travail, de pénibilité, d'accident et de maladies professionnelles... Faire cette analyse sous le prisme du genre permet de mettre en lumière les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, qui surviennent tout le long d'une carrière.

D'après le Rapport vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, en 2021 l'écart de pension de retraite entre les hommes et les femmes était de 40% (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Chiffres-clés Édition 2023). Cela s'explique par plusieurs facteurs.

Tout d'abord, il y a des différences dans les parcours professionnels entre les hommes et les femmes car les responsabilités familiales reposent encore principalement sur les femmes. Le soin et la garde des enfants ou des parents âgés les amènent à interrompre leur carrière ou à réduire leur temps de travail. Cela impacte leur salaire, les promotions auxquelles elles pourraient prétendre et, in fine, leur niveau de pension. De plus, ces temps non travaillés sont parfois des temps non comptés dans le cumul de trimestres. Par exemple avant 2004, les disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans n'étaient pas prises en compte dans le nombre de calcul de trimestre d'assurance retraite. Ce qui a pu pousser les femmes à partir plus tard en retraite pour partir à taux plein ou alors à partir en retraite avec des niveaux de pensions réduits.

Ensuite, les salaires des femmes sont, en moyenne, inférieurs à ceux des hommes en raison d'inégalités salariales et de leur sur-représentation dans des secteurs moins rémunérateurs. Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes, et plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Rapport vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes). Cela impacte également le niveau de pension des femmes.

I. Des conditions de départ en retraite sous-tendues par des différences de carrière

On compte en 2023 **180 départs en retraite : 155 femmes et 65 hommes.**

	A	B	C	NR	Total général
Femmes	17	20	76	2	115
Hommes	10	8	47	-	65
					180

La moyenne d'âge des départs en retraite diffère de **5 mois**, elle est de **62.8 ans pour les femmes** et **62.3 ans pour les hommes**. On peut supposer que cela s'explique par des interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes, ce qui les pousse à travailler plus longtemps pour cumuler assez de trimestres et donc avoir un meilleur niveau de pension.

Catégorie	A	B	C	NR	Moyenne par sexe
Femmes	63,4	63,2	62,5	66,3	62,8
Hommes	64	62,4	62	-	62,3
Moyenne d'âge par catégorie	63,6	63,0	62,3	66,3	62,6

On observe une différence plus marquée dans l'ancienneté moyenne à la Ville de Lyon au moment du départ à la retraite, avec **24,6 ans pour les femmes** contre **31,4 ans pour les hommes**. Les hommes ont donc eu des carrières plus stables avec le même employeur sur une plus longue durée.

	Moyenne d'ancienneté à la sortie
Femmes	24,65
Hommes	31,35
Total général	27 ans

Le niveau de salaire avant le départ en retraite

Nous n'avons pas accès au niveau de pension des agents de la Ville de Lyon mais il est toutefois possible de faire une analyse des conditions de départ au prisme du genre basé sur les données disponibles, notamment l'indice majoré des agents avant leur départ en retraite.

En moyenne, l'indice majoré des femmes était de 493 avant leur départ en retraite.

En moyenne, l'indice majoré des hommes était de 514 avant leur départ en retraite.

Moyenne de l'indice majoré	A	B	C	Moyenne générale
Femmes	769	483	433	493
Hommes	755	532	459	514
Moyenne générale	764	497	443	500

Ce chiffre ne constitue pas en soi un indicateur précis des niveaux de pensions car la carrière de ces agents a pu se faire également en dehors de la Ville de Lyon, avec des niveaux de rémunérations que nous ne connaissons donc pas. Cependant nous constatons que les femmes parties en retraite en 2023 ont, en moyenne, des indices majorés inférieurs à ceux des hommes. L'écart est particulièrement important en catégorie B avec 49 points d'écart en défaveur des femmes. Il y a 26 points d'écart en catégorie C, en défaveur des femmes, et 14 points en défaveur des hommes en catégorie A.

II. Des motifs de départ en retraite qui traduisent une usure professionnelle plus forte chez les femmes

Nous notons des différences sur les motifs de départ en retraite entre les femmes et les hommes.

Motif des départs en retraite en 2023

Motif de sortie	Femme		Homme		Total général	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Retraite	90	58%	47	72,3%	137	76,1%
Événements de sortie multiples	2	1,7%	0	0	2	1,1%
Fin de mise à disposition	0	0	1	1,5%	1	0,6%
Retraite limite d'âge	9	7,8%	5	7,7%	14	7,8%
Retraite sur demande	79	68,7%	41	63,1%	120	66,7%
Retraite anticipée	7	6%	13	20%	20	11,1%
Retraite 15 ans / 3 enfants	1	0,87%	0	0	1	0,6%
Retraite carrière longue	6	5,2%	13	20%	19	10,6%
Retraite invalidité	18	15,6%	5	7,7%	23	12,8%
Retraite office	18	15,6%	5	7,7%	23	12,8%
Total général	115	100%	65	100%	180	100%

20% des agents **hommes** sont partis en **retraite anticipée** en 2023. C'est le deuxième motif de départ pour les hommes, après la retraite sur demande (63.1%). La **retraite pour invalidité** arrive en dernière et représente **7% des départs en retraite en 2023**.

Pour **les femmes**, le premier motif de départ en retraite est également la retraite sur demande avec **68.7% des cas**, puis la **retraite pour invalidité qui représente 15.6% des départs** et enfin la retraite anticipée pour **6% des agentes**.

Ces chiffres montrent que les femmes partent moins en retraite anticipée que les hommes et qu'elles sont plus confrontées à l'usure professionnelle avec un taux plus important de retraite pour invalidité.

Temps de travail avant le départ en retraite

L'analyse des temps de travail avant le départ en retraite permet également d'évaluer l'usure des agents.

Sur 180 départs en retraite de 2023, 10% des agents étaient à temps non complet ou partiel.

5 des agentes parties en retraite en 2023 étaient à temps partiel thérapeutique avant leur départ, contre seulement 1 homme.

	Temps non-complet	Temps partiel thérapeutique	Temps partiel sur autorisation	Temps plein	Total
Femmes	3	5	9	98	115
Hommes	0	1	0	64	65
Ensemble	3	6	9	162	180

II. Les interruptions de carrière

L'analyse des motifs d'absence de ces 180 agents partis en retraite au cours de leurs 15 dernières années de travail, c'est-à-dire entre 2007 et 2023 (il n'est pas possible de remonter plus loin dans l'historique des données), montre elle aussi des différences en fonction du genre.

→ 20.92 jours d'absence en moyenne pour les femmes.

→ 16.33 pour les hommes en moyenne.

Plus de temps d'absence donc en moyenne chez les femmes au cours de leurs dernières années de carrière, mais aussi de motifs d'absence que l'on va retrouver que l'on trouve exclusivement chez elles tels que les « congés de solidarité familiale » ou les « congés longue durée ».

Nous n'avons pas la profondeur d'historique nécessaire pour analyser l'interruption de carrière liée à des congés parentaux, des temps partiels de droit ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans pour ces agent-es. Cependant les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant ne sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne et les droits à formation dans la limite de 5 années au cours de la carrière seulement **depuis 2019**. Ce qui signifie qu'avant 2019, devenir mère avait un réel impact sur l'avancement et la rémunération des femmes, or **98 agentes sur les 115** parties en retraite en 2023 sont devenues mères avant 2019.

Conclusion

L'analyse des conditions de départ en retraite des agent-es en 2023 permet de mettre en lumière différents éléments :

- **les femmes partent en retraite plus tard** : en moyenne 5 mois plus tard que les hommes.
- **les femmes partent en retraite en moins bonne santé** : départ en retraite pour invalidité dans 15,6% des cas pour les femmes (contre 7% pour les hommes) et des temps partiels thérapeutiques plus utilisés chez les femmes, ainsi que l'utilisation d'absence pour congé longue durée.
- **les femmes ont des pensions de retraite probablement inférieures à celles des hommes** si l'on considère les niveaux d'indice majoré avant le départ en retraite et le fait qu'avant 2019, les congés parentaux et les temps partiels de droit ou les disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans n'étaient pas pris en compte à taux plein dans l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne et les droits à formation. Or ces temps sont principalement sollicités par les femmes : en 2023, les femmes représentaient 90% des temps partiels pour élever un enfant de moins de 3 ans, 98% des congés parentaux et 70% des disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans.



Analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

I. Méthodologie de l'analyse des rémunérations

La méthodologie est celle déployée précédemment dans les Rapports de situation comparée produits par la Ville de Lyon depuis 2014. En l'absence de méthode définie au niveau national, la Ville de Lyon perpétue celle développée et améliorée depuis plusieurs années. Les résultats produits dans ce document ne sont donc pas comparables à ceux d'autres collectivités, à ceux de la DGAFP ou à ceux d'autres études locales ou nationales. En effet, ceux-ci peuvent se baser sur d'autres périmètres et employer d'autres méthodes de calcul statistique.

A fin de comparaison, depuis septembre 2024, la production d'un index de l'égalité femmes-hommes a été rendue obligatoire pour l'ensemble de la fonction publique. Un des indicateurs de cet index porte sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Mais, faute de savoir précisément comment il est calculé, la Ville a choisi de continuer à produire sa propre analyse comparée des rémunérations.

1.1. Périmètre d'étude

L'effectif pris en compte comme base de calcul est celui des 7 134 agent-es positionné-es sur des **emplois permanents** (périmètre RSU) et ayant été rémunérés sur l'année 2023. Certains agents arrivés récemment et n'ayant pas eu une rémunération complète sur au moins un mois, ont été exclus de **l'effectif retenu pour cette analyse qui comprend 7 062 agent-es**. Ce périmètre englobe des agent-es connaissant des situations diverses en termes de statut, temps de travail, etc. En conséquence, l'observation des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes employé-es dans les services de la Ville est exprimée à travers une moyenne d'un effectif d'agent-es dont la situation n'est, a priori, pas forcément comparable. Il est donc nécessaire de procéder par focales permettant de comparer les agents en fonction de leur statut, de leur filière et de leur catégorie d'emploi. La **catégorie A+** comprend les cadres d'emplois suivants : administrateur-trices territoriaux, biologistes, vétérinaires, pharmacien-nes territoriaux, emplois fonctionnels, ingénieures en chef territoriaux, conservateur-trices territoriaux des bibliothèques ou du patrimoine, médecins territoriaux. Les emplois fonctionnels ont été ajoutés à cette catégorie en 2021. Composée de peu d'agent-es, elle est difficile à étudier statistiquement, mais incluse dans la catégorie A, elle déforme un effectif déjà disparate.

1.2. Composantes de la rémunération prise en compte

La rémunération prise en compte dans ce rapport est la rémunération brute (constituée du salaire net + charges salariales) sur les 12 mois de l'année. Ce salaire annuel est exprimé en moyenne, c'est-à-dire qu'il est divisé par le nombre d'agent-es l'ayant perçu.

La rémunération totale est décomposée en 5 catégories regroupant chacune plusieurs composantes :

- la rémunération de base,
- le régime indemnitaire,
- les heures supplémentaires, les astreintes et les permanences,
- les avantages,
- les mesures sociales.

Les avantages sont essentiellement constitués de remboursements dans le cadre du PDME, liés aux trajets domicile-travail.

Sont comprises dans les mesures sociales : la contribution patronale aux mutuelles santé et prévoyance des salarié-es, aux tickets-restaurant et les subrogations.

1.3. Indicateurs utilisés

L'écart de rémunération est un **indicateur clé de l'égalité professionnelle**. A Lyon, il est calculé sur la base d'une différence des moyennes annuelles entre les femmes et les hommes. Pour ne pas se méprendre sur la signification de cet indicateur, il est nécessaire de garder à l'esprit la façon dont il est construit et la population prise en compte.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne mesure pas forcément une inégalité ou une discrimination entre des femmes et des hommes en situation comparable.

En effet, l'écart de rémunération mesure les différences de rémunération entre les femmes et les hommes mais **celles-ci sont liées à leurs différences de position dans l'organisation** qui elles-mêmes traduisent des phénomènes sociétaux. La répartition genrée des responsabilités parentales ou l'orientation scolaire font que les femmes sont bien plus

souvent à temps partiel et sont moins présentes que les hommes dans certaines filières et dans certains cadres d'emploi. Elles peuvent aussi avoir des parcours professionnels différents, connaître plus souvent des interruptions de carrière et exercer dans des métiers moins sujets aux astreintes et heures supplémentaires, etc. Autant d'éléments susceptibles d'influer sur les salaires et d'expliquer les inégalités genrées de rémunération.

Ce sont ces multiples facteurs, qui eux-mêmes peuvent être expliqués par des phénomènes sociétaux (répartition genrée de responsabilités familiales, orientation scolaire, niveau de diplôme...), qui contribuent à produire l'écart exprimé par cet indicateur global. Les évolutions de cet indicateur s'expliquent par les revalorisations salariales accordées aux métiers les plus féminisés, mais aussi par des évolutions de la (non-)mixité des services, des interventions sur la ségrégation verticale (inégalité d'accès des hommes et des femmes à certaines catégories ou à certains grades), sur les parcours professionnels, etc.

Une étude mandatée par la collectivité et conduite en 2020 par un cabinet externe (ISM Corum 2021), visant à identifier **les facteurs des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** à la Ville, démontre que ce sont essentiellement les différences de position dans l'organisation qui créent cet écart et l'effet prépondérant des ségrégations verticales entre les catégories d'emploi et au sein de ces catégories. "La répartition différenciée des femmes et des hommes entre les catégories d'emploi produit à elle seule 53.5% de l'écart de rémunération entre les sexes."

D'autres variables interviennent plus faiblement, telles que la situation familiale, les interruptions de carrière pour raison familiale même si elles ont pu constituer un frein à l'évolution professionnelle des femmes et aux ségrégations verticales constatées précédemment. L'ancienneté joue plutôt en faveur des femmes dans la mesure où la proportion de femmes est plus élevée parmi les agent-es présent-es depuis 20 ans ou plus à la Ville. Les changements professionnels (la mobilité interne), plus fréquents parmi les hommes, contribuent au contraire à 10.3% de l'écart. Au final, l'ensemble des variables prises en compte dans l'analyse contribue à expliquer l'écart de rémunération excepté pour les agent-es de plus de 50 ans.

1.4. Comment calculer les écarts de salaire ?

Dans quel sens calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Dans ce rapport, comme habituellement dans les mesures d'écart de salaire entre les femmes et les hommes, nous considérons que la rémunération des hommes est la rémunération de référence.

La formule de calcul retenue pour obtenir le pourcentage d'écart est la suivante : $(\text{rémunération F} - \text{rémunération H}) / \text{rémunération H}$.

Cette formule indique combien les femmes gagnent, en moins, en référence au salaire des hommes.

Toutefois la rémunération des hommes étant la plus élevée, la

placer en dénominateur revient à afficher un écart moindre que si l'on prenait le salaire des femmes comme référence.

Une autre manière de calculer, avec la formule suivante : $(\text{rémunération F} - \text{rémunération H}) / \text{rémunération F}$, nous donnerait un chiffre plus élevé. Il exprimerait, de combien, en pourcentage, il faudrait augmenter les salaires des femmes pour qu'ils atteignent les salaires des hommes.

Les deux méthodes sont possibles. La première s'est imposée dans le débat public qui présente, dans la majorité des cas, l'écart de rémunération entre femmes et hommes du point de vue masculin, c'est pourquoi nous l'avons retenue.

Ce mode de calcul permet de bien identifier comment lire les écarts de rémunération : si l'écart de rémunération est négatif, il est en défaveur des femmes alors que s'il est positif, il signifie que les femmes sont en moyenne mieux rémunérées que les hommes.

Des résultats bruts aux résultats tenant compte du temps de présence et de la quotité de travail

Certains agent-es ont été embauchés en cours d'année, d'autres ont pu revenir d'une disponibilité ou d'un congé. Leur rémunération annuelle n'est donc pas complète sur l'année ce qui peut introduire des distorsions lorsqu'on l'agrège à celle d'agent-es présents depuis plus d'un an. Pour éviter cet effet et rendre la base de calcul des écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes plus juste, **un premier redressement est opéré dans les tableaux suivants ramenant la rémunération à une année entière.**

Par ailleurs, plusieurs agent-es travaillent à temps partiel (858 en 2023 contre 878 agent-es en 2022 et 1 041 agent-es en 2021) dans la collectivité dont une large majorité de femmes (89% en 2023 contre 90 % en 2022 et 87,7 % en 2021). Subi ou choisi, de droit ou sur autorisation, toujours est-il que ce sont les femmes qui ont plus fréquemment recours au temps partiel. Notons, que ce sont pour les tranches d'âge entre 30 ans et 44 ans que la proportion de femmes à temps partiel est la plus élevée. Cette donnée, souvent liée à la répartition des tâches dans l'espace familial ou domestique, pèse sur leur rémunération, leur autonomie financière et leurs conditions de départ en retraite.

Un changement méthodologique à noter en 2023 : le calcul du coefficient de redressement en fonction du temps de travail est dorénavant fait sur la base du "taux administratif payé" et non plus sur les "équivalents temps plein". Le calcul est ainsi plus juste puisqu'il prend ainsi mieux en compte la situation des agent-es qui travaillent à 90% (rémunérés au 6/7ème soit 86%) ou 80% (rémunérés au 32/35ème soit 91%).

Les tableaux suivants proposent donc **une correction des rémunérations en fonction de la quotité travaillée par chaque agent-es**. Ce calcul permet d'évaluer la contribution du recours au temps partiel à la construction de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

II. Indicateurs de synthèse sur la rémunération globale

La rémunération totale est constituée des composantes suivantes :

- le traitement indiciaire,
- le régime indemnitaire,
- les heures supplémentaires,
- les astreintes et permanences,
- les avantages,
- les mesures sociales.

Avant 2020, les avantages et les mesures sociales n'étaient pas pris en compte, d'où la présentation de plusieurs indicateurs ayant plus ou moins de profondeur d'historique.

Écart sur la rémunération annuelle moyenne totale, corrigées du temps de travail et de présence, par catégorie

Catégories	2020	2021	2022	2023
A+	-2,9%	-8,4%	-7,0%	-2,5%
A	-14,8%	-14,3%	-9,4%	-11,6%
B	-5,9%	-5,1%	-10,6%	-10,3%
C	-8,8%	-8,8%	-8,9%	-5,8%
Total général	-10,2%	-10,3%	-9,6%	-8,0%

La réduction de l'écart de rémunération se poursuit en 2023.

En 2022, la baisse de l'écart était d'abord portée par la catégorie A. En 2023, c'est dans la catégorie C que la baisse de l'écart est la plus flagrante après plusieurs années de stagnation.

Évolution pluriannuelle de l'écart de rémunération (TI + RI + heures supp.+ astreintes et perm.) entre femmes et hommes par catégorie hiérarchique (hors correction)

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2019	2020	2021	2022	2023
A*	-24,7%	-21,8%	-23,2%	-23,2%	-21,0%	-19,2%	-18,3%	-17,2%	-14,3%	-16,5%
B	-12,5%	-13,1%	-13,1%	-11,2%	-8,9%	-9,0%	-6,8%	-9,0%	-14,6%	-12,4%
C	-16,0%	-16,2%	-15,0%	-15,4%	-15,8%	-13,6%	-11,9%	-11,4%	-12,9%	-11,2%
Global	-19,9%	-19,6%	-19,0%	-18,8%	-17,8%	-14,7%	-12,9%	-12,7%	-13,2%	-12,3%

* Les catégories A et A+ ont été agrégées.

Les résultats ci-dessus ne sont pas corrigés du temps de travail et du temps de présence mais cet indicateur propose une profondeur d'historique intéressante pour percevoir les évolutions sur le long terme, depuis les premiers exercices d'identification des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Tableau de synthèse des écarts F/H sur la rémunération en 2022

	Sans redressement	Pour les 3 filières avec des effectifs importants (sans redressement)			Par statut (sans redressement)		Pour les seuls agent-es à temps plein	En redressant les rémunérations selon le temps de travail et la présence	Parmi les seuls agent-es n'ayant pas changé de cadre d'emploi entre 2021 et 2022
		Administrative	Technique	Culturelle	Fonctionnaires	Contractuels			
ENSEMBLE DES AGENT-ES									
Rémunération totale	-12,6%	-14,9%	-15,4%	-0,2%	-10,2%	-23,8%	-10,9%	-9,6%	-10,9%
Traitement indiciaire seul	-8,9%	-11,9%	-11,8%	1,0%	-5,4%	-24,1%	-7,3%	-5,8%	-7,3%
Régime Indemnitaire seul	-19,6%	-28,2%	-24,1%	-4,1%	-18,8%	-23,6%	-17,5%	-17,0%	-17,9%
A									
Rémunération totale	-13,8%	-7,8%	-9,1%	3,5%	-17,9%	-13,5%	-11,7%	-11,6%	-13,6%
Traitement indiciaire seul	-12,3%	-4,7%	-6,6%	4,4%	-12,1%	-15,7%	-10,5%	-9,9%	-12,4%
Régime Indemnitaire seul	-19,1%	-16,6%	-11,9%	-1,6%	-31,7%	-6,5%	-16,2%	-17,4%	-18,1%
B									
Rémunération totale	-14,0%	1,5%	-5,3%	-3,4%	-15,5%	-14,6%	-13,2%	-10,6%	-8,7%
Traitement indiciaire seul	-10,0%	3,1%	-3,9%	-2,6%	-10,5%	-13,0%	-9,1%	-6,7%	-4,9%
Régime Indemnitaire seul	-22,8%	0,1%	-2,6%	-4,8%	-15,9%	-15,9%	-22,1%	-19,5%	-16,6%
C									
Rémunération totale	-12,2%	1,4%	-13,3%	-1,2%	-10,6%	5,4%	-10,6%	-8,9%	-11,1%
Traitement indiciaire seul	-7,6%	1,8%	-10,2%	1,1%	-6,0%	8,8%	-5,9%	-4,2%	-6,4%
Régime Indemnitaire seul	-20,3%	3,0%	-19,4%	-9,2%	-15,9%	2,7%	-18,5%	-17,5%	-19,3%

	Pour les 3 filières avec des effectifs importants (sans redressement)			Par statut (sans redressement)		En redressant les rémunérations selon le temps de travail et la présence	Parmi les seules agent-es n'ayant pas changé de cadre d'emploi entre 2022 et 2023
	Sans redressement	Administrative	Technique	Culturelle	Fonctionnaires		
ENSEMBLE DES AGENT-ES							
Rémunération totale	-11,6%	-13,8%	-13,2%	-12,4%	-9,2%	-22,6%	-10,9%
Traitement indiciaire seul	-8,7%	-11,5%	-10,4%	-15,0%	-5,1%	-23,4%	-7,8%
Régime Indemnitaires seul	-19,2%	-27,3%	-22,1%	-3,6%	-18,6%	-22,0%	-18,6%
A							
Rémunération totale	-15,8%	-9,9%	-11,5%	-8,9%	-18,2%	-18,9%	-14,2%
Traitement indiciaire seul	-15,2%	-8,6%	-9,9%	-12,0%	-13,4%	-21,7%	-13,5%
Régime Indemnitaires seul	-20,1%	-15,8%	-13,4%	4,3%	-31,1%	-10,7%	-18,8%
B							
Rémunération totale	-12,0%	8,7%	-10,2%	-6,2%	-14,7%	-8,8%	-12,8%
Traitement indiciaire seul	-7,6%	10,2%	-8,3%	-8,4%	-8,9%	-7,6%	-8,6%
Régime Indemnitaires seul	-22,5%	6,9%	-7,9%	6,8%	-27,2%	-10,8%	-22,3%
C							
Rémunération totale	-10,3%	5,2%	-11,0%	-1,1%	-9,1%	-1,1%	-9,6%
Traitement indiciaire seul	-6,7%	4,2%	-8,8%	0,4%	-5,4%	-0,7%	-5,7%
Régime Indemnitaires seul	-19,7%	7,9%	-17,4%	-10,4%	-18,7%	-3,3%	-19,2%

III. Analyse par composante de la rémunération

3.1 La part des différentes composantes de la rémunération

Portrait de la rémunération des femmes et des hommes en moyenne sur l'ensemble des effectifs (en euros)*

Composantes de la rémunération 2023	Année	Femmes		Hommes		Total	
Traitement indiciaire	2022	22 658	72,7%	24 879	69,8%	23 466	71,6%
	2023	23 484	72,7%	25 729	70,3%	24 304	71,7%
Régime Indemnitaires	2022	5 609	18,0%	6 974	19,6%	6 105	18,6%
	2023	5 656	17,5%	6 998	19,1%	6 146	18,1%
Heures Supplémentaires	2022	109	0,3%	698	2,0%	323	1,0%
	2023	98	0,3%	549	1,5%	262	0,8%
Astreintes et permanences	2022	23	0,1%	164	0,5%	74	0,2%
	2023	19	0,1%	121	0,3%	56	0,2%
Avantages	2022	201	0,6%	206	0,6%	203	0,6%
	2023	268	0,8%	271	0,7%	269	0,8%
Mesures sociales	2022	2 553	8,2%	2 711	7,6%	2 611	8,0%
	2023	2 786	8,6%	2 922	8,0%	2 835	8,4%
Total	2022	31 153	100%	35 632	100%	32 782	100%
	2023	32 311	100%	36 590	100%	33 873	100%

* Les données de ce tableau sont produites sur la moyenne de la totalité des effectifs et non sur celle des agent-es qui perçoivent effectivement telle ou telle composante de la rémunération.

La rémunération des femmes et des hommes ne se compose pas tout à fait de la même façon.

La part du traitement indiciaire est plus importante pour les femmes alors que la part du Régime indemnitaire est, en moyenne plus importante chez les hommes.

En moyenne, la rémunération liée au régime indemnitaire augmente plus pour les femmes que pour les hommes. La rétribution des heures supplémentaires, astreintes et permanences est plus importante dans des métiers occupés principalement par des hommes.

Sur l'ensemble des effectifs, 435 femmes perçoivent une rémunération liée au paiement d'heures supplémentaires contre 490 en 2022. Le nombre d'hommes percevant des heures supplémentaires passe de 862 à 814.

L'écart au niveau des **heures supplémentaires** est essentiellement construit par le fait qu'en bénéficient plus les adjoints techniques, les agents de maîtrise et les agents de police municipale, cadres d'emploi fortement masculins.

Les rémunérations dues aux **astreintes et permanences** sont perçues par 272 agent-es en 2023 contre 278 en 2022.

En moyenne, les rémunérations liées aux **avantages** ont augmenté. Sur les 2 578 hommes présents dans l'effectif, 1 395 ont recours au PDME, soit 54% (contre 45% en 2022 et 32% en 2021) alors que 64% (contre 51% en 2021 et 58% en 2022) des femmes en effectif permanent y ont recours. Au total, ce sont 2 907 femmes qui perçoivent, en moyenne,

414 € liés au PDME contre 1 395 hommes qui perçoivent en moyenne 501 €.

Quant aux rémunérations liées à des mesures sociales, elles ont en moyenne augmenté en 2023, profitant un peu plus aux hommes.

3.2 Détail de la construction des écarts par composante et par catégorie

Évolution de l'écart lié au traitement indiciaire corrigé du temps de présence et de travail

Catégorie	2020	2021	2022	2023
Catégorie A+	5,6%	-2,7%	-0,9%	● 2,4%
Catégorie A	-12,3%	-13,1%	-9,1%	● -12,0%
Catégorie B	-2,8%	-1,8%	-6,7%	● -5,9%
Catégorie C	-5,0%	-4,8%	-4,2%	● -2,0%
Total	-6,5%	-6,9%	-5,8%	● -5,0%

On note une diminution de l'écart lié au traitement indiciaire en 2023.

Cette diminution nette en catégorie A en 2022, s'observe surtout en catégorie C en 2023 et se reporte sur l'ensemble de l'effectif.

En 2022, l'augmentation de l'écart en catégorie B, était potentiellement dû à l'arrivée des auxiliaires de puériculture dans cette catégorie.

Évolution pluriannuelle de l'écart de rémunération lié au traitement indiciaire par catégorie hiérarchique (sans correction)

Catégorie	2015	2016	2017	2019	2020	2021	2022	2023
A+	-19,7%	-9,8%	-7,8%	-2,1%	-2,7%	-6,2%	-2,6%	● -8,7%
A		18,9%	-16,2%	-15,7%	-14,5%	-12,9%	-11,7%	● -14,0%
B	-7,2%	-5,2%	-3,6%	-5,3%	-4,1%	-5,6%	-10,0%	● -7,6%
C	-8,7%	-8,8%	-9,6%	-8,3%	-7,7%	-7,0%	-7,6%	● -6,7%
Global	-13,3%	-12,7%	-12,0%	-10,0%	-9,1%	-8,7%	-8,9%	● -8,7%

Évolution de l'écart lié au régime indemnitaire corrigé du temps de présence et de travail

Catégorie	Ecart 2020	Ecart 2021	Ecart 2022	Ecart 2023
Catégorie A+	-17,3%	-20,2%	-15,9%	● -12,0%
Catégorie A	-24,2%	-20,4%	-11,0%	● -2,1%
Catégorie B	-15,3%	-14,9%	-19,5%	● -9,4%
Catégorie C	-18,0%	-17,9%	-17,5%	● -4,6%
Total	-20,5%	-20,4%	-17,0%	● -7,3%

La réforme du régime indemnitaire a contribué à faire baisser l'écart en 2022. Ce mouvement s'accroît en 2023, l'écart global dû au RI diminuant de 10 points. Cette réduction de l'écart, est notamment lisible en catégorie A et en catégorie C.

Évolution pluriannuelle de l'écart de rémunération lié au régime indemnitaire par catégorie hiérarchique (sans correction)

Catégorie	2015	2016	2017	2019	2020	2021	2022	2023
A+	-38,0%	-36,0%	-34,4%	-22,5%	-21,8%	-22,8%	-18,3%	● -20,9%
A		-33,3%	-33,3%	-25,2%	-25,3%	-20,1%	-13,4%	● -14,5%
B	-38,0%	-34,3%	-30,5%	-18,5%	-16,4%	-18,0%	-22,8%	● -22,5%
C	-45,7%	-34,4%	-35,6%	-22,0%	-20,1%	-19,3%	-20,3%	● -19,7%
Global	-44,6%	-38,9%	-38,4%	-24,1%	-22,3%	-21,6%	-19,6%	● -19,2%

Heures supplémentaires, détail du calcul de l'écart

Catégorie	Effectifs 2023	Dont femmes	HS moyenne femmes	HS en moyenne hommes	Écart 2023	Écart 2022
Catégorie A*	4	50%	115	1 257	-90,8%	-32,3%
Catégorie B	143	37%	775	2 230	-65,2%	-69,8%
Catégorie C	1092	34%	1 071	1 679	-36,2%	-47,6%
Total	1239	34%	1 030	1 739	-40,8%	-50,7%

Les heures supplémentaires sont surtout employées dans des métiers masculinisés : 704 dans la filière technique, essentiellement en cat. C, 244 dans la filière police municipale, 176 dans la filière administrative, 42 dans la filière culturelle. Globalement, moins d'agents bénéficient d'heures supplémentaires et l'écart entre les femmes et les hommes enregistre une baisse significative.

Astreintes, permanences, détail du calcul de l'écart

Catégorie	Effectifs 2023	Dont femmes	Astreinte moyenne femmes	Astreinte moyenne hommes	Ecart 2023	Ecart 2022
Catégorie A*	59	49%	1 999	3 185	-37%	-41%
Catégorie B	47	15%	1 721	2 032	-15%	26%
Catégorie C	166	16%	550	964	-43%	-37%
Total	272	23%	1 347	1 487	-9%	-11%

Présentes dans toutes les catégories d'emploi, les astreintes concernent 277 agent-es dont 73% d'hommes. Cet effectif est stable par rapport à 2022 de même que l'écart des rémunérations dues à cette composante.

Avantages, détail du calcul de l'écart

Catégorie	Effectifs 2023	Dont femmes	Moyenne des Avantages femmes	Moyenne des Avantages hommes	Ecart 2023	Ecart 2022
Catégorie A*	822	67%	377	406	-7%	-5%
Catégorie B	919	72%	373	392	-5%	-2%
Catégorie C	2561	66%	442	564	-22%	-31%
Total	4302	68%	414	502	-18%	-24%

L'effectif percevant des avantages augmente : 3 091 en 2021, 3 778 en 2022 et 4 302 en 2023. 68 % de ces bénéficiaires sont des femmes contre 69% en 2022. La part des hommes parmi les bénéficiaires des avantages liés au PDME a tendance à progresser : parmi les 524 nouveaux bénéficiaires, 43% sont des hommes.

Mesures sociales, détail du calcul de l'écart

Catégorie	Effectifs 2023	Dont femmes	Moyenne des Mesures sociales femmes	Moyenne des Mesures sociales hommes	Ecart 2023	Ecart 2022
Catégorie A*	1320	64%	2 466	2 624	-6%	-6%
Catégorie B	1438	67%	2 456	2 676	-8%	-8%
Catégorie C	4258	62%	2 636	2 783	-5%	-5%
Total	7016	64%	2 566	2 734	-6%	-6%

La catégorie "Mesures sociales" comprend la participation de la Ville aux tickets restaurant, aux mutuelles (santé et prévoyance) et les subrogations. Elle concerne donc tous les agent-es. Après une forte augmentation sur cette composante en 2022, celle-ci continue à progresser de +9% chez les femmes et de +8% chez les hommes.

Chaque composante de la rémunération contribue à créer l'écart total. **Le traitement indiciaire étant le plus élevé, il génère l'essentiel de l'écart** en valeur absolue, soit 1 360€ (après correction) contre 1 545€ en 2022. Avec 1 162 € d'écart moyen entre les femmes et les hommes (1 252 € en 2022), **le régime indemnitaire accroît cet écart**. L'écart lié au régime indemnitaire baisse en 2022, essentiellement en catégorie C et cette baisse se répercute sur la moyenne générale.

Les rémunérations liées aux contraintes propres à certains postes telles que les heures supplémentaires, les astreintes ou les permanences sont, comme les années précédentes, largement en faveur des hommes. D'une part, ils sont majoritaires dans les emplois soumis à ces contraintes de présentiel en horaires atypiques. D'autre part, dans les emplois plus largement féminisés qui génèrent beaucoup d'heures supplémentaires, la tendance peut être plutôt de les récupérer que de les rétribuer. **Les filières Police municipale technique et administrative mais aussi les métiers techniques dans le secteur culturel génèrent beaucoup d'heures supplémentaires dans des secteurs très masculinisés.**

IV. Analyse des écarts de rémunération par statut

Écart F/H corrigé du temps de présence et de travail sur la rémunération moyenne totale par statut

Statut	2020	2021	2022	2023
Stagiaires	-9,0%	3,6%	-14,5%	● -12,2%
Titulaires	-8,1%	-8,2%	-6,5%	● -5,4%
Contractuel-les complément de tps partiel art.3.1	-2,4%	-4,9%	-3,7%	● 1,5%
Contractuel-les en attente recrutement fonctionnaire art. 3.2	-15,2%	-12,6%	-25,9%	● -0,8%
Contractuel-les art. 3.3 / 3.5	-16,6%	-9,4%	-12,8%	● -17,3%
Total	-10,2%	-10,1%	-9,5%	● -8,0%

71 agents classés en "autres contractuels" n'ont pas été pris en compte.

L'effectif des **stagiaires** (327 en 2023) comprend l'ensemble du personnel intégrant la Fonction publique, que leur emploi relève de la catégorie A, B ou C. Très divers, cet effectif varie facilement d'année en année notamment en fonction des calendriers de concours. Leur niveau de rémunération équivaut à celui des agent-es titulaires mais dépend de leur échelon de classement, calculé en fonction du niveau de reprise des années de travail qu'ils ou elles ont réalisées avant leur recrutement dans la fonction publique. Ainsi, un peu plus de femmes stagiaires en catégorie A ou un peu plus d'hommes en catégorie C peut expliquer l'apparition d'un écart positif en faveur des femmes au sein de ce statut.

L'écart constaté pour les **titulaires**, qui représente l'effectif le plus important, poursuit la baisse amorcée en 2022.

Pour les **contractuel-les en complément de temps partiel** (290 agent-es en 2023), l'écart de rémunération devient favorable aux femmes. Pour les **contractuel-les en attente de recrutement d'un fonctionnaire**, l'écart très instable les années précédentes, baisse fortement mais le faible effectif dans cette catégorie (54 agent-es) rend ces résultats non-significatifs. Le dernier groupe de contractuel-les a fortement progressé passant de 649 agent-es en 2022 à 909 en 2023 dont 59% de femmes (55 % en 2022). Il s'agit donc d'un effectif conséquent, qui génère un écart toujours supérieur à celui des fonctionnaires, mais composé d'agent-es en CDI et en CDD donc relativement mouvant.

Détail de l'écart des rémunérations annuelles moyennes totales (en €) par statut en 2023

Statut	Effectifs	Rémunération moyenne des femmes	Rémunération moyenne de hommes	Total rémunération moyenne	Écart F/H
Titulaires	5 411	36 658	38 755	37 416	-5,4%
Contractuel-le complément de tps partiel article L.332-13 / art.3.1	290	24 648	24 293	24 558	1,5%
Contractuel-le en attente recrutement fonctionnaire article L.332-14 / art. 3.2	54	32 908	33 178	32 993	-0,8%
Contractuel-le Contractuel article L.332-8 1° et 2° / art. 3.3 et 3.5	909	36 848	44 572	40 026	-17,3%
Total	6 991	35 613	38 696	36 740	-8,0%

71 agents classés en "autres contractuels" n'ont pas été pris en compte.

V. Analyse des écarts de rémunération par filière

Évolution des écarts sur la rémunération totale, corrigés du temps de présence et de travail par filière

Filière	2021	2022	2023
Administrative	-13,8%	-12,7%	● -13,4%
Animation	4,1%	0,9%	● 5,9%
Culturelle*	2,2%	-0,3%	● -8,1%
Médico-sociale et médico-technique	-4,5%	-11,0%	● -17,5%
Police municipale	-6,1%	-4,7%	● -2,3%
Sociale	8,5%	-3,1%	● -1,6%
Sportive	-2,6%	-3,3%	● 1,6%
Technique	-11,9%	-10,9%	● -8,3%
Total	-10,3%	-9,6%	● -8,0%

* les artistes ont été intégrés à la filière culturelle et non plus à la catégorie "hors filière". Cette catégorie ne comprenant plus que 35 agent-es a été supprimée.

Les évolutions significatives concernent :

- la filière administrative où l'écart remonte légèrement.
- la filière culturelle, où l'ajout des artistes crée un écart qui n'existait pas jusqu'alors.
- la filière médico-sociale où l'écart augmente mais, compte-tenu du taux de féminisation de cette filière (98%), cette variation peut être due au départ ou au recrutement d'un seul homme sur les 10 qu'elle comprend.
- la filière sociale où l'écart diminue, mais qui ne comprend que 11 hommes sur 780 agent-es. Ces deux filières ne se prêtent pas à un traitement statistique et l'évolution de leur résultat peut dépendre de l'arrivée ou du départ d'un seul homme.
- les filières technique et police municipale où l'écart continue à baisser.

Évolution pluriannuelle des écarts sur le traitement indiciaire par filière

Filière	Effectifs 2023	Écarts sur le Traitement indiciaire (hors correction)					TI corrigé temps travail et de présence			
		Ecart 2019	Ecart 2020	Ecart 2021	Ecart 2022	Ecart 2023	Ecart 2020	Ecart 2021	Ecart 2022	Ecart 2023
Administrative	1 524	-14,8%	-9,8%	-11,9%	-11,9%	-11,5%	-10,1%	-12,2%	-9,1%	● -11,3%
Animation	168	-2,6%	-5,2%	-2,5%	-7,0%	-8,2%	0,8%	3,1%	0,6%	● 9,0%
Culturelle	767	-3,2%	-2,5%	-1,9%	1,0%	-15,0%	0,6%	3,1%	0,5%	● -10,7%
Médico-sociale et médico-technique	428	-3,0%	-3,4%	-9,3%	-4,9%	-18,6%	-0,5%	-3,7%	-10,4%	● -15,6%
Police municipale	287	0,5%	-2,4%	2,0%	-0,4%	3,2%	-1,4%	-2,8%	-0,9%	● 0,9%
Sociale	780	-8,1%	2,5%	3,9%	9,2%	-0,2%	2,1%	5,4%	-2,6%	● -1,5%
Sportive	73	-2,0%	-3,2%	-6,2%	0,1%	-3,2%	-2,1%	-2,7%	-3,0%	● 0,2%
Technique	3 000	-10,5%	-9,9%	-10,2%	-11,8%	-10,5%	-7,9%	-9,0%	-7,3%	● -5,3%
Hors filière	35	-10,1%	-14,7%	-9,9%	-8,6%		-10,6%	-11,7%	-9,0%	
Total	7 062	-10,0%	-9,1%	-8,7%	-8,9%	-8,7%	-6,5%	-6,9%	-5,8%	● -5,0%

L'écart dû au RI diminue globalement. Dans la filière animation, les recrutements récents ont creusé un écart favorable aux femmes. L'écart de la filière administrative sera analysé plus loin. L'écart dû au RI baisse légèrement au global. Il se maintient à un niveau relativement haut dans les filières sociale et médico-sociale où les quelques hommes sont plutôt cadres. La correction du temps de travail et de présence modifie les résultats de façon importante.

Évolution pluriannuelle des écarts sur le régime indemnitaire par filière

Filière	Effectifs 2023	Écarts sur le Traitement indiciaire (hors correction)					TI corrigé temps travail et de présence			
		Ecart 2019	Ecart 2020	Ecart 2021	Ecart 2022	Ecart 2023	Ecart 2020	Ecart 2021	Ecart 2022	Ecart 2023
Administrative	1 524	-25,6%	-19,2%	-22,0%	-28,2%	● -27,3%	-18,9%	-23,7%	-27,7%	● -15,0%
Animation	168	-9,6%	-7,6%	-4,4%	-7,6%	● -14,7%	-1,9%	1,7%	-2,7%	● 5,4%
Culturelle	757	-10,1%	-7,6%	-6,5%	-4,1%	● -3,6%	-4,7%	-2,0%	-3,2%	● -8,9%
Médico-sociale et médico-technique	428	-7,2%	-6,9%	-10,6%	-9,1%	● -27,5%	-2,6%	-4,5%	-17,5%	● -17,6%
Police municipale	287	-5,8%	-11,0%	-8,0%	-9,0%	● -2,9%	-10,3%	-12,5%	-8,8%	● -0,9%
Sociale	780	-9,8%	7,0%	5,0%	0,3%	● -10,8%	7,1%	8,1%	-8,1%	● -3,7%
Sportive	73	-2,4%	-5,2%	-10,8%	-4,8%	● -3,4%	-4,8%	-8,4%	-6,7%	● 0,2%
Technique	2 997	-21,9%	-20,7%	-22,3%	-24,1%	● -22,2%	-19,4%	-21,6%	-20,2%	● -7,9%
Hors filière	32	-26,0%	-34,8%	-6,1%	-4,8%	-	-26,2%	-1,1%	-2,6%	-
Total	7 046	-24,1%	-22,3%	-21,6%	-19,6%	-19,2%	-20,5%	-20,4%	-17,0%	● -7,3%

VI. Zoom sur la filière administrative

Afin de ramener les agent-es pris en compte dans le calcul des écarts à des situations plus comparables, il est proposé plusieurs zooms par filière dans ce rapport.

Écart sur la rémunération totale par catégorie hiérarchique au sein de la filière administrative

Catégories	Effectifs 2023	Taux de féminisation	Écart F/H sur rémunération totale				Écart F/H sur rému totale corrigée tps présence et de travail			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
A+	35	49%	-7,3%	18,1%	-9,1%	-13,0%	-3,0%	-7,1%	-11,0%	● -3,1%
A	475	69%	-5,0%	-5,4%	-2,1%	-5,1%	-3,2%	-4,3%	-0,1%	● -4,5%
B	298	83%	1,7%	-1,2%	1,5%	8,7%	0,0%	2,8%	2,3%	● 2,8%
C	716	86%	8,9%	1,5%	1,4%	5,0%	4,7%	2,7%	7,3%	● 5,1%
Total général	1524	79%	-11,1%	-13,2%	-14,9%	-13,9%	-11,2%	-13,5%	-12,7%	● -13,4%

Catégories	Écart sur le Traitement indiciaire (hors correction)			Écart F/H sur TI corrigé tps présence et de travail		
	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
A+	18,9%	-8,4%	-13,9%	-5,2%	-8,7%	● -4,6%
A	-4,9%	-0,4%	-4,9%	-3,8%	2,1%	● -4,0%
B	-0,8%	3,1%	10,2%	3,3%	3,9%	● 3,3%
C	0,5%	1,8%	4,2%	1,7%	8,0%	● 3,7%
Total général	-12,2%	-11,9%	-11,5%	-12,2%	-9,1%	● -11,3%

Catégories	Écart sur le Régime indemnitaire (hors correction)			Écart F/H sur RI corrigé tps présence et de travail		
	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
A+	8,5%	-12,7%	-14,2%	-17,3%	-16,9%	● -2,5%
A	-7,1%	-6,3%	-7,0%	-5,9%	-4,7%	● -6,6%
B	-2,4%	0,1%	6,9%	1,0%	1,0%	● 2,9%
C	5,6%	3,0%	7,9%	6,9%	7,6%	● 9,3%
Total général	-22,2%	-28,2%	-27,3%	-23,7%	-27,7%	● -26,3%

La filière administrative est plus féminisée que la moyenne de l'effectif et ce taux de féminisation est particulièrement fort en catégories B et C contrairement aux catégories A et A+. Cette inégale distribution explique des résultats globaux plutôt préoccupants pour cette filière. Mais, en examinant les résultats au sein de chaque catégorie hiérarchique, on constate que les écarts sont plutôt minimes, que ce soit pour le régime indemnitaire ou le traitement indiciaire. Ils sont même favorables aux femmes en catégories B et C.

VII. Zoom sur la filière technique

Écart sur la rémunération totale par catégorie hiérarchique au sein de la filière technique

Catégories	Effectifs 2023	Taux de féminisation	Écart F/H sur rémunération totale (hors correction)				Écart F/H sur rému total corrigée tps présence et de travail			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
A+	45	31%	2,5%	1,2%	1,8%	-1,8%	-1,2%	-2,3%	-1,7%	● 3,6%
A	203	42%	0,3%	0,0%	-9,8%	-10,7%	-0,5%	-2,7%	-2,3%	● -5,8%
B	271	27%	-4,4%	-8,4%	-5,3%	-10,2%	-3,8%	-3,2%	-1,2%	● -4,2%
C	2479	48%	-11,3%	-10,9%	-13,3%	-11,0%	-8,6%	-8,9%	-8,5%	● -5,8%
Total général	2998	46%	-12,7%	-13,3%	-15,4%	-13,3%	-10,9%	-11,9%	-10,9%	● -8,3%

Catégories	Écart sur le Traitement indiciaire (hors correction)			Écart F/H sur TI corrigé tps présence et de travail		
	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
A+	2,9%	2,9%	0,2%	-0,9%	-0,6%	● 5,5%
A	2,6%	-6,7%	-9,1%	-0,7%	0,8%	● -4,1%
B	-8,1%	-3,9%	-8,3%	-2,8%	0,0%	● -2,1%
C	-8,7%	-10,2%	-8,8%	-6,6%	-5,5%	● -3,5%
Total général	-10,6%	-11,8%	-10,5%	-9,0%	-7,3%	● -5,3%

Catégories	Écart sur le Régime indemnitaire (hors correction)			Écart F/H sur RI corrigé tps présence et de travail		
	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
A+	-0,5%	-1,2%	-4,5%	-3,8%	-4,8%	● 2,0%
A	-1,9%	-12,4%	-12,3%	-4,2%	-5,9%	● -7,6%
B	-6,1%	-2,6%	-7,9%	-0,9%	2,1%	● -2,0%
C	-17,7%	-19,4%	-17,4%	-15,8%	-14,8%	● -12,6%
Total général	-22,6%	-24,1%	-22,2%	-21,6%	-20,2%	● -17,7%

La filière technique est composée de 46% de femmes, mais proportionnellement plus présentes en catégorie C. Néanmoins, en terme de mixité des effectifs, elle est moins déséquilibrée que la filière administrative.

L'écart en catégorie C diminue de 3 points mais persiste au niveau du régime indemnitaire.

Il augmente en catégorie A sous l'effet du traitement indiciaire et du régime indemnitaire.

VII. Zoom sur la filière culturelle

Écart sur la rémunération totale par catégorie hiérarchique au sein de la filière culturelle

Catégories	Effectifs 2023	Taux de féminisation	Écart F/H sur rémunération totale			Écart F/H sur rému total corrigée tps présence et de travail		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
A+	21	52%	-12,5%	18,7%	-2,3%	-1,5%	4,9%	1,7%
A	242	49%	-2,6%	1,6%	-13,1%	1,0%	2,8%	● -6,1%
B	313	73%	-0,3%	-3,4%	-8,4%	2,0%	-1,2%	-3,8%
C	191	61%	-3,4%	-1,2%	0,4%	1,6%	-1,2%	5,1%
Total général	767	62%	-2,3%	-0,2%	-15,0%	2,0%	-0,3%	● -8,1%

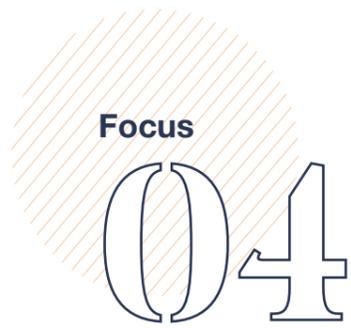
Catégories	Écart sur le Traitement indiciaire (hors correction)			Écart F/H sur TI corrigé tps présence et de travail		
	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
A+	-9,7%	23,8%	-2,3%	2,2%	8,7%	5,3%
A	-1,8%	1,2%	-13,1%	1,9%	2,2%	● -9,9%
B	0,4%	-2,6%	-8,4%	2,8%	-0,4%	● -6,1%
C	-2,1%	1,1%	0,4%	3,0%	0,0%	● 7,0%
Total général	-1,3%	1,0%	-15,0%	3,1%	0,5%	● -10,7%

Catégories	Écart sur le Régime indemnitaire (hors correction)			Écart F/H sur RI corrigé tps présence et de travail		
	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
A+	-19,6%	8,6%	-17,3%	-10,3%	-3,8%	● -9,2%
A	-8,4%	-1,5%	7,5%	-5,1%	0,6%	● 12,3%
B	-0,9%	-4,8%	6,8%	1,2%	-2,9%	● 14,0%
C	-8,6%	-9,2%	-10,4%	-4,6%	-6,7%	● -6,1%
Total général	-5,8%	-4,1%	-3,6%	-2,0%	-3,2%	● 1,7%

Avec le classement des artistes dans la filière culturelle, celle-ci passe de 95 agent-es en catégorie A à 242 et de 240 en catégorie B à 313, et le taux de féminisation passe de 67% à 49% en catégorie A.

Cette reconfiguration dégrade l'écart de rémunération dans cette filière en catégorie A et se répercute sur l'ensemble. Néanmoins, les écarts restent minimes dans les autres catégories ou en faveur des femmes en catégorie C.

Le régime indemnitaire paraît décorrélé du traitement indiciaire, le premier étant plus favorable aux femmes alors que le second montre des écarts plus favorables aux hommes.



Index

égalité professionnelle 2023

La Ville de Lyon s'engage résolument pour rendre effective l'égalité entre les sexes.

L'égalité entre les femmes et les hommes au travail est encore à concrétiser. Elle a connu des avancées réelles depuis les années 70 qui se sont traduites dans un cadre réglementaire qui n'a cessé de se renforcer.

Ces évolutions réglementaires sont l'aboutissement de mobilisations successives et de questionnements profonds de notre société. Jusque récemment plusieurs mouvements s'élèvent, entre autres à travers les réseaux sociaux, pour dénoncer des violences qui ne sont plus supportables et des inégalités indignes d'une société où chacune et chacun bénéficie de la plénitude de ses droits.

Si elle est de mieux en mieux encadrée et reconnue, la prise en compte de l'égalité professionnelle reste relativement récente. Elle doit s'imposer dans un contexte sociétal imprégné de nombreux stéréotypes, où la distribution genrée des rôles sociaux et leur hiérarchisation sont encore à l'œuvre.

Face à ces défis, la fonction publique se doit d'être exemplaire et d'assumer ses responsabilités. D'une part parce qu'elle représente 20 % de l'emploi en France, mais aussi parce qu'il lui appartient de s'emparer pleinement de cette valeur fondamentale de la démocratie qu'est l'égalité, consacrée à l'article 1er de la Constitution.

La Ville de Lyon s'engage résolument pour rendre effective l'égalité entre les sexes ses actions pour l'égalité professionnelle, mais aussi à travers une démarche transversale qui mobilise l'ensemble de ses services.

La contribution de la Ville à une société plus juste ne se limite pas à sa fonction d'employeur mais aussi dans les actions qu'elle peut conduire pour sensibiliser ses partenaires, promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes, la compréhension et l'acceptation des différences.

L'index de l'égalité professionnelle

La Ville de Lyon s'est engagée à renforcer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Un premier plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été conduit pour les années 2021-2022.

En 2023, un nouveau Plan d'action pour l'égalité professionnelle a été élargi à l'ensemble des discriminations. Afin de connaître et d'évaluer les inégalités, la première mesure inscrite dans ce Plan d'action consiste à mettre en œuvre l'index de l'égalité femme-homme pour la Fonction Publique Territoriale.

Cet index, prévu par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, mesure les écarts de situation entre les femmes et les hommes employés dans la collectivité.

Les décrets du 13 juillet 2024 précisent le contenu et les modalités de calcul des indicateurs composant l'index. Ces indicateurs mesurent les écarts de rémunération et de promotion parmi les agents qui évoluent au sein de la collectivité. Un score global sur 100 points possibles résume le résultat cumulé obtenu pour chacun de ces indicateurs.

En 2023, la Ville de Lyon est fière d'obtenir un score de 97/100 et réaffirme son engagement pour une égalité effective parmi ses salarié-es.

Score global



Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents fonctionnaires



Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels



Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes



Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



Cet index est disponible sur le site de la collectivité :

<https://www.lyon.fr/solidarite/egalite-femmes-hommes/la-politique-egalite-de-la-ville>



Indicateur complémentaire - Répartition des effectifs par délégation/direction

Précisions méthodologiques :

Les tableaux de ce focus se basent sur les effectifs permanents selon la définition RSU (cf. rubrique "Précisions méthodologiques"). Il s'agit d'un état des lieux au 31/12 réalisé sur la base des requêtes utilisées pour renseigner les indicateurs effectifs du RSU. Les agents sont comptabilisés selon leur affectation principale. Par exemple, un agent qui aurait deux affectations, une à l'Enfance (affectation 1) et une à l'Éducation (affectation 2), sera pris en compte dans les effectifs de l'Enfance.

Répartition du nombre d'agents permanents par délégations et directions

Délégations / Directions	2022		2023		Evol 2022-2023
	Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%	
Cabinet du Maire et services rattachés	68	1%	72	1%	4
Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux	953	14%	980	14%	27
Biodiversité et de la nature en ville	335	5%	345	5%	10
Délégation Générale aux Ressources	285	4%	303	4%	18
Délégation Générale aux Ressources humaines et au Dialogue social dont agents en PPR et reconversion professionnelle	232	3%	259	4%	27
Délégation Générale Culture Patrimoine et Évènements	1273	18%	1290	18%	17
Bibliothèque municipale	467	7%	464	6%	-3
Délégation Générale Proximité et Relations aux Habitants	351	5%	355	5%	4
Délégation Jeunesse Éducation Enfance Sports et Inclusion	3127	44%	3109	44%	-18
Éducation	1810	26%	1808	25%	-2
Petite Enfance	808	11%	783	11%	-25
Sports	438	6%	448	6%	10
Direction générale	19	0%	20	0%	1
Permanents syndicaux	16	0%	17	0%	1
Secrétariat général de la Ville	75	1%	86	1%	11
Délégation Service au public et sécurité	641	9%	651	9%	10
Sécurité Tranquillité Sûreté	371	5%	372	5%	1
Total	7040	100%	7142	100%	102

Répartition du nombre d'agents permanents par statut et délégations/directions

Délégations / Directions	Titulaire		Stagiaire		"Contractuels article L.332-8 Anciennement article 3-3"		Autres contractuels		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Cabinet du Maire et services rattachés	8	38	2	3	2	14	1	4	13	59	72
Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux	544	235	39	22	52	46	20	22	655	325	980
Biodiversité et de la nature en ville	224	58	18	12	8	12	5	8	255	90	345
Délégation Générale aux Ressources	107	100	7	4	45	33	4	3	163	140	303
Délégation Générale aux Ressources humaines et au Dialogue social	26	181	1	5	18	24	0	4	45	214	259
Délégation Générale Culture Patrimoine et Évènements	345	490	18	15	188	137	37	60	588	702	1290
Bibliothèque municipale	123	267	0	7	11	9	11	33	145	316	461
Délégation Générale Proximité et Relations aux Habitants	82	197	5	25	5	5	10	26	102	253	355
Délégation Jeunesse Éducation Enfance Sports et Inclusion	491	1936	39	97	58	268	41	179	629	2480	3109
Éducation	186	1270	17	42	34	156	11	92	248	1560	1808
Petite Enfance	22	542	0	45	6	90	1	77	29	754	783
Sports	275	96	20	8	10	5	28	6	333	115	448
Direction générale	4	15	0	0	0	0	1	0	5	15	20
Permanents syndicaux	6	11	0	0	0	0	0	0	6	11	17
Secrétariat général de la Ville	19	35	1	2	14	10	1	4	35	51	86
Délégation Service au public et sécurité	335	244	24	13	5	11	8	11	372	279	651
Sécurité Tranquillité Sûreté	217	199	19	10	0	0	3	4	239	213	452
Total par sexe	1967	3482	136	186	387	548	123	313	2613	4529	7142
Total par statut	5449		322		935		436		7142		

Note : les effectifs de la DGRHDS comptabilise les agents en PPR et en reconversion professionnelle.

Répartition du nombre d'agents permanents par catégorie et délégations/directions

Délégations / Directions	A		B		C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Cabinet du Maire et services rattachés	5	16	1	19	7	24	13	59	72
Délégation générale à l'urbanisme, à l'immobilier et aux travaux	74	88	111	87	470	150	655	325	980
Biodiversité et de la nature en ville	6	17	19	18	230	55	255	90	345
Délégation Générale aux Ressources	79	60	18	24	66	56	163	140	303
Délégation Générale aux Ressources humaines et au Dialogue social	22	65	12	52	11	97	45	214	259
Délégation Générale Culture Patrimoine et Évènements	183	205	144	299	261	198	588	702	1290
Bibliothèque municipale	22	44	62	179	64	93	148	316	464
Délégation Générale Proximité et Relations aux Habitants	16	22	9	22	77	209	102	253	355
Délégation Jeunesse Éducation Enfance Sports et Inclusion	60	334	114	429	455	1717	629	2480	3109
Éducation	17	122	52	79	179	1359	248	1560	1808
Petite Enfance	7	178	10	313	12	263	29	754	783
Sports	22	5	49	32	262	78	333	115	448
Direction générale	5	5	0	4	0	6	5	15	20
Permanents syndicaux	2	2	0	2	4	7	6	11	17
Secrétariat général de la Ville	22	21	6	13	7	17	35	51	86
Délégation Service au public et sécurité	21	36	61	39	290	204	372	279	651
Sécurité Tranquillité Sûreté	7	1	40	9	192	123	239	133	372
Total par sexe	489	854	476	990	1648	2685	2613	4529	7142
Total par statut	1343		1466		4333		7142		

Note : les effectifs de la DGRHDS comptabilise les agents en PPR et en reconversion professionnelle.

Chapitre

03

Emploi



Effectifs au 31 décembre 2023

9 496

agent-es

7 142

agent-es permanents (75%)

2 354

agent-es non permanents (25%)

Parmi les agent-es permanents :

81%

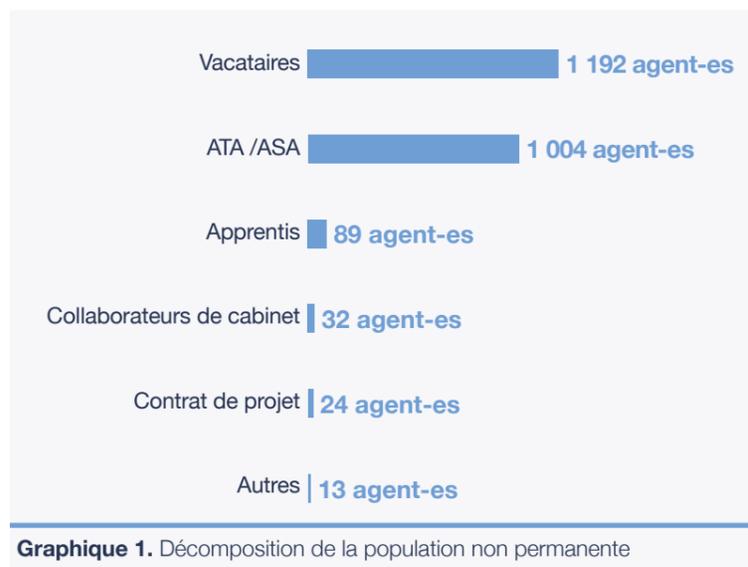
sont fonctionnaires

29%

des contractuel-les permanents
sont en CDI

140

agent-es permanents sont à temps non
complet (soit 2% des agent-es)



Graphique 1. Décomposition de la population non permanente

Équivalent temps plein rémunéré sur l'année 2023

7 876,6

agent-es en équivalent temps
plein rémunéré (ETPR)*

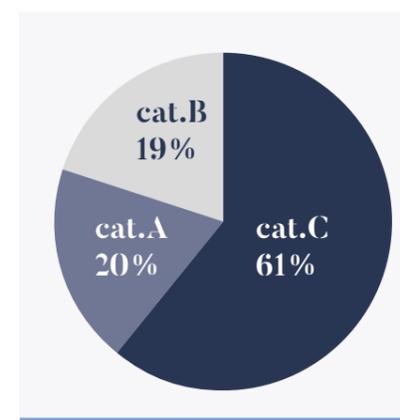
6 923,3

ETPR pour les effectifs
permanents

953,3

ETPR pour les effectifs
non permanents

Caractéristiques des agents permanents au 31 décembre 2023



Graphique 2. Répartition par catégorie

Les trois principales
filières sont :

La filière technique **42%**

La filière administrative **22%**

La filière sociale **11%**

Les principaux cadres
d'emplois sont :

Les adjoints techniques **32%**

Les adjoints administratifs **10%**

Les ATSEM **8%**

Les attachés **7%**

Les auxiliaires de puériculture **4%**

* La notion d'équivalent temps plein rémunéré est expliquée dans la partie « précisions méthodologiques ».

Caractéristiques sociodémographiques au 31 décembre 2023

67%

c'est le taux de féminisation des effectifs :

63%

pour les effectifs permanents

78%

pour les effectifs non permanents

Les agent-es ont en moyenne

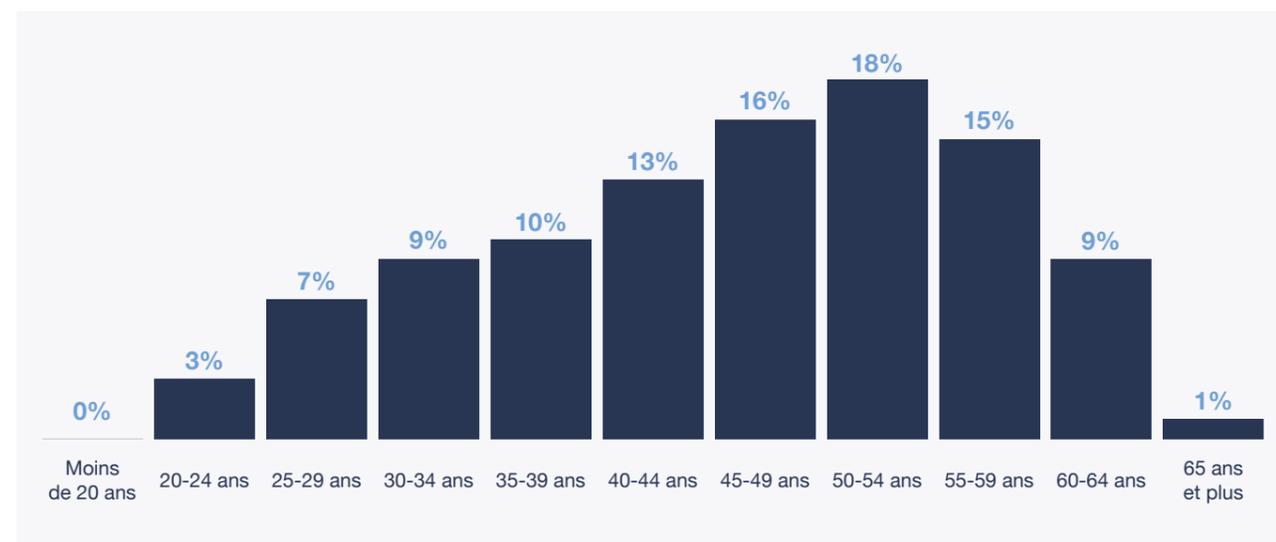
44 ans et 3 mois

46 ans et 5 mois

pour les effectifs permanents

37 ans et 7 mois

pour les effectifs non permanents



Graphique 3. Pyramide des âges des agent-es sur emploi permanent

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2023

749

agent-es permanents ou non permanents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi

718

agent-es permanents (96%)

et 31

agent-es non permanents (4%)

Le taux d'emploi des agent-es permanents est de

10,1%

Chapitre

04

Recrutement



En 2023, la collectivité a connu 839 arrivées* d'agent-es permanents :

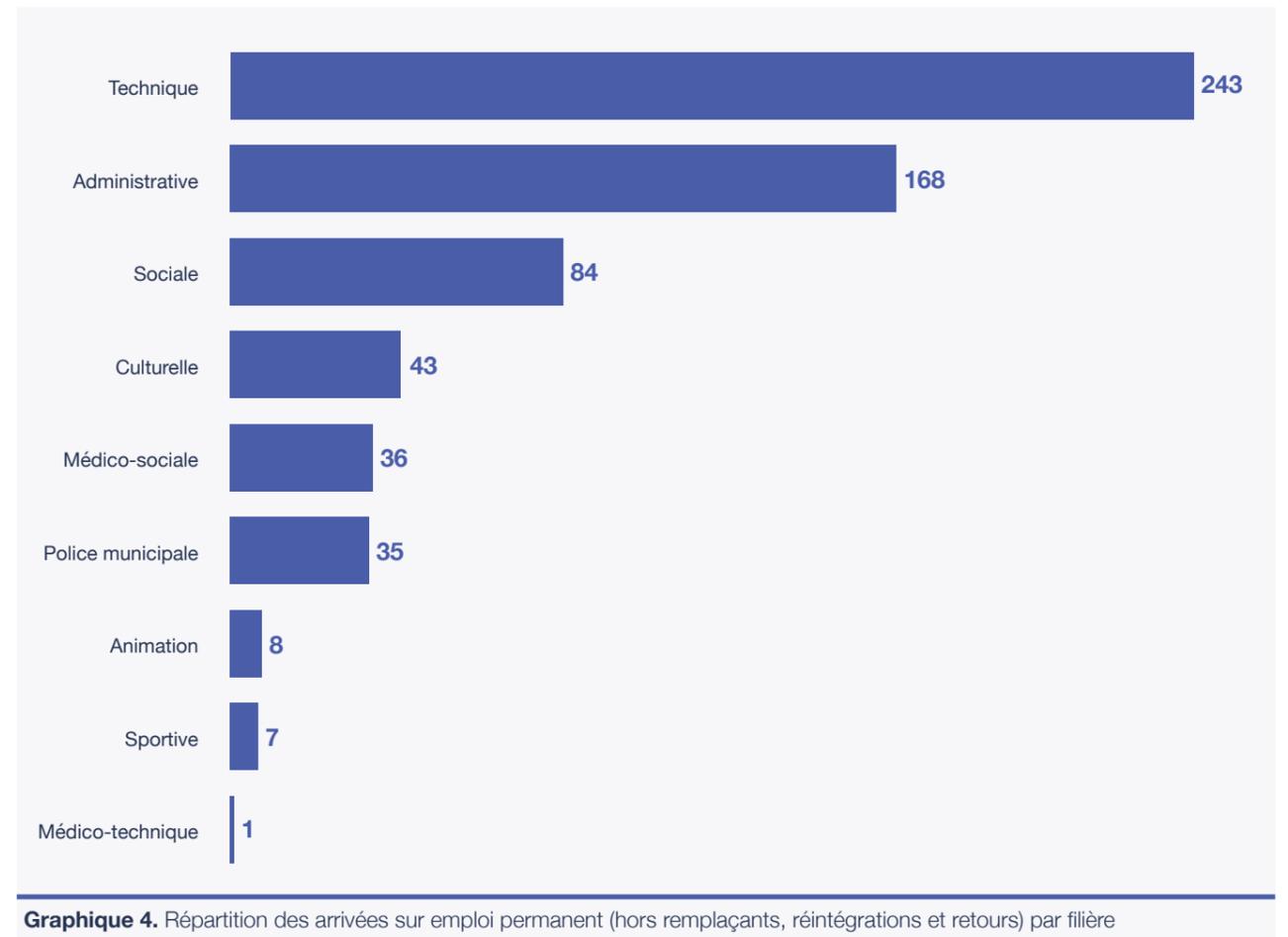
457

recrutements de fonctionnaires

382

recrutements de contractuel-les

* Ces chiffres comptabilisent notamment les réintégrations après disponibilité, congé parental, etc...



Graphique 4. Répartition des arrivées sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours) par filière

Chapitre

05

Parcours professionnels



2 983

agent-es ont bénéficié
d'un avancement d'échelon

524

agent-es ont bénéficié
d'un avancement de grade

330

stagiaires ont été titularisés
au cours de l'année

120

agent-es ont bénéficié
d'un accompagnement
par un conseiller en
évolution professionnelle

131

contractuel-les déjà présents dans la collectivité ont été nommés stagiaires :

74

ancien-nes
contractuel-les
permanents



57

ancien-nes
contractuel-les
non permanents

Chapitre

06

Organisation du travail



Temps partiel

12%

des agent-es permanents sont à temps partiel, soit 858 agent-es :

17%

parmi les femmes

4%

parmi les hommes

78%

de ces temps partiels sont sur autorisation

Heures supplémentaires ou complémentaires

114 872

heures supplémentaires ou complémentaires ont été réalisées

Télétravail

1 452

agent-es exercent leur fonction en télétravail au 31 décembre 2023

Absentéisme

Un taux d'absentéisme pour raison de santé* de 6,61% :

8,33% pour les agent-es permanents / **1,41%** pour les agent-es non permanents

229 271 jours d'absence pour raison de santé au total

* Le taux d'absentéisme pour raison de santé comptabilise les absences pour maladie ordinaire, maladie professionnelle, longue maladie, grave maladie, maladie de longue durée, accident du travail ou de trajet et les disponibilités d'office pour raison de santé. Il est calculé sur la base des effectifs au 31/12/2023.



Graphique 5. Répartition des jours d'absence des agent-es permanents et non permanents

28,7 jours d'absence en moyenne pour raison de santé par ETP rémunéré permanent

32,8 jours pour les fonctionnaires / **10,6** jours pour les contractuel-les permanents

Compte épargne temps (CET)

75%

des effectifs permanents possède un CET au 31 décembre 2023

Au 31 décembre 2023,

103 693

jours sont épargnés sur les CET des agent-es

12 226

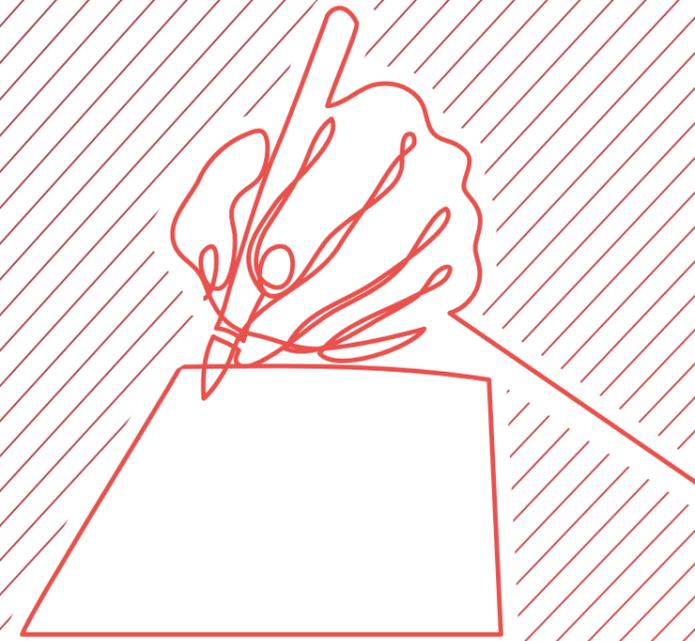
jours ont été versés sur les CET en 2023

En moyenne, les possesseurs de CET cumulent **19,4** jours sur leur compte.

Chapitre

07

Rémunération



Les charges de personnels représentent :

56%

des dépenses de fonctionnement

La collectivité a versé

262,9 M€

de rémunération brute en 2023,
dont

239,1 M€

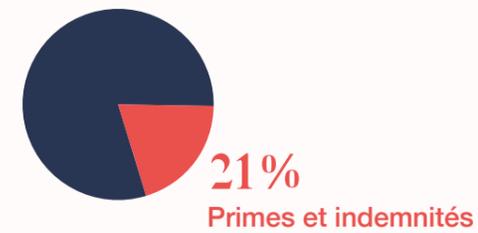
au titre de la rémunération des permanents, soit

34 534€

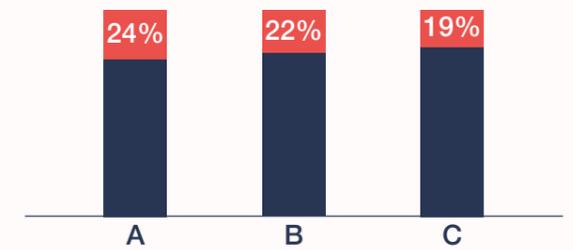
en moyenne par
agent-e

23,9 M€

est dédié à la rémunération brute
des agent-es non permanents.



Graphique 6. Part des primes et indemnités dans la rémunération des agent-es permanents



Graphique 7. Part des primes et indemnités dans la rémunération des agent-es permanents par catégorie

469

allocataires ont bénéficié de
l'indemnisation du chômage

Chapitre

08

Santé et sécurité au travail



651 290 €

dépensés pour la prévention, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail

220 718 €

de coût de formations liées à la prévention

38

maladies professionnelles déclarées

776

accidents de travail déclarés :

653

accidents de service

123

accidents de trajet

205

demandes de protection fonctionnelle formulées sur l'année

192

protections fonctionnelles accordées

44%
sans arrêt



56%
avec arrêt

Graphique 8. Part des accidents de travail qui ont donné lieu à un arrêt de travail

Chapitre

09

Formation



4 036

agent-es permanents formés

19 925 jours

de formation suivis
par les agent-es permanents.



Soit en moyenne
4,2 jours
de formation par agent-e
permanent formé

3,7 M€
dépensés pour la formation

Chapitre

10

Action sociale et protection sociale



9,49 M€

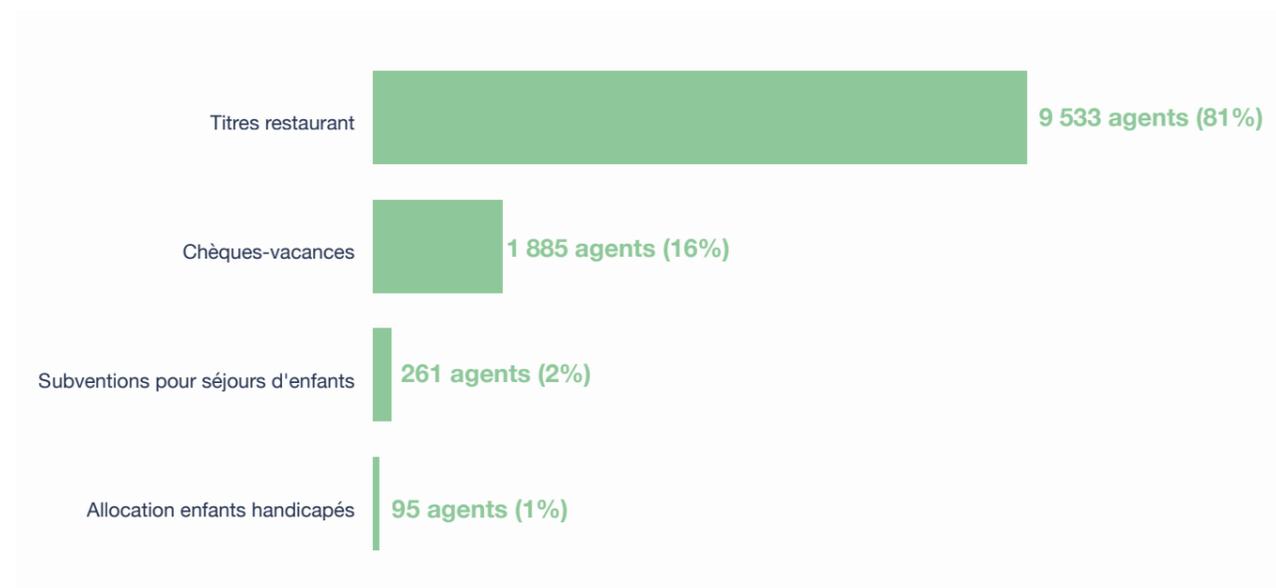
dédiés à des prestations d'action sociale dont :

2,4 M€
de subvention
versée au COS

7,12 M€
de prestations directement
versées par la Ville

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats prévoyance à hauteur de

3,46 M€



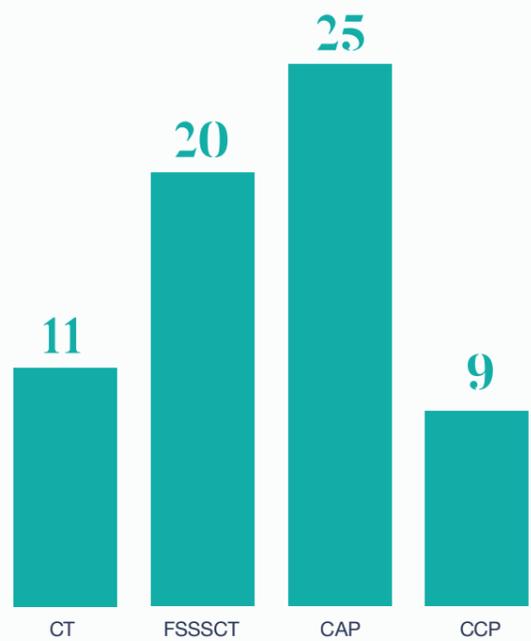
Graphique 10. Nombre de bénéficiaires des principales prestations d'action sociale

	Santé	Prévoyance
Montant des participations	2,52M €	940 000 €
Nombre de bénéficiaires	4 474	4 722
Montant moyen par bénéficiaire	564 €	199 €

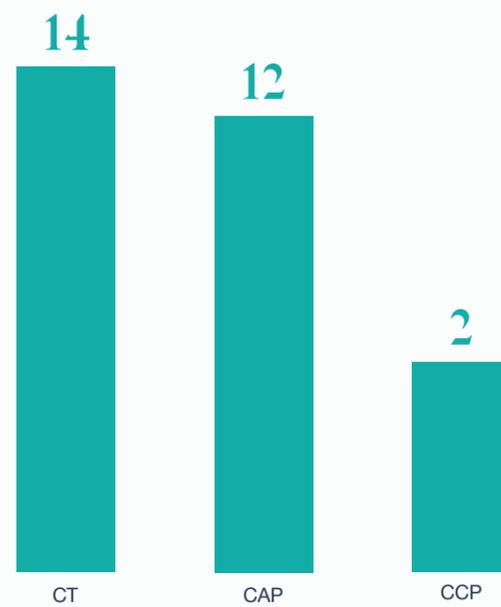
Chapitre

11

Dialogue social



Graphique 11. Nombre de représentant-es du personnel titulaires



Graphique 12. Nombre de réunions statutaires

Les CAP ont été saisies

20 fois

ces saisines ont été faites à la demande de l'agent-e

Les CCP ont été saisies

3 fois

ces saisines étaient de droit

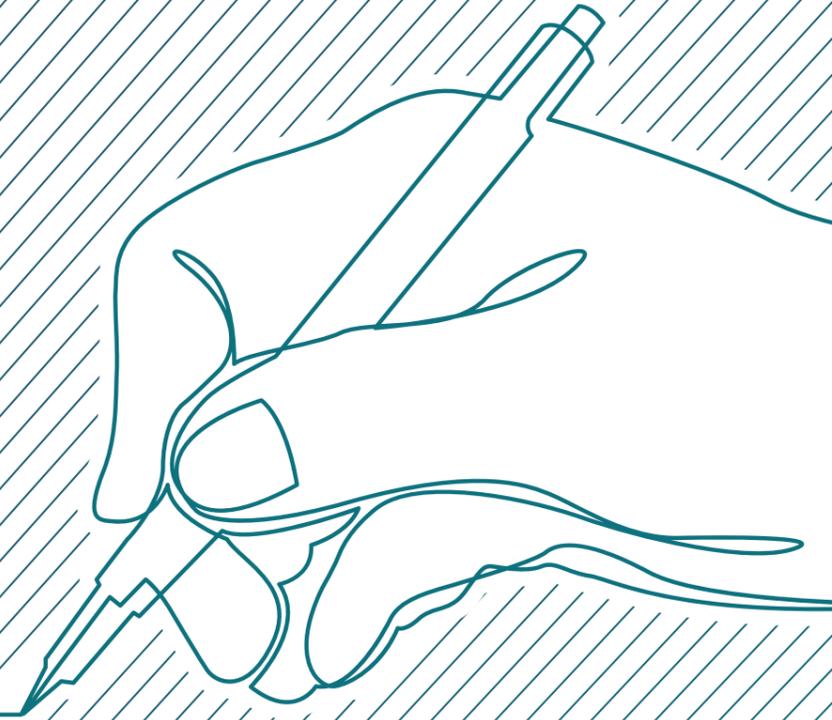
10 090 jours

de grève recensés sur l'année

Chapitre

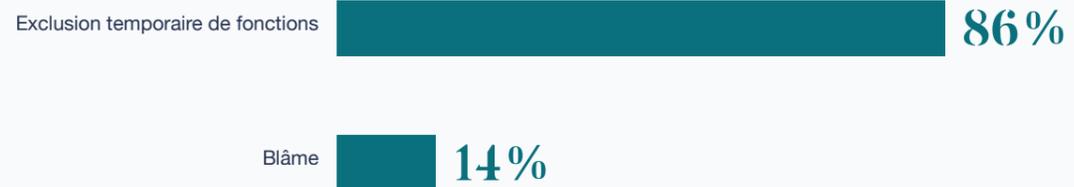
12

Discipline

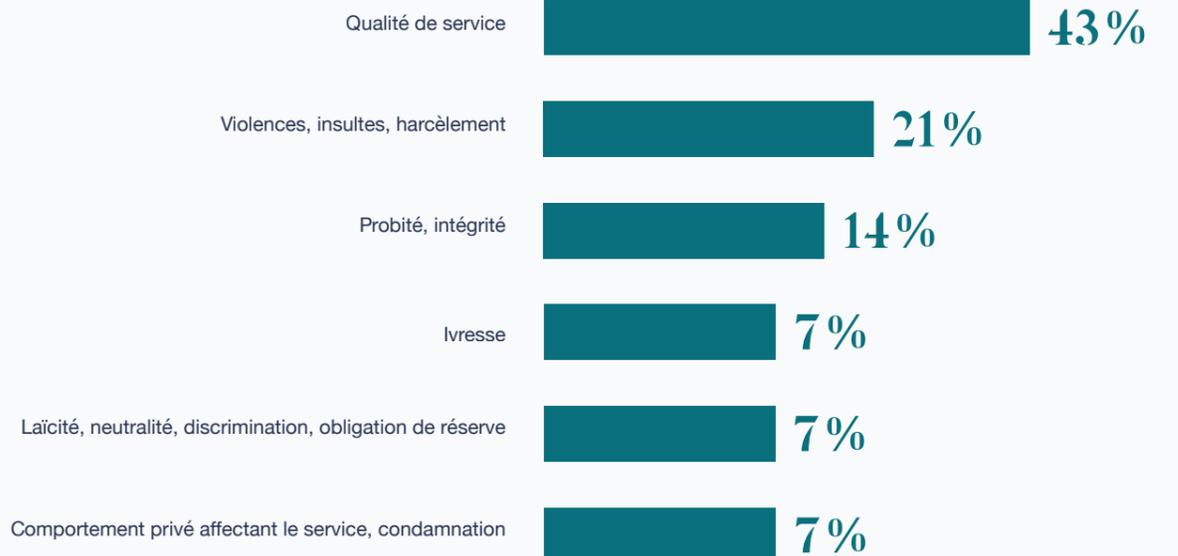


14

sanctions ont été prononcées à l'encontre des agent-es



Graphique 13. Principales sanctions prononcées



Graphique 14. Principaux motifs de sanction

Chapitre

13

Mesures individuelles en faveur de l'environnement



4 245

agent-es ont bénéficié du remboursement de leurs frais de trajets domicile-travail en transports en commun

1 598

agents ont bénéficié du forfait mobilité durable

