METROPOLE DU GRAND NANCY

Sommaire

1 – Effectifs

2 – Caractéristiques des agents permanents

3 – Temps de travail des agents permanents

4 – Pyramide des âges

5 – Equivalent temps de travail plein rémunéré

6 – Positions particulières

7 – Mouvements

8 – Evolution professionnelle

9 – Sanctions disciplinaires

10 – Budget et rémunération

11 – Absences

12 – Accidents du travail, Handicap, Prévention et risques professionnels

13 – Formation

14 – Action sociale et protection sociale complémentaire

15 – Relations sociales

16 – Précisions méthodologiques

17 – Réalisation

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

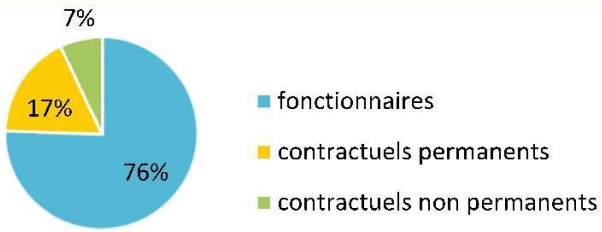
METROPOLE DU GRAND NANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

1 Effectifs

1 716 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **1 296** fonctionnaires
> **299** contractuels permanents
> **121** contractuels non permanents



13 % des contractuels permanents en CDI

5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

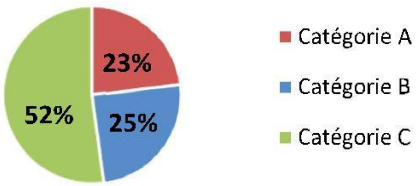
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 40 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

2 Caractéristiques des agents permanents

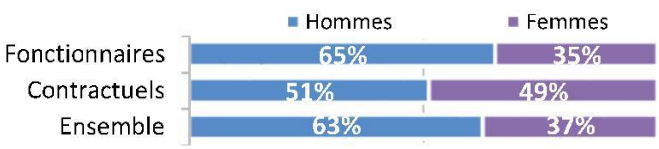
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	31%	25%
Technique	65%	46%	62%
Culturelle	7%	8%	7%
Sportive	3%	14%	5%
Médico-sociale	1%	1%	1%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

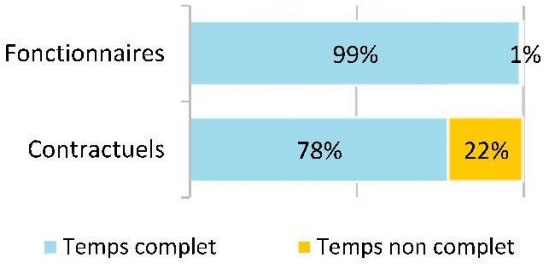


Les principaux cadres d'emplois

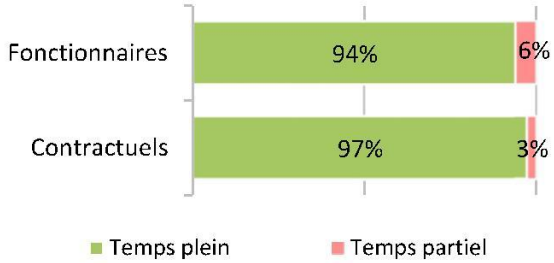
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Techniciens	12%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	10%
Adjoints administratifs	9%

3 Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	11 fonctionnaires TNC	67 contractuels TNC
Sportive	0%	60%
Culturelle	11%	26%
Médico-sociale	0%	33%
Technique	0%	25%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

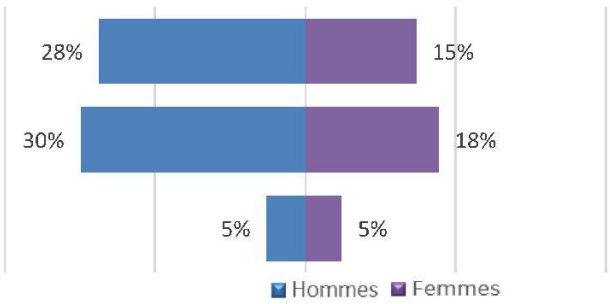
4 Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,40
Contractuels permanents	36,75
Ensemble des permanents	**46,21**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,29

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

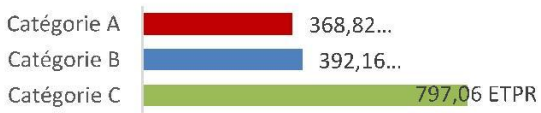
5 Équivalent temps plein rémunéré

1 717,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> **1 308,42** fonctionnaires
> **249,62** contractuels permanents
> **159,00** contractuels non permanents

3 125 013 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



6 Positions particulières

> 5 agents mis à disposition dans une autre structure

> 24 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 4 agents détachés au sein de la collectivité
> 20 agents détachés dans une autre structure

7 Mouvements

En 2025, 149 arrivées d'agents permanents et 164 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
1 610 agents	**1 595 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↗	**0,1%**
Contractuels	↘	**-5,1%**
Ensemble	↘	**-0,9%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacants	51%
Mutation	18%
Départ à la retraite	13%
Démission	12%
Autres cas	2%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	32%
Arrivées de contractuels	29%
Remplacements (contractuels)	28%
Recrutement direct	9%
Voie de détachement	3%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

8 Évolution professionnelle

21 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 38% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

512 avancements d'échelon et 73 avancements de grade

18 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 17% des nominations concernent des femmes

46 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 32,6 % femmes
dont 89,1 % de catégorie C

9 Sanctions disciplinaires

9 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	6	1
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	1	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2025)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	22%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

Les charges de personnel représentent 20,33 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	432 300 000 €	Charges de personnel*	87 900 000 €	Soit 20,33 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	56 929 019 €
Primes et indemnités versées :	7 855 890 €
IFSE :	6 539 868 €
CIA :	678 451 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 095 572 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	271 804 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	405 119 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	8 639 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

4 843 242 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 121 €	40 543 €	33 697 €	30 639 €	28 297 €	24 486 €
Technique	57 403 €	49 019 €	39 225 €	31 832 €	32 880 €	22 861 €
Culturelle	46 383 €	26 666 €	31 499 €	20 805 €	29 377 €	
Sportive	50 222 €		34 958 €	23 835 €	s	27 200 €
Médico-sociale	44 225 €	47 705 €	s			
Police			s		s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	**52 724 €**	**42 696 €**	**36 403 €**	**27 558 €**	**32 035 €**	**23 371 €**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,8 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**13,28%**
Contractuels sur emplois permanents	**16,84%**
Ensemble	**13,80%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 75617 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 244 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 318 €	757 €	*9%*	9 714 €	1 136 €	*10%*	6 940 €	397 €	*5%*	9 619 €	821 €	*8%*
Catégorie B	3 479 €	441 €	*11%*	5 242 €	570 €	*10%*	3 109 €	308 €	*9%*	3 161 €	313 €	*9%*
Catégorie C	1 990 €	188 €	*9%*	2 440 €	255 €	*9%*	1 190 €	54 €	*4%*	1 633 €	195 €	*11%*

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Cette année, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

11 Absences

En moyenne, 17,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 3,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,25%**	**1,04%**	**2,84%**	**3,15%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**4,88%**	**1,04%**	**4,16%**	**3,15%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**5,23%**	**1,12%**	**4,46%**	**3,24%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 29,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

12 Accidents du travail

69 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 4,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 45 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

121 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 97 % sont fonctionnaires*
- 72 % sont en catégorie C*

- 2 878 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

46 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION

1052 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **90 462 €**
Coût par jour de formation : **86 €**

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **533 329 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

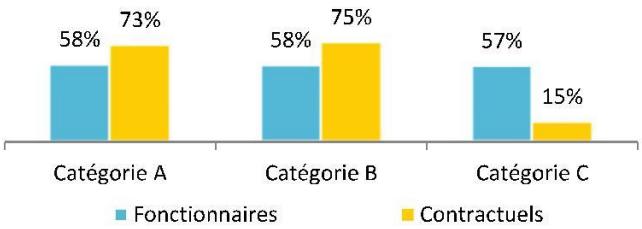
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

13 Formation

En 2025, 57,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025



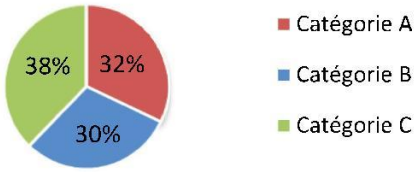
908 778 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Autres organismes	42 %

4 244 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	52%
Interne à la collectivité	7%

14 Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**137 504 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**178 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

15 Relations sociales

Jours de grève

177 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

6 réunions en 2025 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2025 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2025 dans la collectivité

16 Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2025
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \text{ x 100}$$

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

17 Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juillet 2026 *Version 1*

LES EFFECTIFS

• **Evolution des effectifs sur emploi permanent**

	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2025 / 2024
Nombre de fonctionnaires	1 264	1 276	1 296	1,6%
Nombre de contractuels permanents	202	242	299	23,6%
TOTAL AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT	**1 466**	**1 518**	**1 595**	**5,1%**

En 2025, la moyenne d'âge des agents sur emploi permanent est de 46 ans et 2 mois contre 46 ans et 3 mois en 2024.

• **Taux de féminisation par statut des agents sur emploi permanent**

	2023	2024	2025
Fonctionnaire	35,2%	35,2%	34,6%
Contractuel	48,5%	46,6%	48,8%

• **Evolution du taux de féminisation par catégorie des agents sur emploi permanent**

	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2025 / 2024
Catégorie A	51,4%	51,3%	50,3%	-1,9%
Catégorie B	44,8%	45,5%	44,4%	-2,4%
Catégorie C	25,1%	24,9%	28,2%	13,2%

LE TEMPS DE TRAVAIL

- **Part des agents à temps partiel selon le genre**

	2023	2024	2025
Femmes	4,8%	4,4%	3,7%
Hommes	1,2%	1,05%	1,4%

- **Le compte épargne temps**

	2023	2024	2025
Agents disposant d'un compte épargne-temps	858	964	939
Jours épargnés au total	23 280	24 710	26 282.5
Jours consommés sur l'année	1 855	1 855	1 861

- **Evolution du nombre de bénéficiaires de télétravail**

	2023	2024	2025
Total de personnes bénéficiaires du télétravail au sein de la Métropole	472	559	517

LES MOUVEMENTS

- **Les arrivées**

	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de recrutements	119	179	158	108	149
Dont filière technique	*60,5 %*	*43,2 %*	*38,6 %*	*42,6%*	*66,1%*
Dont filière administrative	*33,6 %*	*51,5 %*	*53,2 %*	*51,9%*	*27.2%*

- **Les départs**

	2023	2024	2025
Nombre de départs	136	114	164
Dont retraites	*34*	*29*	*22*
Dont mutations externes	*34*	*28*	*29*

L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

	2023	2024	2025
Avancements (grade + échelon)	634	643	585
Promotion interne	15	33	27

LES ABSENCES

- **La maladie**

	2023	2024	2025
Total de jours d'arrêt pour des agents sur emplois permanents	23 396	25 229	25 969
Nombre d'agents ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire	525	507	462

- **Les accidents du travail**

	Nb d'événements en 2023	Nb de jours d'arrêt en 2023	Nb d'événements en 2024	Nb de jours d'arrêt en 2024	Nb d'événements en 2025	Nb de jours d'arrêt en 2025
Accidents de trajet	17	603	15	800	17	800
Accidents de service	68	3 080	61	3470	48	2461
Maladies professionnelles	3	173	5	1166	4	628

LE HANDICAP

	2023	2024	2025
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,56%	6,90%	7.60%
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1er janvier jusqu'en 2019 et au 31 décembre à compter de 2020 en raison de l'évolution du cadre réglementaire de la DOETH	103	113	121

LA FORMATION

	2023	2024	2025
Total jours de formations dispensées par agents sur emplois permanents	2 296	2 991	4 244
dont total jours de formations « métiers » formation d'intégration et de professionnalisation	393	1 070	1 840
dont total jours de formation de perfectionnement	1 689	1 577	2 100