

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RSU

2024

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
10 octobre 2025

**métropole
GrandNancy**

DRH
Direction des
Ressources
Humaines



INTRODUCTION

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Le RSU s'articule autour de 11 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents de l'établissement ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...) ;
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Depuis 3 ans, le Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle met à disposition un outil informatique destiné au recensement des données au niveau national. L'évolution favorable des fonctionnalités permet à présent d'obtenir une synthèse qui peut être utilisée pour la communication des données du Comité d'Action Sociale en Comité Social Territorial.

Le RSU présente donc les données issues directement de l'outil mis à disposition auxquelles s'ajoutent des tableaux réalisés par la DRH visant à présenter l'évolution de certains indicateurs au cours des trois dernières années. Ce document vise à répondre également à la demande des membres du CST de simplification des données transmises.

Enfin, signataire depuis juin 2009 de la Charte de la Diversité, la métropole du Grand Nancy montre sa volonté d'entreprendre des démarches visant à intégrer des agents dont la diversité est le reflet de celle de notre société et de notre territoire. Elle veille à une égale place proposée à tous : femmes, hommes, seniors, jeunes, travailleurs handicapés... A ce titre, elle peut notamment s'appuyer sur deux partenaires importants : le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) avec lequel une quatrième convention a été signée début 2021 pour une nouvelle durée de 3 ans et l'AFNOR Certification qui a attribué le Label « égalité professionnelle » au Grand Nancy début juillet 2021 pour une durée de 4 ans.

Ainsi, compte tenu des engagements de la Métropole et s'inscrivant dans le cadre réglementaire ci-dessus énoncé, le présent rapport s'attache ainsi à faire l'état des lieux, de façon exhaustive, des effectifs de la métropole du Grand Nancy dans leur diversité. Il s'appuie sur les données chiffrées et les indicateurs définis au niveau national pour le rapport social unique.

Ce rapport qui présente les données essentielles est complété d'autres rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention qui lie la Métropole du Grand Nancy au FIPHFP) et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012).



SOMMAIRE

Effectif	4
Caractéristiques des agents permanents	4
Pyramide des âges	5
Equivalent temps plein rémunéré	5
Positions particulières	5
Temps de travail des agents permanents	6
Mouvements	6
Budget et rémunérations	7
Absences	8
Accident du travail / Prévention et risques professionnels / Handicap	8
Formation	9
Action sociale et protection sociale complémentaire	10
Relations sociales	10
Sanctions disciplinaires	10
Précisions méthodologiques	11



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



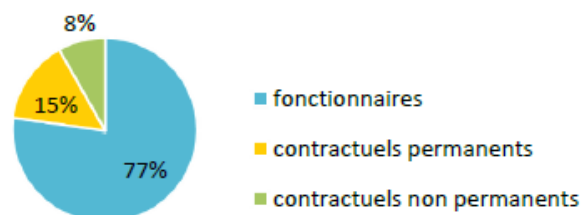
METROPOLE DU GRAND NANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

➔ 1 652 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 276 fonctionnaires
- > 242 contractuels permanents
- > 134 contractuels non permanents



➔ 15 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

➔ Evolution des effectifs sur emploi permanent

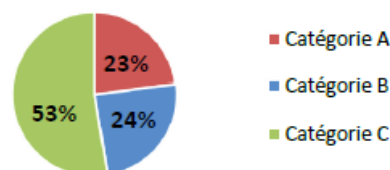
	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2022 / 2023
Nombre de fonctionnaires	1276	1264	1276	1,00 %
Dont hommes	65,4 %	64,8 %	64,7 %	-0,15 %
Dont femmes	34,6 %	35,2 %	35,3 %	0,3 %
Nombre de contractuels permanents	141	202	242	19,8 %
Dont hommes	58,2 %	51,5 %	54,1 %	5,0 %
Dont femmes	41,8 %	48,5 %	45,9 %	-5,4 %
TOTAL AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT	1417	1466	1518	3,5 %

Caractéristiques des agents permanents

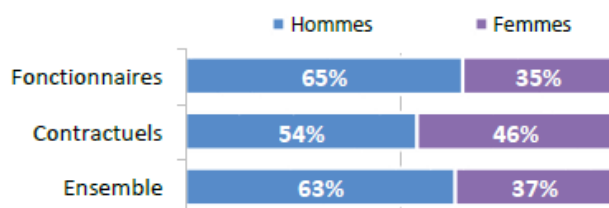
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	32%	25%
Technique	64%	40%	60%
Culturelle	8%	11%	8%
Sportive	3%	16%	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
Adjointes techniques	31%
Agents de maîtrise	11%
Techniciens	10%
Attachés	10%
Adjointes administratifs	9%

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

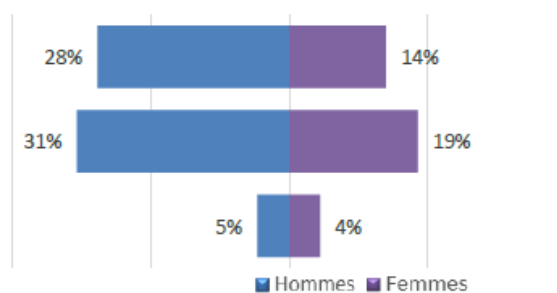
	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2023 / 2024
Catégorie A	52,3%	51,4%	51,3%	-0,2%
Catégorie B	44,3%	44,8%	45,5%	1,5%
Catégorie C	22,7%	25,1%	24,9%	-0,8%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,12	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,43	
Ensemble des permanents	46,25	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	32,57	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 608,79 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 258,30 fonctionnaires
- > 192,65 contractuels permanents
- > 157,84 contractuels non permanents

2 927 998 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

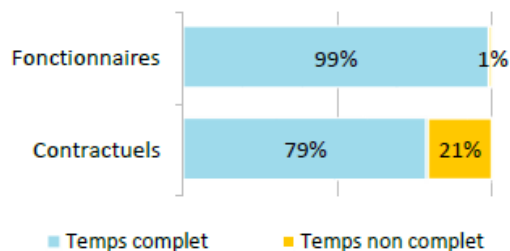
Catégorie A	351,54...
Catégorie B	349,28...
Catégorie C	750,13 ETPR

Positions particulières

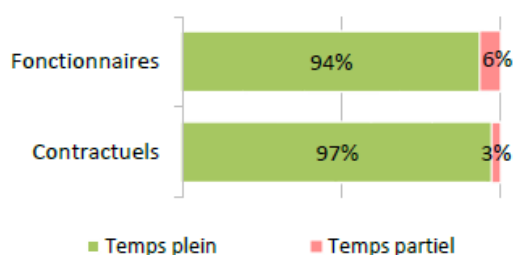
- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 8 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 56 agents en disponibilité
- > 21 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 7 agents détachés au sein de la collectivité
- > 31 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	13%	41%
Administrative	0%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

➔ Le compte épargne temps

	2022	2023	2024
Agents disposant d'un compte épargne-temps	916	858	964
Dont hommes	63,4 %	60,2%	60,2%
Dont femmes	36,6 %	39,8%	39,8%
Jours épargnés au total	22 612	23 280	24 710
Jours consommés sur l'année	704	1 855	1 855

➔ Evolution du nombre de bénéficiaires de télétravail

	2022	2023	2024
Total de personnes bénéficiaires du télétravail au sein de la Métropole	547	472	559

Mouvements

➔ En 2024, 141 arrivées d'agents permanents et 114 départs

24 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
1 491 agents	1 518 agents

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	28%
Départ à la retraite	27%
Mutation	25%
Autres cas	17%
Détachement	1%

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-0,3%
Contractuels	↗	14,7%
Ensemble	↗	1,8%

➡ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	35%
Remplacements (contractuels)	23%
Voie de mutation	21%
Recrutement direct	15%
Voie de détachement	5%

Budget et rémunérations

➡ Les charges de personnel représentent 20,82 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	411 600 000 €	Charges de personnel*	85 700 000 €	➡	Soit 20,82 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	54 586 042 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	7 019 468 €	6 130 562 €
IFSE :	5 045 487 €	
CIA :	1 228 291 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 131 911 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	278 243 €	
Supplément familial de traitement :	416 201 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	8 675 €	

➡ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,86 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,48%
Contractuels sur emplois permanents	15,47%
Ensemble	12,86%

- ➡ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➡ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➡ 75981,7 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➡ 591,87 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➡ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage 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	6 007 €	1 490 €	20%	8 652 €	1 990 €	19%	5 147 €	972 €	16%	8 000 €	1 677 €	17%
Catégorie B	2 916 €	977 €	25%	4 386 €	1 129 €	20%	2 098 €	683 €	25%	2 467 €	711 €	22%
Catégorie C	1 417 €	327 €	19%	1 979 €	461 €	19%	659 €	63 €	9%	1 045 €	271 €	21%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 17,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,51%	0,91%	3,09%	3,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,91%	0,91%	4,27%	3,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,22%	1,04%	4,55%	3,36%

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)
- ➔ 30,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 103 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 6,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 51 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.

109 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 77 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
61 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
1124 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 95 352 €
Coût par jour de formation : 85 €
- ➔ **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 : 446 623 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

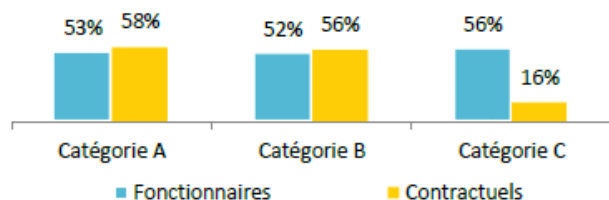
➔ Taux d'emploi des travailleurs handicapés

	2022	2023	2024
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,05 %	6,56%	6,90%
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1 ^{er} janvier jusqu'en 2019 et au 31 décembre à compter de 2020 en raison de l'évolution du cadre réglementaire de la DOETH	89	103	113
Dont hommes	67 %	64%	63%
Dont femmes	33%	36%	37%

Formation

- ➔ En 2024, 53,4% 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 2024



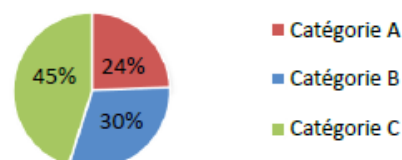
- ➔ 833 741 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Autres organismes	42 %

- ➔ 2 991 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	7%

➔ Evolution du nombre de jours de formation

	2022	2023	2024
Total jours de formations demandés par les agents sur emplois permanents	2 304	2 296	2 991
dont total jours de formations « métiers » formation d'intégration et de professionnalisation	403	393	1 070
dont total jours de formation de perfectionnement	1 576	1 689	1 577

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	140 894 €
Montant moyen par bénéficiaire	178 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

91 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT



Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

Sanctions disciplinaires

➔ 14 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	11	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	43%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	36%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	21%

Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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

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.

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 %