

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RSU

2023

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

11 JUIN 2024

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).

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 Grand Nancy 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.

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 le Grand Nancy au FIPHP) 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 .....	3
Caractéristiques des agents permanents .....	3
Pyramide des âges .....	4
Equivalent temps plein rémunéré .....	4
Positions particulières .....	4
Temps de travail des agents permanents .....	5
Mouvements .....	5
Budget et rémunérations .....	6
Absences .....	7
Accident du travail / Prévention et risques professionnels / Handicap .....	7
Formation .....	8
Action sociale et protection sociale complémentaire .....	9
Relations sociales .....	9
Sanctions disciplinaires .....	9
Précisions méthodologiques .....	10



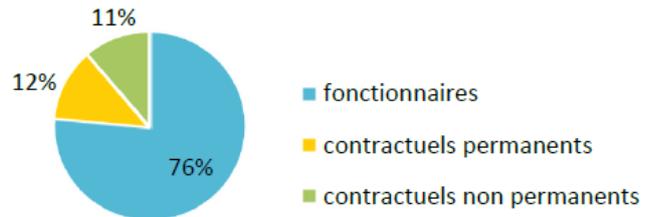
## METROPOLE DU GRAND NANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

### Effectifs

#### ➔ 1 646 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 259 fonctionnaires
- > 202 contractuels permanents
- > 185 contractuels non permanents



#### ➔ 16 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 45 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

#### ➔ Evolution des effectifs sur emploi permanent

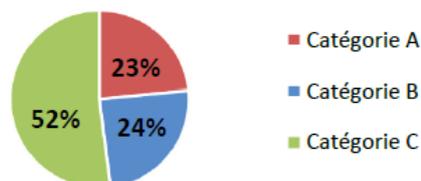
	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2022 / 2023
Nombre de fonctionnaires	1237	1276	1264	-1 %
<i>Dont hommes</i>	67 %	65,4 %	64,8%	-1%
<i>Dont femmes</i>	33 %	34,6 %	35,2%	1,73%
Nombre de contractuels permanents	119	141	202	43,26%
<i>Dont hommes</i>	58 %	58,2 %	51,5%	-11,5%
<i>Dont femmes</i>	42 %	41,8 %	48,5%	16,03%
<b>TOTAL AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT</b>	1356	1417	1466	3,46%

## Caractéristiques des agents permanents

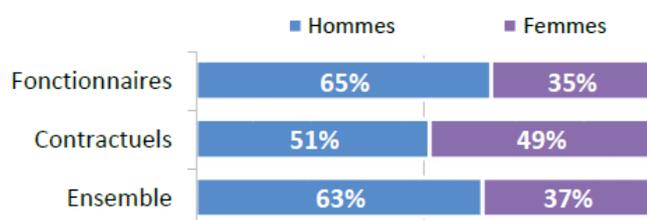
### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	31%	25%
Technique	64%	46%	62%
Culturelle	7%	14%	8%
Sportive	3%	8%	4%
Médico-sociale	0%	1%	1%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### ➔ Répartition des agents par catégorie



### ➔ Répartition par genre et par statut



### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Techniciens	11%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	10%
Adjoints administratifs	9%

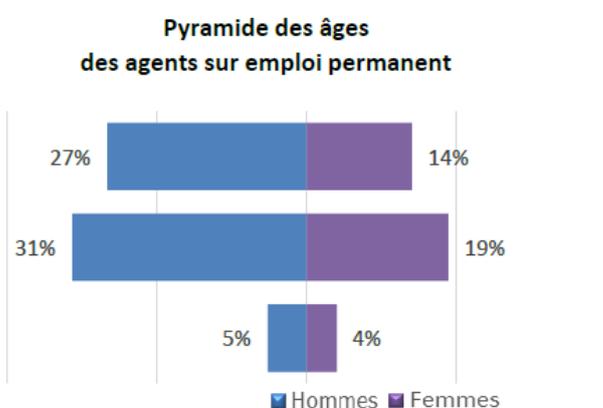
### ➔ Evolution du taux de féminisation par catégorie des agents sur emploi permanent

	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2022 / 2023
Catégorie A	51,8%	52,3%	51,4%	-1,72%
Catégorie B	44,2%	44,3%	44,8%	1,13%
Catégorie C	22,3%	22,7%	25,1%	10,57%

## Pyramide des âges

➔ En 2023, la moyenne d'âge des agents sur emploi permanent est de 46 ans et 3 mois contre 46 ans et 6 mois en 2022.

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,66	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,76	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,16</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	31,53	de - de 30 ans



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

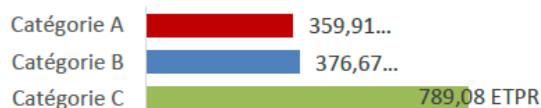
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 700,74 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 1 319,58 fonctionnaires
- > 206,08 contractuels permanents
- > 175,08 contractuels non permanents

3 095 347 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



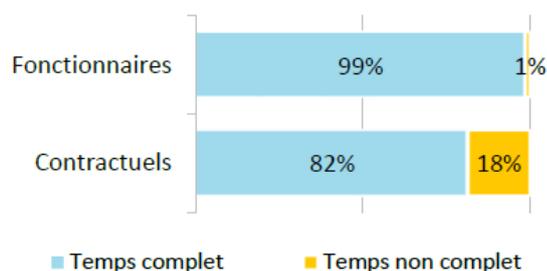
## Positions particulières

- > 6 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 24 agents en disponibilité

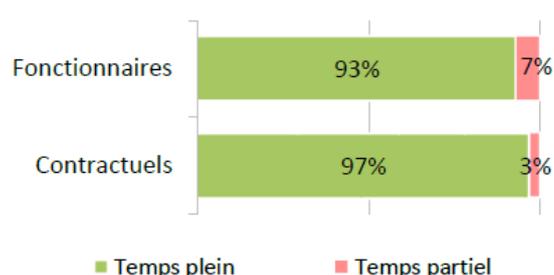
- > 26 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## 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	15%	50%
Administrative	1%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
14% des femmes à temps partiel

### ➔ Le compte épargne temps

	2021	2022	2023
Agents disposant d'un compte épargne-temps	812	916	858
<i>Dont hommes</i>	63,4 %	63,4 %	60,2%
<i>Dont femmes</i>	36,6 %	36,6 %	39,8%
Jours épargnés au total	21 366	22 612	23 280
Jours consommés sur l'année	1553	704	1 855

## ➔ Evolution du nombre de bénéficiaires de télétravail

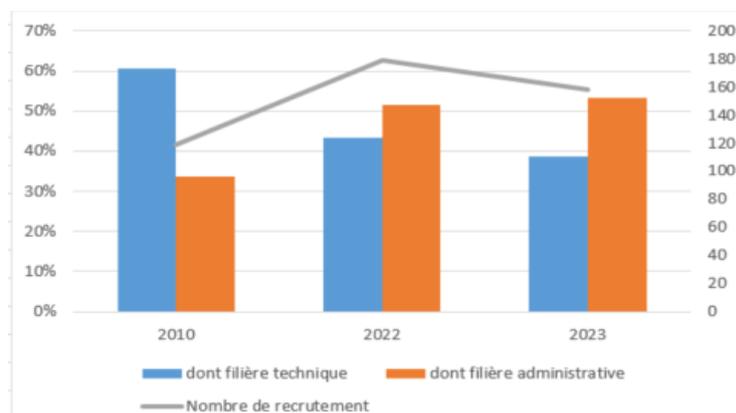
	2021	2022	2023
Total de personnes bénéficiaires du télétravail au sein de la Métropole	515	547	472

## — Mouvements

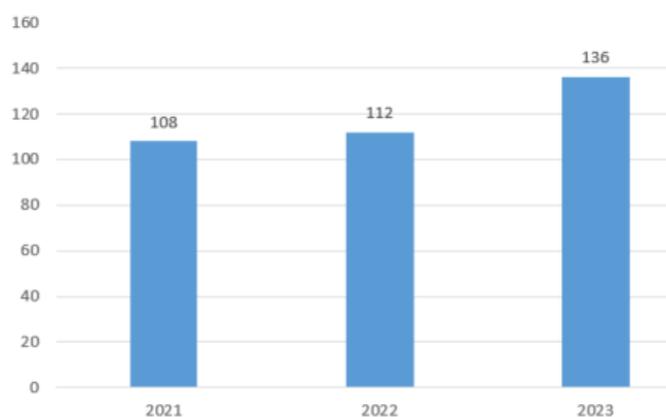
### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	35%
Arrivées de contractuels	32%
Remplacements (contractuels)	21%
Recrutement direct	10%
Voie de détachement	3%

### ➔ Les arrivées dans les principales filières



### ➔ Le nombre de départs depuis 2021



### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	62%
Mutation	13%
Départ à la retraite	13%
Démission	8%
Licenciement	1%

## — Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 17,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	475 100 565 €	Charges de personnel*	82 142 763 €	➔	Soit 17,29 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	52 647 876 €
Primes et indemnités versées :	9 762 080 €
IFSE :	5 154 236 €
CIA :	1 044 678 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 055 858 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	259 305 €
Supplément familial de traitement :	425 185 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	12 364 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

dont rémunération des remplaçants :

**810 778 €**

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,77 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,80%
Contractuels sur emplois permanents	11,58%
<b>Ensemble</b>	<b>11,77%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 74901,62 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 232 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance

## Absences

➔ En moyenne, 16,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,09%	1,19%	2,82%	2,46%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,47%	1,19%	4,02%	2,46%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,86%	1,44%	4,39%	2,72%

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)
- ➔ 33,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

### ➔ 78 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 47 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.

### 98 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 82 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 51 930 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
56 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

- ➔ **FORMATION**  
344 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 31 002 €  
Coût par jour de formation : 90 €

- ➔ **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 : 492 419 €

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de  
6,56% pour l'année 2023

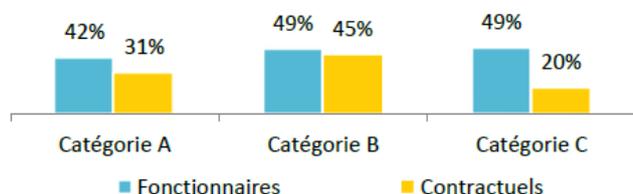
### ➔ Taux d'emploi des travailleurs handicapés

	2021	2022	2023
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,53 %	6,05 %	6,56%
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1 <sup>er</sup> janvier jusqu'en 2019 et au 31 décembre à compter de 2020 en raison de l'évolution du cadre réglementaire de la DOETH	91	89	103
<i>Dont hommes</i>	68,2 %	67 %	64%
<i>Dont femmes</i>	31,8 %	33 %	36%

## Formation

➔ En 2023, 45,7% 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 2023



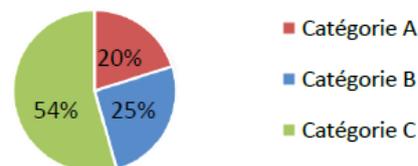
➔ 1 163 004 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	13 %
Autres organismes	6 %

➔ 2 296 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	5%

➔ Evolution du nombre de jours de formation

	2021	2022	2023
Total jours de formations demandés par les agents sur emplois permanents	3 302	2 304	2 296
dont total jours de formations « métiers » formation d'intégration et de professionnalisation	226	403	393
dont total jours de formation de perfectionnement	1 516	1 576	1 689

## Action sociale et protection sociale complémentaire

### ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	139 200 €
Montant moyen par bénéficiaire	174 €

### ➔ 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

787 jours de grève recensés en 2023

### ➔ Comité Social Territorial

8 réunions en 2023 dans la collectivité  
5 réunions du CHSCT

### ➔ Commissions Administratives Paritaires

6 réunions en 2023 dans la collectivité

### Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	38%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 %