

RAPPORT **SOCIAL** **UNIQUE**



2024

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
06 octobre 2025

Nancy,



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 4 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 de la Ville de 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 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
Evolution professionnelle	5
Temps de travail des agents permanents	5
Mouvements	6
Budget et rémunérations	6
Formation	7
Absences	8
Accident du travail / Prévention et risques professionnels / Handicap	8
Action sociale et protection sociale complémentaire	9
Relations sociales	9
Sanctions disciplinaires	9
Précisions méthodologiques	10



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



COMMUNE DE 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 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

➔ 1 923 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 330 fonctionnaires
- > 125 contractuels permanents
- > 468 contractuels non permanents



➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 61 % 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

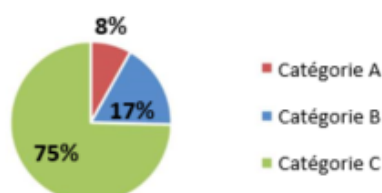
	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2023 / 2024
Nombre de fonctionnaires	1 456	1 338	1 330	-0,6 %
Dont hommes	37,50 %	39,4 %	39,4 %	0 %
Dont femmes	62,50 %	60,6 %	60,6 %	0 %
Nombre de contractuels permanents	112	131	125	-4,5 %
Dont hommes	25,9%	19,8 %	28 %	41,4 %
Dont femmes	74,1 %	80,2 %	72 %	-10,2 %
TOTAL AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT	1 568	1 469	1 455	-0,9%

Caractéristiques des agents permanents

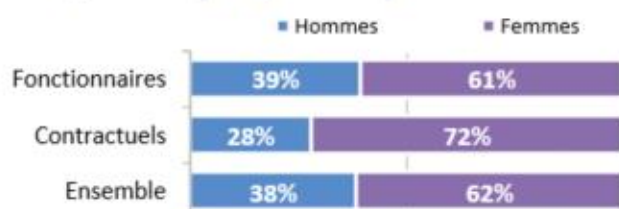
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	21%	18%
Technique	43%	35%	44%
Culturelle	12%	9%	11%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	14%	33%	15%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	6%	2%	6%
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	30%
Adjointes administratifs	11%
Agents de maîtrise	9%
Adjointes du patrimoine	6%
Agents sociaux	6%

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

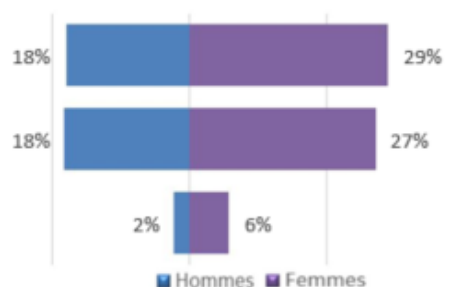
	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2023 / 2024
Taux de féminisation	63,3 %	62,3 %	61,3 %	-1,61 %

Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,97	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,70	
Ensemble des permanents	47,08	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	35,29	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➤ 1 690,48 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 255,39 fonctionnaires
- > 124,33 contractuels permanents
- > 310,76 contractuels non permanents

3 076 674 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	122,64...
Catégorie B	233,59...
Catégorie C	1 023,49 ETPR

Positions particulières

- > 18 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 65 agents en disponibilité

- > 8 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 17 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Évolution professionnelle

- ➔ 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 628 avancements d'échelon et 81 avancements de grade

- ➔ 7 lauréats d'un examen professionnel nommés

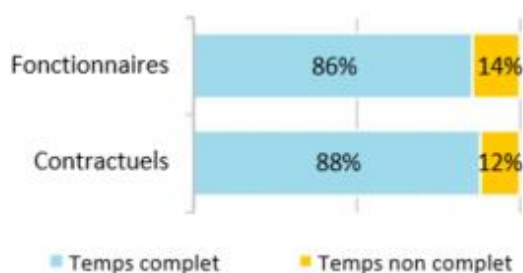
- ➔ 42 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 85,7 % femmes

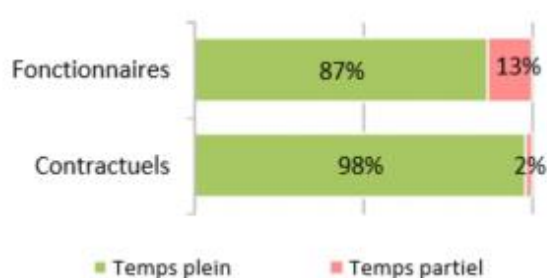
dont 88,1 % de catégorie C

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	55%	50%
Médico-sociale	19%	7%
Technique	18%	22%

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

3% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

- ➔ Le compte épargne temps

	2022	2023	2024
Agents disposant d'un compte épargne-temps	820	767	778
Dont hommes	42,3 %	43,7%	43,1%
Dont femmes	57,9 %	56,3%	56,9%
Jours épargnés au total	19 493	18 692	19 496
Jours consommés sur l'année	50	919	0

➔ Evolution du nombre de bénéficiaires de télétravail

	2022	2023	2024
Total de personnes bénéficiaires du télétravail	283	251	292

Mouvements

➔ En 2024, 108 arrivées d'agents permanents et 121 départs

14 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
1 468 agents	1 455 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-3,2%
Contractuels	↗	33,0%
Ensemble	↘	-0,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Mutation	24%
Fin de contrats remplaçants	15%
Autres cas	15%
Démission	12%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Arrivées de contractuels	16%
Recrutement direct	15%
Voie de mutation	15%
Voie de détachement	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,97 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	142 216 316 €	Charges de personnel*	79 600 000 €	➔	Soit 55,97 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	---------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	46 064 965 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	4 668 559 €	8 328 744 €
IFSE :	3 882 432 €	
CIA :	30 383 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 649 656 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	312 632 €	
Supplément familial de traitement :	300 382 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,13 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,00%
Contractuels sur emplois permanents	11,71%
Ensemble	10,13%

- ➔ 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
- ➔ 63106,65 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 2703,08 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 229796 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

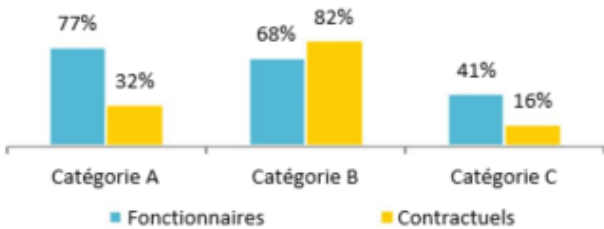
Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 451 €	27 €	0%	11 528 €	18 €	0%	7 409 €	37 €	0%	10 126 €		
Catégorie B	3 723 €	23 €	1%	4 548 €	60 €	1%	3 385 €			4 509 €		
Catégorie C	1 690 €	19 €	1%	2 105 €	25 €	1%	1 549 €	1 €	0%	1 521 €	4 €	0%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Formation

➔ En 2024, 46,7% 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 2024



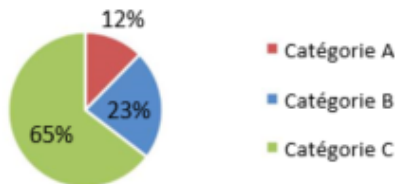
➔ 835 444 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	13 %
Autres organismes	34 %

➔ 4 534 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 :

> 3,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	16%
Interne à la collectivité	4%

Absences

➔ En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,5 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)	4,74%	1,05%	4,42%	4,92%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,60%	1,51%	6,17%	4,92%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,93%	1,55%	6,46%	5,22%

Cf. p.7 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)

➔ 45,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 161 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 8,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 62 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.

114 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 13 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

46 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 71 798 €

Coût par jour de formation : 84 €

➔ 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 : 247 974 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour : 2019

➔ Taux d'emploi des travailleurs handicapés

	2022	2023	2024
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	7,70 %	7,69 %	7,12 %
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	140	101	114
<i>Dont hommes</i>	30,7 %	35,6 %	24,6 %
<i>Dont femmes</i>	69,3 %	64,4 %	75,4 %

— Action sociale et protection sociale complémentaire —

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	143 565 €
Montant moyen par bénéficiaire	179 €

➔ 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

1549 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2024 dans la collectivité

— Sanctions disciplinaires —

➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	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 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	40%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	30%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%

— 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 : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : 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 %