COMMUNE DE NANCY

Sommaire

1 – Effectifs 2
2 – Caractéristiques des agents permanents 2
3 – Temps de travail des agents permanents 3
4 – Pyramide des âges 3
5 – Equivalent temps de travail plein rémunéré 3
6 – Positions particulières 3
7 – Mouvements 4
8 – Evolution professionnelle 4
9 – Sanctions disciplinaires 4
10 – Budget et rémunération 5
11 – Absences 6
12 – Accidents du travail, Handicap, Prévention et risques professionnels 6
13 – Formation 7
14 – Action sociale et protection sociale complémentaire 7
15 – Relations sociales 7
16 – Précisions méthodologiques 8
17 – Réalisation 8
Annexes

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

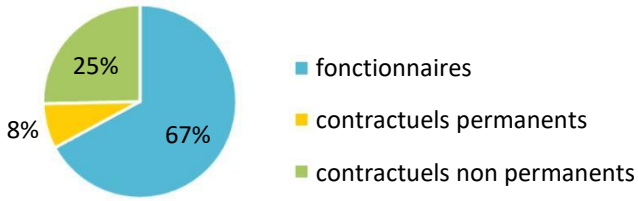
COMMUNE DE NANCY

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

1 927 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **1 293** fonctionnaires
> **146** contractuels permanents
> **488** contractuels non permanents



16 % des contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

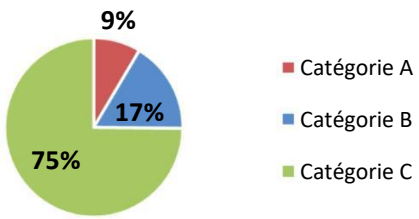
- 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 62 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

2 - Caractéristiques des agents permanents

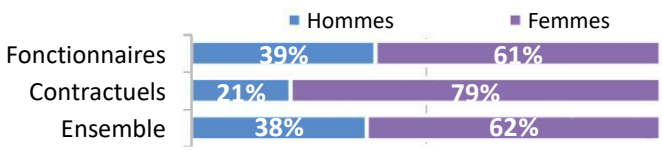
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	24%	19%
Technique	42%	26%	41%
Culturelle	12%	12%	12%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	14%	38%	16%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	6%	1%	6%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

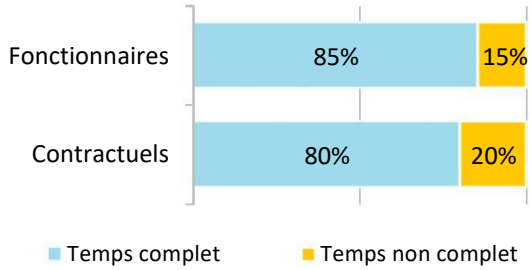


Les principaux cadres d'emplois

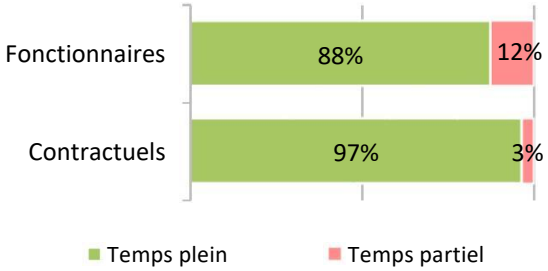
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints du patrimoine	6%
Agents sociaux	6%

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	188 fonctionnaires TNC	29 contractuels TNC
Animation	53%	0%
Technique	18%	29%
Médico-sociale	20%	24%
Culturelle	6%	18%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

4 - Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,24**
Contractuels permanents	**38,39**
Ensemble des permanents	**47,24**

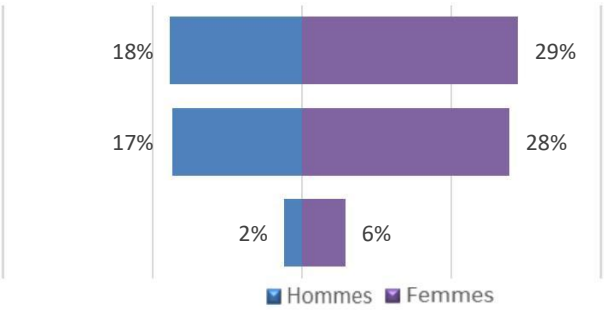
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**35,08**

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

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

1 808,63 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 1 315,21 fonctionnaires
> 145,06 contractuels permanents
> 348,36 contractuels non permanents

3 291 707 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



6 - Positions particulières

> 3 agents mis à disposition dans la collectivité
> 18 agents mis à disposition dans une autre structure
> 8 agents en congés parental
> 65 agents en disponibilité
> 11 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 2 agents détachés au sein de la collectivité
> 15 agents détachés dans une autre structure
> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

7 - Mouvements

En 2025, 92 arrivées d'agents permanents et 117 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
1455 agents	**1439 agents**

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↘	**-2,0%**
Contractuels	↗	**1,4%**
Ensemble	↘	**-1,7%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	36%
Fin de contrats dont remplacants	27%
Départ à la retraite	26%
Démission	4%
Licenciement	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	33%
Remplacements (contractuels)	23%
Arrivées de contractuels	18%
Recrutement direct	17%
Voie de détachement	7%

** 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

10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 44% des nominations concernent des femmes

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

605 avancements d'échelon et 69 avancements de grade

12 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

dont 83,6 % femmes
dont 86,9 % de catégorie C

9 - Sanctions disciplinaires

12 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	7	3
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	2	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 2025)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	42%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Autres	17%

10 - Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	147 000 000 €	Charges de personnel*	81 600 000 €	Soit 55,51 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	44 371 684 €
Primes et indemnités versées :	4 809 166 €
IFSE :	4 446 370 €
CIA :	15 442 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 180 347 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	302 936 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	281 810 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

9 796 123 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 831 €	54 291 €	33 210 €	24 811 €	28 275 €	23 872 €
Technique	50 812 €	37 161 €	30 217 €	26 616 €	28 435 €	21 184 €
Culturelle	47 144 €	32 857 €	31 870 €	25 107 €	29 223 €	25 970 €
Sportive			34 170 €		s	
Médico-sociale	40 341 €	25 212 €	32 161 €	26 722 €	26 779 €	23 017 €
Police			48 427 €		34 370 €	
Incendie						
Animation			31 538 €	s	26 202 €	s
Toutes filières	**48 702 €**	**37 936 €**	**32 559 €**	**25 542 €**	**28 621 €**	**22 629 €**

**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 10,84 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**10,55%**
Contractuels sur emplois permanents	**13,90%**
Ensemble	**10,84%**

- 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
- 41778,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 2578,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- Cette année, 33 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	8 168 €	9 €	*0%*	10 858 €	7 €	*0%*	6 451 €			11 741 €		
Catégorie B	3 963 €	24 €	*1%*	4 484 €	38 €	*1%*	3 314 €			3 120 €		
Catégorie C	2 241 €	8 €	*0%*	2 484 €	11 €	*0%*	2 294 €			1 859 €		

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

11 - Absences

En moyenne, 27,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 5 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)*	**5,04%**	**1,37%**	**4,67%**	**3,97%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,45%**	**1,37%**	**6,83%**	**3,97%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,79%**	**1,56%**	**7,16%**	**4,47%**

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)
- 38,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

12 - Accidents du travail

150 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 7,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 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.

125 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 23 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 90 % sont en catégorie C*

- 825 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
45 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : **74 899 €**
Coût par jour de formation : **91 €**

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 : **348 884 €**

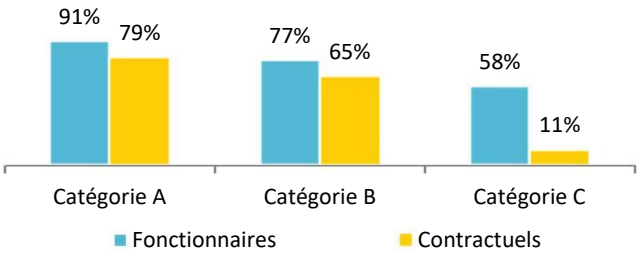
DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

13 - Formation

En 2025, 60,6% 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



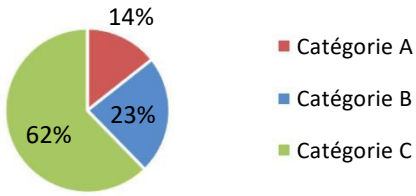
915 098 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	28 %

5 145 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 :

> 3,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	39%
Autres organismes	39%
Interne à la collectivité	21%

14 - Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**126 176€**
Montant moyen par bénéficiaire	**171 €**

Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

15 - Relations sociales

Jours de grève

1577 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

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

Commissions Administratives Paritaires

2 réunions 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

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

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 : août 2026 *Version 1*

ANNEXES

EFFECTIFS

Evolution des effectifs sur emploi permanent

	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2024 / 2025
Nombre de fonctionnaires	**1 338**	**1 330**	**1 293**	**-2.8 %**
Dont hommes	*39,4 %*	*39,4 %*	*39,4 %*	0 %
Dont femmes	*60,6 %*	*60,6 %*	*60,6 %*	0 %
Nombre de contractuels permanents	**131**	**125**	**146**	**16.8 %**
Dont hommes	*19.8 %*	*28 %*	*21.2 %*	*2.53%*
Dont femmes	*80.2 %*	*72 %*	*78.8 %*	27.7%
TOTAL AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT	**1 469**	**1 455**	**1 439**	**-1,9%**

En 2025, la moyenne d'âge des agents sur emploi permanent est de 47 ans et 3 mois contre 47 ans et 1 mois en 2024.

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

	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2024 / 2025
Taux de féminisation	62,3 %	61,3 %	62.5 %	1.96 %

Taux de féminisation par statut des agents sur emplois permanents

	2023	2024	2025
Fonctionnaire	60.6%	60.6%	60.6%
Contractuel	80.2%	72.0%	78.8%

TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS

Compte épargne temps

	2023	2024	2025
Agents disposant d'un compte épargne-temps	767	778	791
Jours épargnés au total	18 692	19 496	20 521
Jours consommés sur l'année	919	0	684

TÉLÉTRAVAIL

Evolution du nombre de bénéficiaires de télétravail

	2023	2024	2025
Total de personnes bénéficiaires du télétravail	**251**	**292**	**272**

MOUVEMENTS

Les arrivées

	2023	2024	2025
Nombre de recrutements	179	158	92
Dont hommes	47,3 %	46,2 %	*45.6 %*
Dont femmes	52,7 %	53,8 %	*54.4 %*
Dont filière technique	43,2 %	38,6 %	*30,4 %*
Dont filière administrative	51,5 %	53,2 %	*18,8 %*

Les departs

	2023	2024	2025
Nombre de départs	101	134	117
Dont retraites	*51*	*33*	*31*
Dont mutations externes	*10*	*29*	*42*

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

	2023	2024	2025
Avancement de grade	75	81	69
Promotion interne	11	12	10

ABSENCES

La maladie

	2023	2024	2025
Nombre total de jours d'arrêt pour des agents sur emplois permanents	32 361.5	34 333.5	37 616.5
Nombre d'agents sur emploi permanent ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire	1 022	973	913

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	24	1 248	37	2 197	34	2 522
Accidents de service	86	7 782	124	7 865	116	8 314
Maladies professionnelles	1	61	5	54	9	1 436

HANDICAP

	2023	2024	2025
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	7,69 %	7,12 %	8.69 %
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	101	114	148

FORMATION

	2023	2024	2025
Total jours de formations suivis par les agents sur emplois permanents	**3 374**	**4 534**	**5 145**
dont total jours de formations « métiers » formation d'intégration et de professionnalisation	*2 483*	*1 467*	*1 251*
dont total jours de formation de perfectionnement	*859*	*2 986*	*3 620*