SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

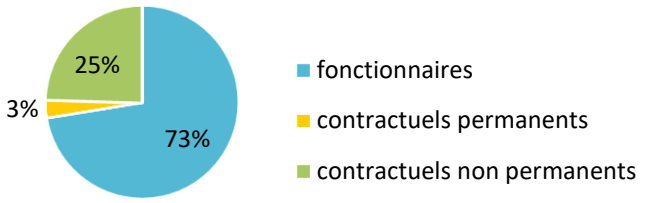
COMMUNE DE NANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

1 692 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> 1 228 fonctionnaires
> 49 contractuels permanents
> 415 contractuels non permanents



37 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

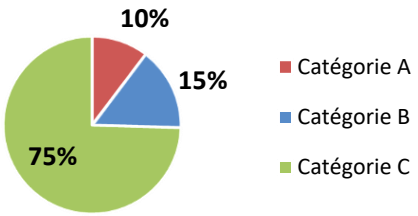
- 11 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 71 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

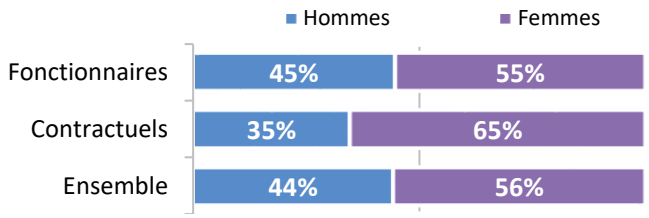
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	53%	25%
Technique	46%	41%	45%
Culturelle	13%	4%	13%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	5%	2%	5%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	6%		6%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



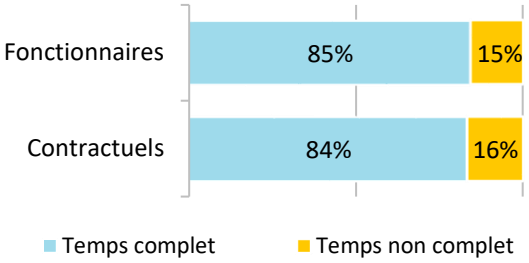
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	10%
Adjoints du patrimoine	6%
Attachés	6%

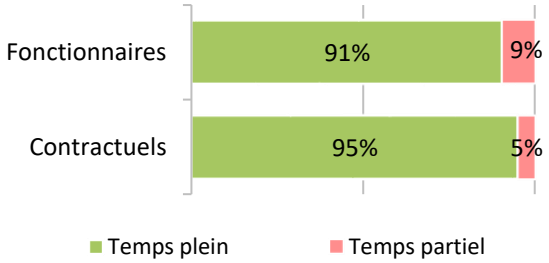
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

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	62%	
Médico-sociale	55%	0%
Technique	17%	35%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

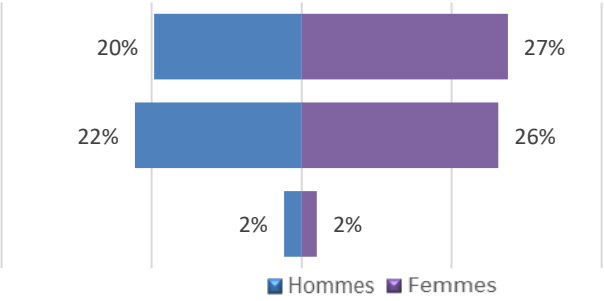
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,42**
Contractuels permanents	**42,60**
Ensemble des permanents	**48,20**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**34,96**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

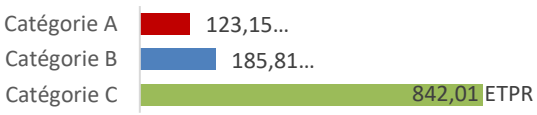
Équivalent temps plein rémunéré

1 377,09 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 1 109,82 fonctionnaires
> 41,15 contractuels permanents
> 226,12 contractuels non permanents

2 506 304 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 2 agents mis à disposition dans la collectivité
> 18 agents mis à disposition dans une autre structure
> 45 agents en disponibilité
> 5 agents détachés au sein de la collectivité
> 7 agents détachés dans une autre structure
> 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2021, 121 arrivées d'agents permanents et 150 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
1 306 agents	**1 277 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	**-2,3%**
Contractuels	→	**0,0%**
Ensemble	↘	**-2,2%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	28%
Mise en disponibilité	23%
Départ à la retraite	23%
Démission	11%
Fin de contrats remplacants	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	40%
Voie de mutation	34%
Intégration directe	13%
Arrivées de contractuels	11%
Remplacements (contractuels)	2%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnelnommés

dont 29% des nominations concernent des femmes

2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivitén'ayant pas été nommés

765 avancements d'échelon et 53 avancements de grade

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 51,27 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	116 644 047 €	Charges de personnel*	59 805 955 €	Soit 51,27 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	37 412 498 €
Primes et indemnités versées :	7 201 132 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 639 611 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	270 552 €
Supplément familial de traitement :	286 287 €
Indemnité de résidence :	269 315 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

6 512 623 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

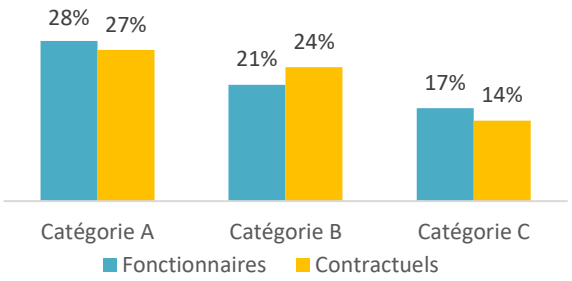
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 362 €	42 337 €	33 286 €	s	27 789 €	s
Technique	67 881 €	51 471 €	37 856 €	28 595 €	29 964 €	25 268 €
Culturelle	45 966 €		31 970 €	s	28 346 €	
Sportive			33 631 €		s	
Médico-sociale	39 665 €	s	s		26 358 €	
Police			47 128 €		35 684 €	
Incendie						
Animation			30 281 €		24 416 €	
Toutes filières	**53 949 €**	**45 437 €**	**34 850 €**	**27 218 €**	**29 230 €**	**24 694 €**

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

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,25 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**18,99%**
Contractuels sur emplois permanents	**25,18%**
Ensemble	**19,25%**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- 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
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 61819 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 16567 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- En 2021, 160 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> **En moyenne, 34,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**2,53%**	**9,39%**	**2,80%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**2,53%**	**9,39%**	**2,80%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**2,89%**	**13,23%**	**3,29%**	**0,00%**

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

- Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 47,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

122 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 41 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇨ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

34 assistants de prévention désignés dans la collectivité

5 conseillers de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : **75 756 €**
Coût par jour de formation : **131 €**

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 : **121 189 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

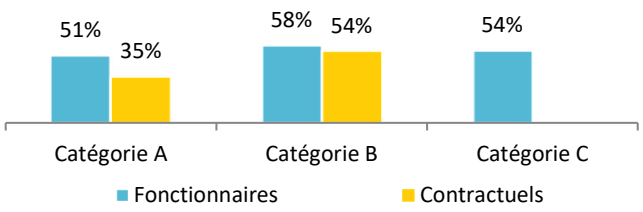
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

En 2021, 53,7% 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 2021



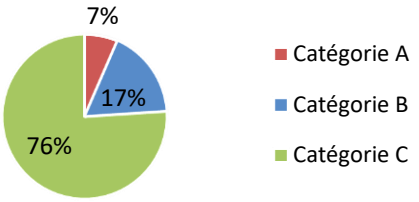
462 118 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Autres organismes	30 %

2 253 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	57%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**94 843 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**128 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

786 jours de grève recensés en 2021

Commissions Administratives Paritaires

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Comité Social Territorial

9 réunions en 2021 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021
+ 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 31/12/2021
+ 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 31/12/2020
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365}} \times 100$$

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 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022 *Version 1*