

RAPPORT **SOCIAL** **UNIQUE**

2022

**PRÉSENTANT LES DONNÉES
RELATIVES À LA DIVERSITÉ ET
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
05 DECEMBRE 2023

métropole
GrandNancy



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
1. LES EFFECTIFS ET LE RECRUTEMENT.....	7
➤ La pyramide des âges des agents sur emplois permanents	7
➤ Les fonctionnaires	8
➤ Les agents contractuels sur emplois permanents	9
➤ Les emplois fonctionnels	11
➤ Les emplois à temps non complet.....	12
➤ Les positions statutaires.....	12
➤ Les départs d'agents sur emplois permanents.....	13
➤ Les arrivées d'agents sur emplois permanents.....	14
➤ Les agents contractuels sur emplois non permanents	15
➤ Focus sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.....	16
2. LA FORMATION.....	17
➤ Les agents sur emplois permanents ayant participé à des actions de formation.....	18
➤ Les agents contractuels sur emplois non permanents ayant participé à des actions de formation	20
3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	20
4. LE TEMPS DE TRAVAIL	21
➤ Le temps partiel des fonctionnaires et des contractuels	21
➤ Le compte épargne-temps	22
➤ Les absences des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents (hors maladies professionnelles et accidents du travail).....	23
5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	26
➤ Les accidents en lien avec l'activité professionnelle et maladies professionnelles....	26
6. LA REMUNERATION	28
7. LES DROITS SOCIAUX.....	31
➤ Les réunions statutaires et l'exercice du droit syndical	31
➤ Les sanctions disciplinaires.....	31
8. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	32
➤ Le télétravail	32
➤ L'action sociale.....	33
➤ Les actions de détente et de bien-être au travail	33

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.

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au Rapport biennal sur l'Etat des Collectivités (appelé Bilan social), aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ainsi qu'au rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, comme son décret d'application du 24 juin 2015, avait ainsi rendu obligatoire, dans les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget. Cette thématique a ainsi fait l'objet de six rapports successifs présentés à l'assemblée délibérante de la métropole du Grand Nancy chaque année depuis 2016.

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 4ans.

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.

L'analyse qui suit vise à mettre en lumière les caractéristiques de la politique de ressources humaines en matière de diversité, notamment dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion professionnelle, du temps de travail, des conditions de travail, de la rémunération et de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Elle s'appuie sur les données chiffrées issues du rapport social unique de l'année 2022, et met l'accent sur les thématiques liées :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- à l'âge,
- au handicap.

Dans ce rapport, les informations concernant un nombre peu élevé d'agents (inférieur à 5) ne font l'objet d'aucune analyse précise dans un souci de confidentialité et de discrétion.

1. Les effectifs et le recrutement

Au 31 décembre 2022, l'établissement compte 1 553 agents. Parmi eux :

- les fonctionnaires sont au nombre de 1 276 (soit 82,2 % des effectifs),
- les agents contractuels sur emplois permanents sont 141 (soit 9,1 %),
- les agents contractuels sur emplois non permanents sont 136 (soit 8,7 %).

1.1 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

La moyenne d'âge des fonctionnaires et agents contractuels sur emplois permanents au sein du Grand Nancy est de 46 ans et 7 mois.

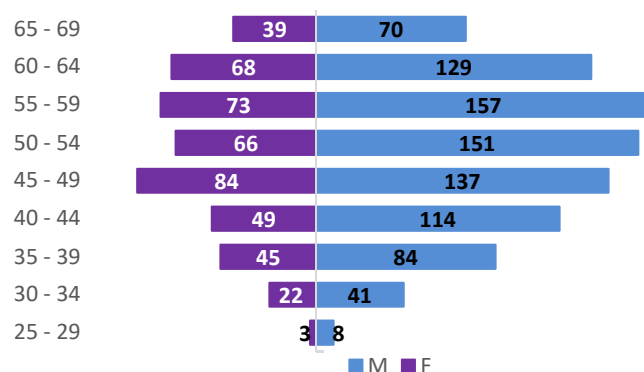
Celle des fonctionnaires au sein du Grand Nancy est de 47 ans et 6 mois. La moyenne d'âge des femmes fonctionnaires est de 47 ans et 9 mois et celle des hommes fonctionnaires de 47 ans et 3 mois.

Concernant les agents contractuels sur emplois permanents, la moyenne d'âge est de 39 ans et 2 mois.

La moyenne d'âge des femmes contractuelles sur emplois permanents est de 38 ans et 1 mois et celle des hommes contractuels sur emplois permanents de 39 ans et 8 mois.

Les fonctionnaires sont donc en moyenne plus âgés que les agents contractuels sur emplois permanents.

Voici la pyramide des âges de l'ensemble des 1 417 agents sur emplois permanents au 31 décembre 2022 :



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moyenne d'âge agents sur emplois permanents	45 ans et 7 mois	45 ans et 11 mois	46 ans et 3 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois
Moyenne d'âge fonctionnaires	46 ans	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	47 ans et 4 mois	47 ans et 6 mois
<i>Dont femmes</i>	46 ans et 1 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 4 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 9 mois
<i>Dont hommes</i>	46 ans	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 3 mois
Moyenne d'âge agents contractuels sur emplois permanents	39 ans et 10 mois	40 ans et 4 mois	40 ans et 2 mois	39 ans et 4 mois	38 ans et 10 mois	39 ans et 2 mois
<i>Dont femmes</i>	37 ans et 7 mois	38 ans et 11 mois	37 ans et 3 mois	36 ans et 6 mois	37 ans et 8 mois	38 ans et 1 mois
<i>Dont hommes</i>	41 ans et 7 mois	41 ans et 5 mois	43 ans	41 ans et 8 mois	39 ans et 8 mois	39 ans et 8 mois

1.2 Les fonctionnaires

Au 31 décembre 2022, les fonctionnaires représentent 82,2 % des effectifs métropolitains.

Répartition femmes / hommes

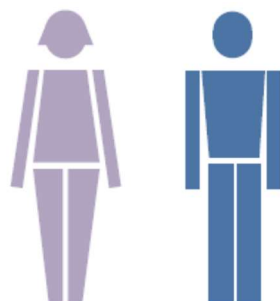
Au total, l'établissement compte 1 276 fonctionnaires dont une majorité d'hommes. Ils sont ainsi 65,4 % contre 34,6 % de femmes.

La filière technique est la plus représentée dans l'établissement, avec 64,9 % des fonctionnaires. À noter que les effectifs de cette filière sont majoritairement masculins, avec 83,8 % d'hommes.

Suit ensuite la filière administrative avec 23,2 % des fonctionnaires. Cette filière est fortement féminisée puisqu'elle compte 79,1 % de femmes.

Enfin, il faut souligner que la filière culturelle, arrivant en troisième position avec 7,6 % des fonctionnaires, est davantage paritaire avec 55,7 % de femmes.

En 2022, le Grand Nancy compte 34,6 % de femmes fonctionnaires, dont 52,9 % dans la filière administrative



En 2021, le Grand Nancy compte 65,4 % d'hommes fonctionnaires, dont 83,3 % dans la filière technique

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de fonctionnaires	1256	1263	1261	1235	1237	1276
<i>Dont hommes</i>	68,3 %	68,2 %	67,9 %	67,1 %	67 %	65,4 %
<i>Dont femmes</i>	31,7 %	31,8 %	32,1 %	32,9 %	33 %	34,6 %
Fonctionnaires dans la filière technique	67 %	67,1 %	66,6 %	66,3 %	66,6 %	64,9 %
<i>Dont hommes</i>	85,6 %	85,5 %	85,8 %	85,2 %	84,8 %	83,8 %
Fonctionnaires dans la filière administrative	20,8 %	20,7 %	20,9 %	20,9 %	21 %	23,2 %
<i>Dont femmes</i>	79,7 %	79,8 %	81,0 %	81,4 %	80,8 %	79,1 %

Entre 2016 et 2022, les effectifs de fonctionnaires ont augmenté de 1,03 %. Cette augmentation est la résultante du transfert de personnel de la ville de Nancy à la Métropole du Grand Nancy dans le cadre de la mutualisation de certains services ressources comme la mission rayonnement, la direction des finances et la direction de des affaires juridiques, de la commande publique et des assemblées.

Âge

Au 31 décembre 2022, les fonctionnaires métropolitains sont en moyenne âgés de 47 ans et 6 mois.

À noter que les fonctionnaires âgés de 50 à 54 ans sont les plus nombreux, représentant ainsi 18,7 % des fonctionnaires. Les moins de 30 ans représentent 3,2 %, ce qui est inférieur aux plus de 60 ans qui représentent 9,9 %.

Travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2022, les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés sont au nombre de 89. Ils représentent 7 % de la totalité des effectifs de fonctionnaires.

La filière technique est la plus représentée, comptabilisant 74,2 % des fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés. Vient ensuite la filière administrative avec 23,6 % des effectifs.

1.3 Les agents contractuels sur emplois permanents

Au 31 décembre 2022, les agents contractuels sur emplois permanents représentent 9,1 % des effectifs métropolitains.

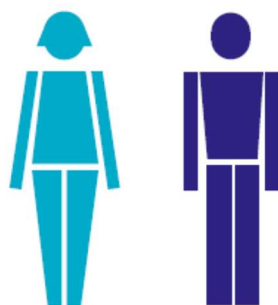
Dans le présent rapport, afin de ne pas comptabiliser deux agents occupant un même emploi permanent, seuls les agents titulaires présents sur l'emploi sont comptabilisés. Les agents remplaçants sont comptabilisés parmi les agents contractuels sur emplois non permanents.

Répartition femmes / hommes

Concernant les 141 agents contractuels sur emplois permanents, on dénombre 58,2 % d'hommes et 41,8 % de femmes. Les femmes y sont donc plus représentées qu'au sein des fonctionnaires, ce qui s'explique notamment par le fait que la filière administrative, fortement féminisée, est l'une des plus représentées. En effet, 34,6 % des agents contractuels relèvent de cette filière, dont 61,2 % de femmes.

La filière technique est la plus représentée avec 37,6 % d'agents, dont 75,5 % d'hommes. Comme pour les fonctionnaires, la filière technique est donc majoritairement masculine. La filière culturelle arrive en troisième position après la filière administrative, avec 22,7 % des agents contractuels sur emplois permanents, et compte plus de femmes que d'hommes.

En 2022, le Grand Nancy compte 41,8 % de femmes contractuelles sur emplois permanents, dont 50,8 % dans la filière administrative



En 2022, le Grand Nancy compte 58,2 % d'hommes contractuels sur emplois permanents, dont 48,8 % dans la filière technique

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents contractuels sur emplois permanents	92	96	98	108	119	141
<i>Dont hommes</i>	54,3 %	56,2 %	51,0 %	50,9 %	58 %	58,2 %
<i>Dont femmes</i>	45,7 %	43,8 %	49,0 %	49,1 %	42 %	41,8 %
Agents contractuels sur emplois permanents dans la filière administrative	33,7 %	37,5 %	41,8 %	36,1 %	34,4 %	34,6 %
<i>Dont femmes</i>	61,3 %	58,3 %	58,5 %	66,7 %	53,6 %	61,2 %
Agents contractuels sur emplois permanents dans la filière technique	37 %	31,3 %	34,7 %	39,8 %	41,2 %	37,6 %
<i>Dont hommes</i>	61,8 %	66,7 %	67,6 %	67,4 %	77,5 %	75,5 %

Entre 2016 et 2022, les effectifs d'agents contractuels sur emplois permanents ont connu une hausse de 76,2 %.

Âge

Au 31 décembre 2022, les agents contractuels sur emplois permanents sont en moyenne âgés de 39 ans et 2 mois. De manière générale, les moins de 40 ans sont les plus nombreux, représentant 55 % des agents contractuels sur emplois permanents.

À noter que la tranche d'âge des 30-34 ans sont les plus représentées avec 20,5 % tandis que celle des 65-69 ans est la moins représentée avec seulement 1,9 % des effectifs.

Travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2022, il n'y a aucun agent contractuel sur emploi permanent reconnu travailleur handicapé.

1.4 Les emplois fonctionnels

La Métropole dénombre 4 agents sur emplois fonctionnels.

Répartition femmes / hommes

Sur ces 4 emplois, 2 sont occupés par des femmes, et 3 sont des emplois de directeurs généraux adjoints dont 66 % sont occupés par des hommes. Le seul emploi de directeur général des services est occupé par une femme.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, instaure une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations dans les emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique.

Cette obligation s'apprécie soit sur une année civile, soit sur un cycle pluriannuel, en fonction du nombre de nominations intervenues depuis le 1^{er} janvier 2013. La proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées est de 40 % et le montant de contribution financière par unité manquante est de 90 000 euros.

Des évolutions sont intervenues dans le cadre de l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique : l'obligation s'apprécie sur un cycle de nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants. A compter de la nouvelle mandature, les nominations dans les emplois de direction des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois (et non plus cinq) soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa, l'obligation s'apprécie sur un cycle pluriannuel.

En 2022, une nomination dans un emploi d'encadrement supérieur est intervenue.

À noter que, sans être des emplois fonctionnels, les 43 emplois de Responsables de Direction sont occupés par 62,8 % d'hommes et 37,2 % de femmes.

Âge

La moyenne d'âge des agents occupant un emploi fonctionnel est de 53 ans et 6 mois.

1.5 Les emplois à temps non complet

Les 20 emplois à temps non complet au sein du Grand Nancy sont occupés en majorité par des agents relevant de la filière culturelle et en particulier des cadres d'emplois de professeur territorial d'enseignement artistique (catégorie A), d'assistant territorial d'enseignement artistique (catégorie B) et d'assistant de conservation territorial (catégorie B). 71,4 % des emplois à temps non complet sont occupés par des fonctionnaires et 28,6 % par des agents contractuels.

Répartition femmes / hommes

Parmi l'ensemble des agents occupant un emploi à temps non complet, on note une majorité d'hommes puisqu'ils sont 66,7 %. Parmi les 15 fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet, 10 sont des hommes et 5 des femmes. Parmi les 5 agents contractuels occupant un emploi à temps non complet, on dénombre 2 femmes et 3 hommes.

Âge

Au 31 décembre 2022, les agents occupant un emploi à temps non complet sont en moyenne âgés de 48 ans et 4 mois. De manière générale, les plus de 40 ans représentent 90 % des effectifs.

1.6 Les positions statutaires

Parmi les positions statutaires occupées par les fonctionnaires métropolitains, hormis la position d'activité occupée par la grande majorité d'entre eux, se trouvent notamment la disponibilité, le détachement et le congé parental.

Répartition femmes / hommes

Au 31 décembre 2022, 50 agents sont placés en position particulière dont 31 hommes et 19 femmes. Parmi eux :

- 30 agents sont placés en disponibilité, dont 23 hommes et 7 femmes ;
- 13 agents au total sont placés en position de détachement dans une autre structure, dont 7 femmes et 6 hommes,
- 5 agents mis à disposition d'une autre structure, dont 2 hommes et 3 femmes.

Enfin, 2 fonctionnaires femmes sont placées en position de congé parental.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fonctionnaires en disponibilité	26	28	38	33	42	49	50
<i>Dont femmes</i>	14	14	17	14	17	15	19
<i>Dont hommes</i>	12	14	21	19	25	34	31
Fonctionnaires détachés vers l'extérieur	9	12	11	9	10	11	13
<i>Dont femmes</i>	8	9	6	7	7	7	7
<i>Dont hommes</i>	1	3	5	2	3	4	6
Fonctionnaires en congé parental	5	4	2	3	1	2	2
<i>Dont femmes</i>	5	4	1	2	1	2	2
<i>Dont hommes</i>	0	0	1	1	0	0	0

Âge

La moyenne d'âge des agents :

- en congé parental est de 29 ans et 6 mois,
- en détachement vers l'extérieur est de 48 ans et 3 mois, la tranche d'âge la plus représentée étant celle des 45-49 ans (40 %),
- en disponibilité est de 40 ans et 6 mois, les 35-39 ans étant les plus représentés (23,3 %),
- en détachement au sein de l'établissement est de 44 ans et 2 mois.

1.7 Les départs d'agents sur emplois permanents

Répartition femmes / hommes

Parmi les 112 départs en 2022, les départs en retraite arrivent en tête, représentant ainsi 28,6 % des départs, concernant 20 hommes et 12 femmes.

Arrivent ensuite les mutations externes (19,2 %) intéressant 10 hommes et 8 femmes, et les disponibilités (15,8 %) qui ont concerné 14 hommes et 4 femmes. À noter également les fins de contrats (10,8 %) qui ont concerné 4 hommes et 6 femmes, et les démissions (8,9 %) s'agissant d'un homme contractuel et 5 femmes.

Les autres catégories, les détachements vers l'extérieur ou encore le départ en congé parental représentent chacune moins de 4 % des départs en 2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de départs	83	70	90	92	108	112
<i>Dont retraites</i>	36	30	35	36	38	32
<i>Dont hommes</i>	26	19	28	29	30	20
<i>Dont femmes</i>	10	11	7	7	8	12
<i>Dont mutations externes</i>	13	8	18	13	17	18
<i>Dont hommes</i>	6	6	14	6	14	10
<i>Dont femmes</i>	7	2	4	7	3	8

Âge

Parmi les agents partis en retraite en 2022 :

- les 60-64 ans représentent 83,9 %,
- les plus de 65 ans représentent 13,1 %.

Concernant les mutations, les plus de 45 ans représentent plus de la moitié des agents concernés. Les tranches d'âge les plus représentées restent celles des 45-49 ans et des 50-54 ans.

Enfin, la mise en disponibilité concerne majoritairement les agents de moins de 50 ans (72,3%), les tranches d'âge les plus représentées étant celles des 35-39 ans et des 45-49 ans qui sont de valeurs équivalentes.

1.8 Les arrivées d'agents sur emplois permanents

Répartition femmes / hommes

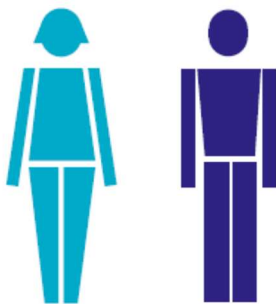
En 2022, les 169 recrutements sur emplois permanents ont concerné 47,3 % d'hommes et 52,7 % de femmes.

51,5 % de ces recrutements sont intervenus dans la filière administrative.

La deuxième filière ayant recruté le plus est la filière technique, au sein de laquelle sont intervenus 43,2 % des recrutements.

Enfin, 67,5 % des hommes recrutés l'ont été en tant que fonctionnaires, ce qui est également le cas de 67,4 % des femmes recrutées.

En 2022, 52,7 % des agents recrutés sur emplois permanents sont des femmes, dont 51,5 % dans la filière administrative



En 2022, 47,3 % des agents recrutés sur emplois permanents sont des hommes, dont 75,9 % dans la filière technique

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de recrutements	88	84	91	74	119	179
<i>Dont hommes</i>	59,1 %	66,7 %	63,7 %	58,1 %	67,2 %	47,3 %
<i>Dont femmes</i>	40,9 %	33,3 %	36,3 %	41,9 %	32,8 %	52,7 %
<i>Dont filière technique</i>	61,4 %	60,7 %	60,4 %	66,2 %	60,5 %	43,2 %
<i>Dont filière administrative</i>	26,1 %	26,2 %	22,0 %	20,3 %	33,6 %	51,5 %

A noter que le nombre d'agents recrutés sur emplois permanent a fortement progressé en 2022 en raison du nombre d'agents arrivés dans le cadre des mutualisations de services ressources : 39 agents dont 71,8 % de femmes.

Âge

De manière générale, les recrutements en 2022 ont concerné une majorité d'agents de moins de 40 ans (55,4 %).

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 30-35 ans (23,2 %).

Travailleurs handicapés

2 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont été recrutés en 2022, au titre du dispositif de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

1.9 Les agents contractuels sur emplois non permanents

Les agents contractuels sur emplois non permanents du Grand Nancy correspondent notamment aux agents recrutés en remplacement temporaire d'autres agents, aux agents recrutés pour faire face à un besoin occasionnel, aux apprentis, aux collaborateurs de cabinet, aux agents en contrats aidés, ou encore aux agents saisonniers. Il est important de rappeler que ce décompte inclut aussi les agents qui réalisent des heures mobiles, ce qui est le cas au Conservatoire afin de pouvoir assurer le bon déroulement de l'année scolaire. En outre, il prend également en compte les agents recrutés pour réaliser des interventions horaires, principalement pour pallier l'absence imprévue d'agents dans les piscines qui nécessitent la présence de personnel pour assurer l'ouverture des établissements et la sécurité du public accueilli.

Ces 136 agents représentent 8,7 % de l'ensemble des effectifs du Grand Nancy au 31 décembre 2022.

Répartition femmes / hommes

Au total, les agents contractuels sur emplois non permanents sont 37,5 % de femmes et 62,5 % d'hommes.

Les apprentis sont au nombre de 52, avec 61,9 % d'hommes et 38,1 % de femmes.

Concernant les 57 recrutements en remplacement temporaire, il faut noter qu'ils sont intervenus le plus dans la filière technique, sur le grade d'adjoint technique territorial (catégorie C), puis dans la filière administrative sur le grade d'adjoint administratif territorial (catégorie C). Au total, sur les 57 recrutements en remplacement temporaire, on compte 43,8 % de femmes et 56,1 % d'hommes.

Les besoins occasionnels ont quant à eux concerné 19 agents, dont 21,1 % de femmes et 78,9 % d'hommes.

S'agissant des 7 collaborateurs de cabinet, on dénombre 6 hommes.

Le nombre de contrats parcours emplois compétences est de 4, concernant 2 hommes et 2 femmes.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents sur emplois non permanents	174	200	198	171	216	136
<i>Dont hommes</i>	58 %	49,5 %	55,6 %	69,6 %	63 %	62,5 %
<i>Dont femmes</i>	42 %	50,5 %	44,4 %	30,4 %	37 %	37,5 %
Dont apprentis	54	55	53	59	50	42
<i>Dont hommes</i>	53,7 %	58,2 %	56,6 %	59,3 %	62 %	61,9 %
<i>Dont femmes</i>	46,3 %	41,8 %	43,4 %	40,7 %	38 %	38,1 %
Dont contrats PEC	28	3	16	25	26	4
<i>Dont hommes</i>	82,1 %	66,7 %	93,7 %	80 %	80,8 %	2 %
<i>Dont femmes</i>	17,9 %	33,3 %	6,3 %	20 %	19,2 %	2 %

Âge

Au 31 décembre 2022, les agents contractuels sur emplois non permanents sont en moyenne âgés de 31 ans et 3 mois. De manière générale, la majeure partie de ces agents est âgée de moins de 40 ans, soit 80,6 % des effectifs. Les tranches d'âge les plus représentées sont celle des 25-29 ans (29,5 %) et des 35-39 ans (17,1 %).

À noter que les apprentis sont en moyenne âgés de 21 ans et 9 mois, et les agents en contrats parcours emplois compétences de 31 ans et 2 mois.

Au-delà de ces agents comptabilisés au 31 décembre 2022, le Grand Nancy accueille de manière significative des stagiaires scolaires, puisqu'ils sont près de 200 à intégrer les services métropolitains chaque année scolaire.

Travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2022, il y a un agent contractuel sur emplois non permanents reconnu travailleurs handicapés.

1.10 Focus sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2022, la Métropole affiche un taux de 6,05 % de travailleurs handicapés, malgré une réforme de la déclaration qui ne prend en compte le recours au secteur protégé que si l'obligation légale de 6% n'est pas atteinte via l'emploi direct. Aussi, pour 2022, s'ajoutent aux 89 bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés, des dépenses pouvant être valorisées au titre des actions à destination des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou des services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés) pour un montant de 44 713,64 €.

Répartition femmes / hommes

Au total, 67 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont des hommes et 33 % des femmes.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,77 %	6,94 %	7,04 %	6,23 %	6,53 %	6,05 %
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	80	82	83	91	91	89
<i>Dont hommes</i>	69 %	69,5 %	68,7 %	70,3 %	68,2 %	67 %
<i>Dont femmes</i>	31 %	30,5 %	31,3 %	29,7 %	31,8 %	33 %

Âge

Au 31 décembre 2022, les agents reconnus travailleurs handicapés sont en moyenne âgés de 50 ans et 4 mois. De manière générale, les plus de 40 ans sont les plus nombreux, représentant 84,1 % des agents reconnus travailleurs handicapés.

Les agents âgés entre 50 et 59 ans sont les plus nombreux, soit 43,2 % des effectifs. À noter que les agents âgés de plus de 55 ans représentent près de 38,6 % des agents reconnus travailleurs handicapés, ce qui posera la question du respect du taux d'emploi de travailleurs handicapés d'ici quelques années lors de leur départ en retraite.

2. La formation

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Ces actions de formation comprennent des :

- formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation,
- formations de professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences.

D'autres formations concernent les fonctionnaires territoriaux aussi bien que les agents contractuels. Il s'agit notamment des :

- préparations aux concours et examens professionnels,
- formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière,
- formations personnelles.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total jours de formations demandés par les agents sur emplois permanents	4 950	4 845	5 253	1 889	3 302	2 455,86
Total jours de formations « métiers »	2 966	3 291	3 507,5	924 252	1515,9	1 134,75
Total jours de formations personnelles					225,7	9
Total jours de formations « prévention et santé au travail »	1 894	1 554	1 745,5	712	1560,3	1312,11

2.1 Les agents sur emplois permanents ayant participé à des actions de formation

Répartition femmes / hommes

Sur l'année 2022, hors formations personnelles, 2 455,86 jours de formation ont été recensés répartis de la manière suivante :

- 1 134,75 jours au titre des formations dites « métiers » suivies par 678 agents, dont 470 hommes et 208 femmes,
- 1312,11 jours au titre des formations « prévention et santé au travail » suivies par 543 agents, dont 424 hommes et 119 femmes.

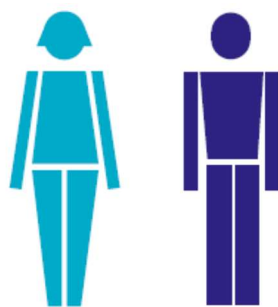
Les formations de perfectionnement arrivent en tête avec 2 234,2 jours. 937 agents ont ainsi participé à au moins une formation de perfectionnement. Parmi eux, 64,3 % sont des hommes pour un total de 1 654,6 jours de formation et 35,7 % des femmes pour un total de 579,6 jours de formation.

En outre, à hauteur de 292,4 jours au total, 94 agents ont suivi une action de préparation à un concours ou à un examen professionnel, soit 6,9 % des agents sur emplois permanents. Parmi eux, les hommes sont 58,5 % pour un total de 147 jours de formation et les femmes 41,5 % pour un total de 144 jours de formation.

Viennent ensuite les formations de professionnalisation avec 29,5 jours pour 18 agents. Parmi eux, les femmes représentent 38,9 % pour un total de 14,5 jours et les hommes 61,1 % pour un total de 15 jours.

28 agents sur emplois permanents ont participé à une formation d'intégration en 2021, pour un total de 160 jours. Parmi eux, 60,7 % d'hommes pour un total de 80 jours de formation et 39,3 % de femmes pour un total de 80 jours de formation.

En 2022, 35,6 % des agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une action de formation « métier » étaient des femmes



En 2022, 64,4 % des agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une action de formation « métier » étaient des hommes

✓ Les fonctionnaires

Parmi les agents sur emplois permanents ayant suivi au moins une formation « métier » en 2022, 73,2 % des fonctionnaires sont des hommes et 26,8 % des femmes.

Arrivent d'abord les formations de perfectionnement à hauteur de 403 jours, suivies par 146 fonctionnaires, dont 57,5 % d'hommes pour un total de 230 jours de formation et 42,5 % de femmes pour un total de 173 jours de formation.

Viennent ensuite les actions de préparation à un concours ou à un examen professionnel à hauteur de 247 jours, suivies par 94 fonctionnaires, dont 38,2 % de femmes pour un total de 94 jours de formation et 61,7 % d'hommes pour un total de 153 jours de formation.

✓ Les agents contractuels sur emplois permanents

Parmi les agents sur emplois permanents ayant suivi au moins une formation « métier » en 2022, 136 sont des agents contractuels, pour un total de 228 jours de formation. Parmi eux, 53,7 % sont des hommes pour un total de 122,4 jours de formation et 46,3 % des femmes pour un total de 106 jours de formation.

Viennent ensuite les formations de perfectionnement avec 171 jours de formation, suivies par 109 agents contractuelles sur emplois permanents, dont 45,9 % de femmes pour un total de 78,4 jours de formation et 54,1 % d'hommes pour un total de 92,5 jours de formation.

Enfin, les actions de préparation à un concours ou à un examen professionnel arrivent en troisième position avec 57 jours de formation, suivies par 27 agents contractuels sur emplois permanents, dont 14 hommes pour un total de 29,5 jours de formation et 13 femmes pour un total de 27,4 jours de formation.

Âge

Les agents contractuels sur emplois permanents ayant suivi une formation « métier » en 2022 sont en moyenne âgés de 36 ans et 1 mois. 62,8 % des agents ayant suivi une formation « métier » ont ainsi moins de 40 ans.

Les agents contractuels sur emplois permanents ayant suivi une formation « prévention au travail » en 2022 sont en moyenne âgés de 29 ans et 3 mois.

Travailleurs handicapés

Parmi les agents contractuels sur emplois permanents ayant suivi une formation « métier » en 2022, 7 % sont reconnus travailleurs handicapés, pour un total de 15 jours de formation.

S'agissant des formations « prévention et santé au travail », 17,5 % des agents sur emplois permanents en ayant suivi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pour un total de 42,5 jours de formation suivis en 2022.

2.2 Les agents contractuels sur emplois non permanents ayant participé à des actions de formation

Sur l'année 2022, aucun agent sur emploi non permanents n'a pas effectués de formation.

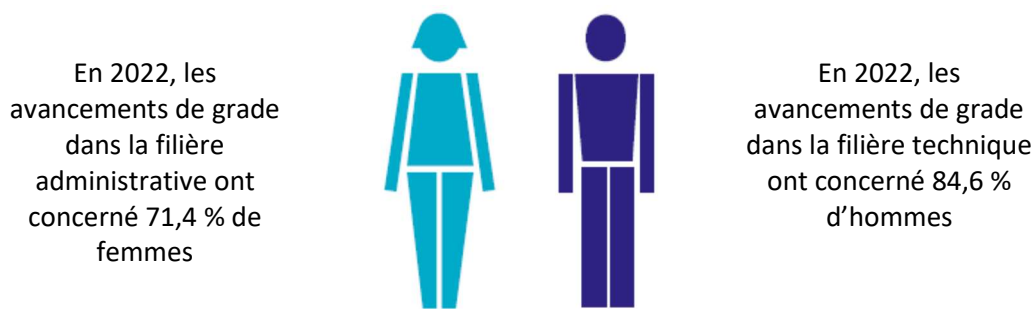
3. La promotion professionnelle

Les données relatives à la promotion professionnelle comprennent notamment le nombre de titularisations, d'avancements de grade et de promotions internes.

Répartition femmes / hommes

L'avancement de grade permet à un agent de passer au grade supérieur, tout en restant à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale. En 2022, 78 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 71,4 % d'hommes et 28,6 % de femmes. Ces avancements de grade ont été les plus nombreux dans la catégorie C de la filière technique, qui compte le plus grand nombre d'agents au Grand Nancy. Il faut néanmoins souligner que si dans la filière technique les hommes ont été plus nombreux à bénéficier d'un avancement de grade que les femmes, soit 84,6 %, cela n'a pas été le cas dans la filière administrative où les femmes ont représenté 71,4 % des avancements de grade. Cette tendance suit ainsi celle des effectifs du Grand Nancy selon laquelle les femmes sont plus nombreuses dans la filière administrative et les hommes dans la filière technique.

La promotion interne permet au fonctionnaire d'accéder au cadre d'emplois supérieur. De la même manière que l'avancement de grade, la promotion interne n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale. En 2022, les 15 promotions internes ont concerné 88,2 % d'hommes et 11,8 % de femmes. 60,8 % des promotions internes sont intervenues dans la filière technique, et ont concerné exclusivement des hommes. Quant à la filière administrative, les 5 promotions internes intervenues ont concerné exclusivement des femmes. Des conclusions identiques à celles présentées précédemment s'agissant des avancements de grades peuvent ainsi être avancées.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avancements de grade						
<i>Dont hommes</i>	58,3 %	70,8 %	61,3 %	71,3 %	71,4 %	71,4 %
<i>Dont femmes</i>	41,7 %	29,2 %	38,7 %	28,7 %	28,6 %	28,6 %
Promotions internes						
<i>Dont hommes</i>	57,9 %	66,7 %	75 %	78,3 %	88,2 %	88,2 %
<i>Dont femmes</i>	42,1 %	33,3 %	25 %	21,7 %	11,8 %	11,8 %

4. Le temps de travail

4.1 Le temps partiel des fonctionnaires et des contractuels

6,2 % des fonctionnaires métropolitains sont à temps partiel, ainsi qu'un agent contractuel sur emploi permanent.

Répartition femmes / hommes

Parmi les fonctionnaires à temps partiel, on observe une grande majorité de femmes : elles sont 69 sur 88 fonctionnaires au total. Les femmes comme les hommes à temps partiel ont pour la plupart une quotité de temps de travail égale à 80 %. La filière technique moins féminisée que la filière administrative est la plus représentée. Ainsi, 37,7 % des femmes qui sont à temps partiel relèvent de la filière technique. Au sein de cette filière, la catégorie A est la plus représentée (37 %), avant la catégorie C (33 %) puis la catégorie B (30 %). Vient ensuite la filière administrative avec 38,3 % des femmes à temps partiel qui en relèvent. Au sein de cette filière à l'inverse, la catégorie C est plus la représentée (58 %), avant la catégorie B (26,5 %) et la catégorie A (18 %).

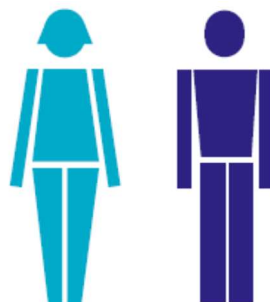
Parmi les femmes à temps partiel :

- 76,8 % bénéficient d'un temps partiel sur autorisation ;
- 23,2 % bénéficient d'un temps partiel de droit lié à la naissance ou l'arrivée d'un enfant ;

Parmi les hommes à temps partiel, 71 % relèvent de la filière technique. Vient ensuite la filière sportive dont relèvent 15 % des hommes à temps partiel.

Au total, parmi les 19 hommes à temps partiel, 12 bénéficient d'un temps partiel sur autorisation, 7 bénéficient d'un temps partiel de droit lié à la naissance ou l'arrivée d'un enfant.

En 2022, 73,4 % des fonctionnaires à temps partiel au sein du Grand Nancy sont des femmes



En 2022, 26,6 % des fonctionnaires à temps partiel au sein du Grand Nancy sont des hommes

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fonctionnaires à temps partiel	7,6 %	8,2 %	7,9 %	7,4 %	6,9 %	6,2 %
<i>Dont femmes</i>	77,8 %	76,7 %	72,2 %	80,4 %	73,4 %	73,4 %
<i>Dont hommes</i>	22,2 %	23,3 %	27,8 %	19,6 %	26,6 %	26,6 %
Agents contractuels à temps partiel	1	1	1	1	1	0
<i>Dont femmes</i>	0	0	1	1	1	0
<i>Dont hommes</i>	1	1	0	0	0	0

Âge

De manière générale, les agents de plus de 40 ans représentent 76,1 % des agents à temps partiel. Plus précisément, les 40-44 ans représentent 29,5 % des agents à temps partiel, étant ainsi la tranche d'âge la plus représentée.

Travailleurs handicapés

Parmi les agents reconnus travailleurs handicapés, 2 bénéficient d'un temps partiel choisi, 2 d'un temps partiel de droit. En outre, ils sont 4,5 % des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à exercer leurs fonctions à temps partiel.

4.2 Le compte épargne-temps

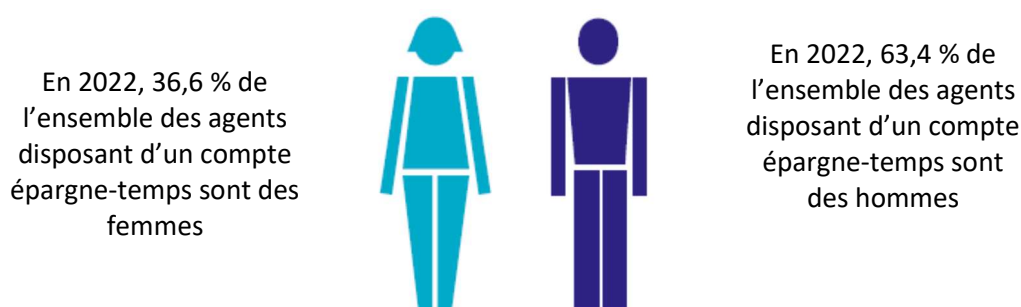
Le dispositif du compte épargne-temps permet à l'agent d'épargner des droits à congé sur plusieurs années pour une utilisation ultérieure.

Répartition femmes / hommes

Au 31 décembre 2022, 916 agents disposent d'un compte épargne-temps, soit 64,6 % de l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels sur emplois permanents au sein du Grand Nancy. Parmi eux, les hommes sont plus nombreux, représentant ainsi 63,4 %.

L'ensemble des agents disposant d'un compte épargne-temps en 2022 a épargné un total de 22 612 jours, soit une moyenne de 24,7 jours épargnés par agent. Les hommes ont tendance à épargner davantage de jours que les femmes, avec une moyenne de 25 jours épargnés au total contre 24 jours pour les femmes.

Sur l'année 2022, 704 jours ont été utilisés sous la forme de congés : 56,2 % des agents ayant utilisé leur CET sont des hommes et 43,8% sont des femmes.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Agents disposant d'un compte épargne-temps	646	696	705	811	812	916
<i>Dont hommes</i>	66,4 %	65,7 %	64,5 %	64,2 %	63,4 %	63,4 %
<i>Dont femmes</i>	33,6 %	34,3 %	35,5 %	35,8 %	36,6 %	36,6 %
Jours épargnés au total	13 949	16 097	16 145	20 307	21 366	22 612
Jours consommés sur l'année	462	600	575,5	647,5	1553	704

Âge

Les agents disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2022 sont âgés en moyenne de 48 ans et 8 mois. Ainsi, parmi ces agents, 78,2 % sont âgés de plus de 40 ans. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans (20,1 %).

Les agents âgés de moins de 40 ans disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2022 ont épargné un total de 3 854 jours au total, soit une moyenne de 13,5 jours par agent. Les agents âgés de plus de 40 ans disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2022 ont épargné un total de 18 758 jours, soit en moyenne 26,2 jours par agent.

Travailleurs handicapés

Parmi les agents disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2022, 6,3 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Au total, ces 54 agents ont épargné un total de 1 602,3 jours au 31 décembre 2022, soit une moyenne de 29,7 jours par agent.

Au total, 12 agents reconnus travailleurs handicapés ont consommé des jours de leur compte épargne-temps sous la forme de congés en 2022, pour un total de 146,5 jours, soit une moyenne de 12,2 jours par agent.

4.3 Les absences des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents (hors maladies professionnelles et accidents du travail)

Les motifs d'absence sont divers : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, maternité, paternité et accueil de l'enfant, congés exceptionnels pour événements familiaux notamment.

Au sein du Grand Nancy, le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire s'élève à 14 885 jours en 2022. Au total, 512 agents sur emplois permanents ont connu une absence pour maladie ordinaire, soit 36,1 % des effectifs sur emplois permanents.

Répartition femmes / hommes

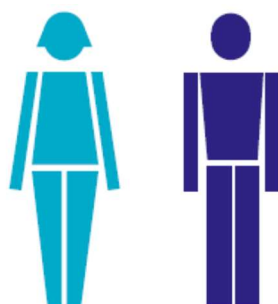
Au sein de la Métropole, les hommes fonctionnaires sont plus nombreux que les femmes fonctionnaires à être absents pour maladie ordinaire, soit 64,5 %, ce qui est à l'image des proportions présentes au sein des effectifs. Ils sont issus de la filière technique à hauteur de 66,8 %. Au total, le nombre de journées d'absence des fonctionnaires au titre de la maladie ordinaire s'élève à 13 502 en 2022. Sur cette année, ce sont 451 hommes et femmes fonctionnaires qui sont absents en moyenne 29.9 jours : 30,5 jours pour les 291 hommes et 29,2 jours pour les 160 femmes. À noter qu'un peu moins de la moitié des femmes ayant connu une période d'absence pour maladie ordinaire est issue de la filière administrative.

En outre, 19 fonctionnaires ont connu une période de longue maladie : 36,8 % sont des femmes et 63,2 % sont des hommes.

Les fonctionnaires ayant été absents au titre du congé de paternité sont au nombre de 31, ce qui a représenté 633 journées d'absences au total. 13 congés de maternité ont été comptabilisés en 2022, soit 1 198 jours d'absences.

Il est enfin intéressant de souligner que les hommes fonctionnaires sont davantage concernés par les absences pour garde d'enfant malade. Ils représentent 63,7% pour 36,3 % de femmes, et sont pour la plupart issus de la filière technique, à hauteur de 79,3 %.

En 2022, 36,8 % des fonctionnaires ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des femmes



En 2022, 63,2 % des fonctionnaires ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des hommes

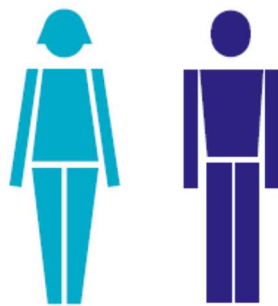
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total de jours d'arrêt pour maladie ordinaire des fonctionnaires	15 309	14 857	14 722,5	13 641	13 498	13 502
Fonctionnaires ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire	582	570	480	622	443	451
<i>Dont hommes</i>	67,4 %	66,1 %	66,0 %	67 %	66,8 %	63,2 %
<i>Dont femmes</i>	32,6 %	33,9 %	34,0 %	33 %	33,2 %	36,8 %
Moyenne de jours d'arrêt par fonctionnaire	26,3	26,1	30,7	21,7	30,5	29,9
<i>Dont hommes</i>	25,8	27,9	30,2	21,1	30,7	30,5
<i>Dont femmes</i>	27,3	22,4	31,6	23	29,9	29,2

Concernant les agents contractuels sur emplois permanents ayant connu au moins une absence pour maladie ordinaire en 2022, la tendance est similaire à celle des fonctionnaires puisque 39,7 % sont des femmes et 60,3 % des hommes. Au total, le nombre de journées

d'absence des agents contractuels sur emplois permanents au titre de la maladie ordinaire s'élève à 855 en 2022. En moyenne sur cette année, l'ensemble des 73 femmes et hommes contractuels sur emplois permanents est absent 11,7 jours : 16,9 jours pour les 29 femmes et 8,1 jours pour les 44 hommes.

En outre, 4 femmes ont été absentes en raison d'un congé de maternité, soit 414 jours d'absence en 2022.

En 2022, 39,7 % des agents contractuels sur emplois permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des femmes

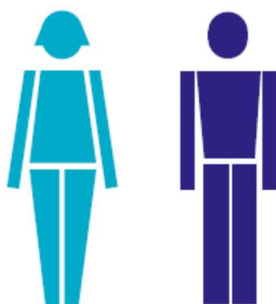


En 2022, 60,3 % des agents contractuels sur emplois permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des hommes

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total de jours d'arrêt pour maladie ordinaire des agents contractuels sur emplois permanents	624	817	656	527	750	755
Agents contractuels sur emplois permanents ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire	32	33	35	38	40	73
<i>Dont hommes</i>	46,9 %	39,4 %	45,7 %	50 %	65 %	60 %
<i>Dont femmes</i>	53,1 %	60,6 %	54,3 %	50 %	35 %	40 %
Moyenne de jours d'arrêt par agent contractuel sur emploi permanent	19,5	24,8	18,7	13,5	18,7	11,7
<i>Dont hommes</i>	5,5	12,9	17,4	14,6	19,6	8,1
<i>Dont femmes</i>	31,9	32,5	19,8	12,4	17,2	16,9

Concernant les agents contractuels sur emplois non permanents absents pour maladie ordinaire en 2022, les femmes sont 39,8 % et les hommes 59,2 %. Au total, le nombre de journées d'absence des agents sur emplois non permanents au titre de la maladie ordinaire s'élève à 1 374 en 2022. En moyenne sur cette année, l'ensemble des 98 femmes et hommes contractuels sur emplois non permanents est absent 14 jours : 9,5 jours pour les 39 femmes et 17,1 jours pour les 58 hommes.

En 2022, 39,8 % des agents contractuels sur emplois non permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des femmes



En 2022, 59,2 % des agents contractuels sur emplois non permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des hommes

Dans le cadre de son accompagnement social et sa démarche de prévention, depuis le 1^{er} janvier 2015 la Métropole du Grand Nancy apporte sa participation financière aux garanties de prévoyance labellisées des agents sur emplois permanents. Cette garantie facultative permet notamment aux agents de se protéger contre le risque de perte de salaire liée à la maladie, en souscrivant un contrat de prévoyance parmi une liste diffusée au niveau national. D'abord porté à 13 € par mois, le montant de cette participation est passé à 14 € à compter du 1^{er} janvier 2017, puis à 15 € au 1^{er} janvier 2019, et enfin à 16 € au 1^{er} janvier 2021 visant à encourager les agents métropolitains à être toujours plus nombreux à se couvrir contre ce risque.

Au 31 décembre 2022, 709 agents perçoivent la participation du Grand Nancy à ce titre, soit 442 hommes et 267 femmes. Le montant de la participation du Grand Nancy à cette couverture prévoyance s'élève à 137 922 € en 2022.

Âge

Parmi les fonctionnaires ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire en 2022, 75,5 % ont plus de 40 ans. À noter que les tranches d'âge les plus représentées sont celle des 45-49 ans (17,6 %), avec celle des 50-54 ans (17,3 %) et celle des 40-44 ans (14,3 %).

La tendance est l'inverse pour les agents contractuels sur emplois permanents puisque parmi les agents ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire en 2022, 59,7 % ont moins de 40 ans. Les tranches d'âge les plus représentées sont ainsi celle des 35-39 ans (18 %) et des 25-29 ans (16,9 %) et des 30-34 ans (9,9 %).

Enfin, concernant les agents contractuels sur emplois non permanents ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire en 2022, 76,7 % ont moins de 30 ans.

5. Les conditions de travail

Les accidents en lien avec l'activité professionnelle et maladies professionnelles

Les accidents en lien avec l'activité professionnelle sont composés des accidents de service (accidents reconnus imputables au service) et des accidents de trajet (accidents intervenus entre la résidence de l'agent et son lieu de travail ou entre son lieu de travail et le lieu de restauration où il se rend pendant la pause repas).

Les maladies professionnelles sont les maladies contractées en service, lesquelles sont généralement reconnues par référence aux tableaux des affections professionnelles qui figurent dans le code de la sécurité sociale.

Il s'agit du nombre de jours d'arrêt de travail pour les événements de l'année concernée et ceux des événements des années précédentes ayant eu lieu dans le courant de l'année concernée.

	Nb d'événements en 2021	Nb de jours d'arrêt en 2021**	Nb d'événements en 2022	Nb de jours d'arrêt en 2022**
Accidents de trajet	14	366	7	412
Accidents de service	43	988	65	1 578
Maladies professionnelles	0	0	1	22

* les arrêts peuvent correspondre à des événements antérieurs à 2020

** les arrêts peuvent correspondre à des événements antérieurs à 2021

Les accidents de trajet ont progressé entre 2021 et 2022. Ainsi, le nombre de jours d'arrêt a augmenté de 12,6 %.

Les accidents de service ont également cru entre 2021 et 2022. Le nombre de jours d'arrêt a connu une hausse de 59,7 %.

Il n'y a eu une reconnaissance de maladie professionnelle en 2022 et le nombre de jours d'arrêts est de 22 jours.

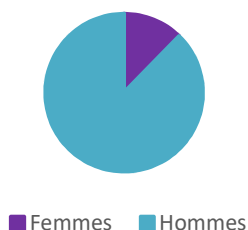
Répartition femmes / hommes

	Nb d'accidents du service survenus en 2022	Jours d'arrêt pour accident du travail en 2022*	Nombre d'accidents de trajet survenus en 2022	Jours d'arrêt pour accident de trajet en 2022*	Nb de maladies professionnelles survenues en 2022	Jours d'arrêt pour maladie professionnelle en 2022*
Hommes	57	1 558	4	306	1	22
Femmes	8	20	3	106	0	0

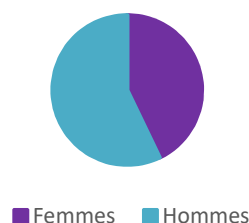
* les arrêts peuvent correspondre à des événements antérieurs à 2021

On remarque une part plus importante d'accidents de service pour les hommes que pour les femmes. Ces événements concernent essentiellement des agents travaillant dans la filière technique ou sportive où la part d'hommes est plus importante et où les métiers sont plus accidentogènes.

Répartition des accidents de service en 2022 selon le genre



Répartition des accidents de trajet en 2022 selon le genre



Âge

La moyenne d'âge des agents ayant eu un accident de trajet est de 47 ans en 2022. Plus précisément, les femmes ayant eu un accident de trajet au cours de l'année sont âgées en moyenne de 50 ans et 4 mois contre 43 ans et 7 mois pour les hommes.

S'agissant des accidents du travail, la moyenne d'âge des agents ayant eu au cours de l'année 2022 au moins un accident du travail est de 44 ans et 1 mois : 47 ans en moyenne pour les femmes et 43 ans et 6 mois pour les hommes.

6. La rémunération

Les emplois de la fonction publique territoriale sont répartis, selon leur niveau de recrutement, en trois catégories hiérarchiques désignées par les lettres A, B et C puis regroupés en cadres d'emplois. Tous les fonctionnaires appartenant à un même cadre d'emplois sont soumis à un statut particulier, fixé par décret, qui définit leurs conditions de rémunération notamment.

Les cadres d'emplois sont composés d'un ou plusieurs grades hiérarchisés. Au cours de la carrière, il est possible de passer aux grades supérieurs par avancement. Chaque grade contient plusieurs échelons qui forment la grille indiciaire, déterminant le niveau de rémunération. À chaque échelon correspond un indice majoré permettant le calcul du traitement de base. La rémunération totale comprend le traitement de base auxquels viennent s'ajouter notamment l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités.

Ainsi, le traitement indiciaire est appliqué dans l'ensemble de la fonction publique territoriale en référence aux grilles indiciaires définies pour chaque cadre d'emplois. Le régime indemnitaire est quant à lui appliqué au sein du Grand Nancy selon des critères de modulation à titre individuel, au regard de la manière de servir, de la technicité, de fonctions d'encadrement, ou de contraintes et exigences particulières du poste occupé.

Répartition femmes / hommes

En 2022, les explications relatives à l'analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont assez proches de celles apportées dans les précédents rapports en raison des évolutions peu significatives des rémunérations au sein de la Métropole. Afin de garantir la confidentialité quant à la rémunération individuelle de chaque agent, les chiffres ici présentés ne le seront que s'ils sont significativement assez nombreux dans chaque catégorie concernée.

Notamment, une des sources des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes est la différence de temps de travail. Dans la fonction publique territoriale en général comme au Grand Nancy, les agents à temps partiel sont en très grande majorité des femmes. Comme mentionné précédemment, sur les 96 agents fonctionnaires à temps partiel, 73,9 % sont des femmes. Afin d'établir une analyse objective des différences de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement, les tableaux synthétiques présentés ci-après sont la résultante de chiffres retravaillés visant à considérer la rémunération de l'ensemble des agents faisant abstraction de la problématique du temps partiel. Ainsi globalement, les hommes gagnent en moyenne 1,3 % de plus que les femmes.

Déjà mentionnée dans les précédents rapports et confirmée par des études au niveau national, la première source des inégalités de rémunération selon le sexe au sein de la fonction publique territoriale se caractérise notamment par une inégale répartition des femmes et des hommes par filière. Les chiffres détaillés ci-après vont davantage le confirmer et apporter une explication notamment à l'écart de rémunération globale pour les fonctionnaires.

L'analyse détaillée des chiffres catégorie par catégorie, en rappelant qu'au sein de l'établissement les agents de catégorie C représentent plus de la moitié des agents sur emplois permanents et que les deux autres catégories regroupent chacune un peu moins d'un quart des agents, va permettre de mettre en exergue des tendances d'écart de rémunération qui, malgré la mise en œuvre du dispositif nouveau du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) vont être complexes à réduire sur certains grades au regard des postes occupés. Enfin, il faut noter que l'impact des absences, pour maladies notamment (jour de carence, diminution du régime indemnitaire voire du traitement indiciaire...), sur les rémunérations n'a pas été neutralisé dans les analyses suivantes.

Effectifs concernés

Catégorie du grade	Femmes	Hommes	Total général
A	181	173	354
B	148	184	332
C	170	561	731
Total général	499	918	1 417

Moyenne du traitement brut

Catégorie du grade	Femmes	Hommes	Total général	Ecart F/H
A	36 379	43 432	40 140	-16,2%
B	25 687	26 676	26 181	-3,7%
C	21 529	22 965	22 246	-6,2%
Total général	31 224	31 622	31 423	-1,3%

➤ Explications pour les agents de catégorie A

Dans chacune des filières, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, ce qui *a priori* est en inadéquation avec les principes de base d'un égal traitement entre les agents de sexe différent. Pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, la première explication réside en la présence d'un nombre plus important d'hommes parmi les hauts grades et grades d'avancement de chaque cadre d'emplois, notamment en raison de leur âge ou de leur ancienneté dans l'établissement.

Pour les deux premières filières administratives et techniques, on constate que l'orientation sociétale des agents fonctionnaires selon leur sexe en fonction de leur formation initiale dans les années 1990 voire 1980 a un impact sur la structure actuelle des effectifs et des rémunérations associées dont l'atténuation des écarts ne pourra être possible que sur le très

long terme. Comme déjà expliqué dans les précédents rapports, le niveau de rémunération plus élevé des hommes s'explique par le fait qu'ils sont majoritairement plus représentés dans la filière technique qui est historiquement plus rémunératrice au niveau du régime indemnitaire pour faire face à la concurrence du secteur privé.

Ce phénomène s'observe également pour les agents contractuels sur emplois permanents des filières administrative et technique ; les hommes recrutés au sein de cette dernière étant deux fois plus nombreux que les femmes et représentant plus d'un quart de tous les agents de catégorie A. Ces agents sont recrutés pour la plupart au titre de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, c'est-à-dire « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi », ce recours nécessite un alignement des primes sur le secteur privé. La solution apportée peut être alors un recrutement par contrat sur un échelon élevé ou un grade d'avancement associé à un alignement du régime indemnitaire. À noter que les agents contractuels de la filière culturelle sont pour la plupart des enseignants à temps non complet.

➤ **Explications pour les agents de catégorie B**

Dans chacune des filières, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes. Pour première explication, il peut être souligné que dans les filières administrative et sportive, même si les hommes fonctionnaires y sont moins nombreux, ils sont proportionnellement plus nombreux à se situer sur les grades d'avancement. De façon globale, les agents de catégorie B hommes sont en moyenne plus rémunérés que femmes car plus nombreux au sein de la filière technique ; pour les autres filières, aucun écart majeur n'est identifié.

Comme pour les agents de catégorie A, on constate enfin que l'orientation sociétale des agents fonctionnaires selon leur sexe en fonction de leur formation initiale dans les années 1990 voire 1980 a un impact sur la structure actuelle des effectifs et des rémunérations associées dont l'atténuation des écarts ne pourra être possible que sur le très long terme.

➤ **Explications pour les agents de catégorie C**

Au phénomène relatif aux grades d'avancement présenté ci-dessus pour les agents de catégories A et B qui se reproduit également, quelle que soit la filière, pour les agents fonctionnaires de la catégorie C, s'ajoutent d'autres sources d'explication, notamment pour la filière technique.

L'explication principale réside dans les postes occupés ; les hommes adjoints techniques territoriaux occupent principalement des postes dans les domaines de la propreté qui historiquement bénéficient d'un régime indemnitaire majoré, ou de l'assainissement, qui à certains moments de l'année, hiver notamment, sont très fortement générateurs d'heures supplémentaires réalisées dans le cadre d'astreintes. À titre de comparaison, les femmes adjoints techniques territoriaux de l'établissement occupent principalement des postes de caisse et d'entretien au sein du pôle aquatique et ne réalisent que très peu d'heures supplémentaires. Il est important d'ajouter qu'au sein de cette filière il y a la particularité de l'existence d'un cadre d'emplois sans équivalent dans les autres filières : celui des agents de maîtrise territoriaux qui bénéficient d'un régime indemnitaire particulier. Principalement présents auprès des agents de terrain travaillant dans les domaines de la propreté ou de

l'assainissement, il s'agit à près de 90 % d'hommes dont la rémunération peut s'élever pour les mêmes raisons que celles présentées précédemment même s'il n'existe pas de modulation du régime indemnitaire particulier en fonction du poste occupé. Plus précisément :

Enfin, il faut ajouter que les agents de catégorie C fonctionnaires appartenant aux autres filières et contractuels sur emplois permanents sont très peu nombreux.

Travailleurs handicapés

Pour les agents travailleurs handicapés fonctionnaires, on constate :

- pour les agents de catégorie A, une rémunération moyenne équivalente pour les agents travailleurs handicapés qui sont pour la plupart sur des postes à responsabilité hiérarchique ;
- pour les agents de catégorie B, une rémunération moyenne plus élevée pour les agents travailleurs handicapés qui sont pour la plupart dans la seconde moitié de leur carrière professionnelle en raison d'une moyenne d'âge plus importante que celle de la population globale ;
- pour les agents de catégorie C qui sont les plus représentés parmi les travailleurs handicapés, une rémunération équivalente.

Les agents contractuels sur emplois permanents reconnus travailleurs handicapés étant peu nombreux, il ne peut en être fait une analyse suffisamment anonymisée.

7. Les droits sociaux

7.1 Les réunions statutaires et l'exercice du droit syndical

En 2022, ce sont tenus :

- 8 Comités Techniques (CT)
- 1 Commissions Consultatives Paritaires (CCP)
- 4 Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Au titre de l'année 2022, et dans le cadre de l'article 16 du décret du 03 Avril 1985, 158 jours d'autorisations spéciales d'absence et 304 journées d'absence pour formation syndicale ont été accordées.

4 463 heures d'autorisation spéciales d'absence au titre des droits des organisations syndicales ont été utilisées en 2022.

7.2 Les sanctions disciplinaires

Selon l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, 4 sanctions du 1^{er} groupe ont été prononcées en 2022 concernant des agents fonctionnaires : 100 % des sanctions ont concerné des hommes. Plus précisément, les sanctions du 1^{er} groupe recensent l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de 3 jours. Ainsi, l'exclusion

temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours et le blâme ont constitué les principaux motifs des sanctions du 1^{er} groupe en 2022, soit la totalité des agents sanctionnés.

8. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

8.1 Le télétravail

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit la possibilité de mettre en place le télétravail dans la fonction publique territoriale, entendu comme une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors des locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (art. L. 1222-9 du code du travail). Suite à une délibération du Conseil de la métropole du Grand Nancy du 15 décembre 2017, 12 agents volontaires ont pu bénéficier en 2018 de cette forme d'organisation du travail dans le cadre d'une expérimentation, dont 9 femmes (4 relèvent de la filière administrative et 5 de la filière technique) et 3 hommes (2 relèvent de la filière technique et un de la filière administrative). Ces 12 agents ont été sélectionnés parmi 16 candidatures réceptionnées, classées en fonction des critères suivants :

- 1) la reconnaissance de travailleur handicapé,
- 2) la distance géographique entre le lieu de travail et le lieu de résidence,
- 3) une répartition équitable des candidatures retenues entre les catégories (A, B et C) et les filières d'appartenance (administrative et technique) permettant une répartition utile dans le cadre de l'expérimentation.

En 2019, le télétravail s'est étendu à 47 agents métropolitains dont 72 % sont des femmes et 28 % sont des hommes. 52 % des agents en télétravail sont dans la filière technique et 48 % dans la filière administrative. Seul un agent de la filière culturelle télétravail. Ainsi, les agents en télétravail se répartissent de la manière suivante :

- 24 agents de catégorie A,
- 14 agents de catégorie B,
- 9 agents de catégorie C.

En 2020, en raison de la crise sanitaire, le télétravail s'est étendu progressivement à 593 agents métropolitains pour se stabiliser à 547 agents en 2022 dont 57,2 % sont des femmes et 42,7 % sont des hommes. Les filières administratives et techniques représentent chacune 48,6 % et 43,1% des agents en télétravail. Viennent ensuite la filière culturelle avec 7,1 % , les filières sportive, sociale et médico-sociale représentent moins de 1%. Ainsi, les agents en télétravail se répartissent de la manière suivante :

- 235 agents de catégorie A : il s'agit de la catégorie ayant le plus d'agents en télétravail. Les femmes cadres représentent 51,5 % des agents de catégorie A en télétravail et les hommes 48,5 %.
- 185 agents de catégorie B : les femmes représentent 62,7 % des agents de catégorie B en télétravail et les hommes 37,3 %.
- 127 agents de catégorie C : les femmes y représentent 59,8 % et les hommes 40,2 %.

	2018	2019	2020	2021	2022
Total de personnes bénéficiaire du télétravail au sein de la Métropole	12	47	593	515	547

8.2 L'action sociale

En outre, la métropole du Grand Nancy propose un dispositif global d'Action sociale, pour lequel elle est associée à deux partenaires : le Comité d'Action Sociale du Personnel de la Métropole du Grand Nancy et l'Amicale du personnel de la Métropole du Grand Nancy, qui ont respectivement perçu en 2022 une subvention de 160 000 € et 63 500 €.

Outre les actions réalisées par ses partenaires, le Grand Nancy propose différentes actions sociales en faveur des agents pour un montant global de 1 509 153 €.

- ❖ Les titres restaurants attribués aux agents pour chaque jour travaillé, d'une valeur faciale de 7 € pour lesquels l'établissement participe à hauteur de 4 €.
- ❖ La prime vacances attribuée aux agents sur emplois permanents et d'un montant de 106,71 € par an ainsi que la prime d'aide à l'enfance versée aux agents ayant des enfants. Son montant est de 76,22 € par enfant et par an.
- ❖ La participation à :
 - la prévoyance pour les agents justifiant d'une couverture labellisée à hauteur de 16 euros par mois,
 - au risque chirurgical pour les agents fournissant la copie de leur carte de mutuelle à jour à hauteur de 18,29 € par an pour un agent, et dont la valeur est plus importante en fonction de la situation familiale (conjoint, enfants),
 - à la garantie obsèques.
- ❖ Les chèques cadeaux remis :
 - lors de la fête de Saint Nicolas, pour les enfants des agents, d'une valeur de 30 €
 - lors d'événements familiaux, d'une valeur de 77 € (mariage, naissance, PACS ...)
 -
- ❖ Le versement d'une prime et d'une rente médaille.

8.3 Les activités de détente et de bien-être au travail

Enfin, depuis janvier 2017, des activités extra-professionnelles sont proposées aux agents métropolitains, s'inscrivant dans un programme de de détente et bien-être au travail, initié en 2015 avec la création d'une chorale des agents. Ces activités gratuites (gym douce, sophrologie, jeux de société, almanach du jardinier, ...) sont animées par des agents bénévoles. Ces activités n'ont eu lieu que très peu en 2020 en raison du contexte sanitaire liée à la pandémie de Covid19 et ont repris à la rentrée 2021. Par ailleurs, en partenariat avec le Comité Départemental du Sport en Entreprise, la Métropole propose à ses agents, en

contrepartie du règlement d'une cotisation annuelle de 25 €, de pratiquer une ou plusieurs activités sportives dans le cadre des « Midis de Poin K' » : gym douce, yoga, pilates, renforcement musculaire, circuit training, ... L'ensemble de ces activités est organisé durant le temps de la pause méridienne, ce qui permet de contribuer à l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel, notamment pour les agents dont les contraintes familiales ne leur auraient pas permis d'y participer à d'autres moments de la journée.



métropole
GrandNancy

Décembre 2023