

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021

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

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE  
18 NOVEMBRE 2022

métropole  
GrandNancy

DRH  
Direction des  
Ressources  
Humaines



## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>1. LES EFFECTIFS ET LE RECRUTEMENT.....</b>	<b>7</b>
➤ 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
<b>2. LA FORMATION.....</b>	<b>17</b>
➤ 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
<b>3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>21</b>
<b>4. LE TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>22</b>
➤ Le temps partiel des fonctionnaires et des contractuels .....	22
➤ Le compte épargne-temps .....	23
➤ Les absences des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents (hors maladies professionnelles et accidents du travail).....	24
<b>5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>27</b>
➤ Les accidents en lien avec l'activité professionnelle et maladies professionnelles....	27
➤ Les actes de violence physique sur agents.....	29
<b>6. LA REMUNERATION .....</b>	<b>30</b>
<b>7. LES DROITS SOCIAUX.....</b>	<b>33</b>
➤ Les réunions statutaires et l'exercice du droit syndical .....	33
➤ Les sanctions disciplinaires.....	33
<b>8. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE .....</b>	<b>34</b>
➤ Le télétravail.....	34
➤ L'action sociale.....	35
➤ Les actions de détente et de bien-être au travail .....	35



## 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 2021, et met l'accent sur les thématiques liées :

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

L'année 2021, comme l'année 2020, est particulière car elle a été rythmée par la crise sanitaire. Il en résulte que les données suivantes sont le reflet de cette situation peu commune. Enfin, 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 2021, l'établissement compte 1572 agents. Parmi eux :

- les fonctionnaires sont au nombre de 1 237 (soit 78,7 % des effectifs),
- les agents contractuels sur emplois permanents sont 119 (soit 7,5 %),
- les agents contractuels sur emplois non permanents sont 216 (soit 13,8 %).

### 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 6 mois.

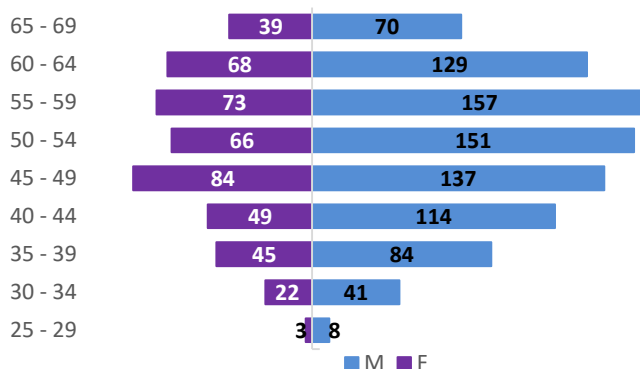
Celle des fonctionnaires au sein du Grand Nancy est de 47 ans et 4 mois. La moyenne d'âge des femmes fonctionnaires est de 47 ans et 9 mois et celle des hommes fonctionnaires de 47 ans et 1 mois.

Concernant les agents contractuels sur emplois permanents, la moyenne d'âge est de 38 ans et 10 mois.

La moyenne d'âge des femmes contractuelles sur emplois permanents est de 37 ans et 8 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 1 356 agents sur emplois permanents au 31 décembre 2021 :



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Moyenne d'âge agents sur emplois permanents	45 ans	45 ans et 4 mois	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
Moyenne d'âge fonctionnaires	45 ans et 5 mois	45 ans et 8 mois	46 ans	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	47 ans et 4 mois
<i>Dont femmes</i>	45 ans	45 ans et 7 mois	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
<i>Dont hommes</i>	45 ans et 7 mois	45 ans et 10 mois	46 ans	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 1 mois
Moyenne d'âge agents contractuels sur emplois permanents	38 ans et 11 mois	39 ans et 8 mois	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
<i>Dont femmes</i>	39 ans	38 ans et 4 mois	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
<i>Dont hommes</i>	38 ans et 8 mois	40 ans et 7 mois	41 ans et 7 mois	41 ans et 5 mois	43 ans	41 ans et 8 mois	39 ans et 8 mois

### **1.2 Les fonctionnaires**

Au 31 décembre 2021, les fonctionnaires représentent 78,7 % des effectifs métropolitains.

#### Répartition femmes / hommes

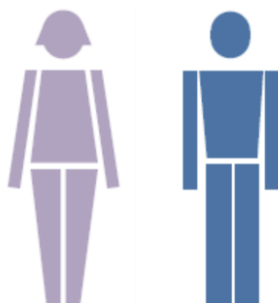
Au total, l'établissement compte 1 237 fonctionnaires dont une majorité d'hommes. Ils sont ainsi 67,0 % contre 33,0 % de femmes.

La filière technique est la plus représentée dans l'établissement, avec 66,6 % des fonctionnaires. À noter que les effectifs de cette filière sont majoritairement masculins, avec 84,8 % d'hommes.

Suit ensuite la filière administrative avec 21,0 % des fonctionnaires. Cette filière est fortement féminisée puisqu'elle compte 80,8 % de femmes.

Enfin, il faut souligner que la filière culturelle, arrivant en troisième position avec 8,1 % des fonctionnaires, est davantage paritaire avec 54,0 % de femmes.

En 2021, le Grand Nancy compte 33 % de femmes fonctionnaires, dont 80,8 % dans la filière administrative



En 2021, le Grand Nancy compte 67 % d'hommes fonctionnaires, dont 84,8 % dans la filière technique



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de fonctionnaires	1290	1263	1256	1263	1261	1235	1237
<i>Dont hommes</i>	68,6 %	68,2 %	68,3 %	68,2 %	67,9 %	67,1 %	67 %
<i>Dont femmes</i>	31,4 %	31,8 %	31,7 %	31,8 %	32,1 %	32,9 %	33 %
Fonctionnaires dans la filière technique	66,6 %	66,5 %	67 %	67,1 %	66,6 %	66,3 %	66,6 %
<i>Dont hommes</i>	86,5 %	85,6 %	85,6 %	85,5 %	85,8 %	85,2 %	84,8 %
Fonctionnaires dans la filière administrative	21,2 %	20,7 %	20,8 %	20,7 %	20,9 %	20,9 %	21 %
<i>Dont femmes</i>	80,6 %	80,5 %	79,7 %	79,8 %	81,0 %	81,4 %	80,8 %

Entre 2015 et 2021, les effectifs de fonctionnaires ont diminué de près de 4,1 %. Cette diminution est à nuancer car la crise sanitaire a eu notamment pour effet de décaler dans le temps les recrutements prévus.

### Âge

Au 31 décembre 2021, les fonctionnaires métropolitains sont en moyenne âgés de 47 ans et 4 mois.

À noter que les fonctionnaires âgés de 50 à 54 ans sont les plus nombreux, représentant ainsi 17,8 % des fonctionnaires. Les moins de 30 ans représentent 3,5 %, ce qui est inférieur aux plus de 60 ans qui représentent 9,7 %.

### Travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2021, les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés sont au nombre de 86. Ils représentent 7,3 % de la totalité des effectifs de fonctionnaires.

La filière technique est la plus représentée, comptabilisant 70,9 % des fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés. Vient ensuite la filière administrative avec 24,4 % des effectifs.

### **1.3 Les agents contractuels sur emplois permanents**

Au 31 décembre 2021, les agents contractuels sur emplois permanents représentent 7 % 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.

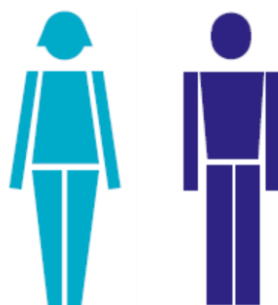
### Répartition femmes / hommes

Concernant les 119 agents contractuels sur emplois permanents, on dénombre 58 % d'hommes et 42 % 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, 34,4 % des agents contractuels relèvent de cette filière, dont 53,6 % de femmes.

La filière technique est la plus représentée avec 41,2 % d'agents, dont 77,5 % 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 10,9 % des agents contractuels sur emplois permanents, et compte plus de femmes que d'hommes.

En 2021, le Grand Nancy compte 42 % de femmes contractuelles sur emplois permanents, dont 44 % dans la filière administrative



En 2021, le Grand Nancy compte 58 % d'hommes contractuels sur emplois permanents, dont 55,1 % dans la filière technique

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents contractuels sur emplois permanents	89	80	92	96	98	108	119
<i>Dont hommes</i>	56,2 %	58,8 %	54,3 %	56,2 %	51,0 %	50,9 %	58 %
<i>Dont femmes</i>	43,8 %	41,2 %	45,7 %	43,8 %	49,0 %	49,1 %	42 %
Agents contractuels sur emplois permanents dans la filière administrative	38,2 %	36,2 %	33,7 %	37,5 %	41,8 %	36,1 %	34,4 %
<i>Dont femmes</i>	52,9 %	48,5 %	61,3 %	58,3 %	58,5 %	66,7 %	53,6 %
Agents contractuels sur emplois permanents dans la filière technique	31,5 %	32,5 %	37 %	31,3 %	34,7 %	39,8 %	41,2 %
<i>Dont hommes</i>	64,3 %	65,4 %	61,8 %	66,7 %	67,6 %	67,4 %	77,5 %

Entre 2015 et 2021, les effectifs d'agents contractuels sur emplois permanents ont connu une hausse de 33,7 %.

### Âge

Au 31 décembre 2021, les agents contractuels sur emplois permanents sont en moyenne âgés de 38 ans et 10 mois. De manière générale, les moins de 40 ans sont les plus nombreux, représentant 57 % des agents contractuels sur emplois permanents.

À noter que la tranche d'âge des 25-29 ans et des 30-34 ans sont les plus représentées avec 20,2 % chacune tandis que celle des 65-69 ans est la moins représentée avec seulement 1,7 % des effectifs.

## Travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2021, il y a 2 agents contractuels sur emploi permanent reconnus travailleur handicapé.

### **1.4 Les emplois fonctionnels**

La Métropole dénombre 5 agents sur emplois fonctionnels.

## Répartition femmes / hommes

Sur ces 5 emplois, 3 sont occupés par des femmes, et 4 sont des emplois de directeurs généraux adjoints dont 50 % sont occupés par des femmes. Le seul emploi de directeur général des services est occupé par une femme.

Il est intéressant de souligner toutefois que si l'ensemble des femmes occupant un emploi fonctionnel au sein du Grand Nancy a le statut de fonctionnaire, 50 % des hommes occupant ce type d'emploi ont quant à eux le statut d'agent contractuel de droit public.

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<sup>er</sup> 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 2021, une nomination dans un emploi d'encadrement supérieur est intervenue.

À noter que, sans être des emplois fonctionnels, les 44 emplois de Responsables de Direction sont occupés par 54,5 % d'hommes et 45,5 % de femmes, soit une représentation plutôt équilibrée de femmes et d'hommes.

## Âge

La moyenne d'âge des agents occupant un emploi fonctionnel est de 53 ans et 7 mois.

### **1.5 Les emplois à temps non complet**

Les 22 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). 81,8 % des emplois à temps non complet sont occupés par des fonctionnaires et 18,2 % 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 63,6 %. Parmi les 18 fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet, 12 sont des hommes et 6 des femmes. Parmi les 4 agents contractuels occupant un emploi à temps non complet, on dénombre 2 femmes et 2 hommes.

## Âge

Au 31 décembre 2021, les agents occupant un emploi à temps non complet sont en moyenne âgés de 45 ans et 1 mois. De manière générale, les plus de 40 ans représentent 77,8 % 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 2021, 49 agents sont placés en disponibilité dont 34 hommes et 15 femmes. Parmi eux :

- 36 agents sont placés en disponibilité pour convenances personnelles, dont 27 hommes et 9 femmes ;
- 4 femmes sont placées en disponibilité pour suivre leur conjoint ;
- 3 hommes sont placés en disponibilité pour création d'entreprise ;
- 1 femme et 1 homme sont placés en disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 1 femme et 2 hommes sont placés en disponibilité d'office ;
- 1 homme est placé en disponibilité études ou recherches.

11 agents au total sont placés en position de détachement vers l'extérieur, dont 7 femmes et 4 hommes. En outre, 12 agents sont placés en position de détachement depuis une autre structure : 6 femmes et 6 hommes.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonctionnaires en disponibilité	20	26	28	38	33	42	49
<i>Dont femmes</i>	11	14	14	17	14	17	15
<i>Dont hommes</i>	9	12	14	21	19	25	34
Fonctionnaires détachés vers l'extérieur	7	9	12	11	9	10	11
<i>Dont femmes</i>	4	8	9	6	7	7	7
<i>Dont hommes</i>	3	1	3	5	2	3	4
Fonctionnaires en congé parental	6	5	4	2	3	1	2
<i>Dont femmes</i>	5	5	4	1	2	1	2
<i>Dont hommes</i>	1	0	0	1	1	0	0

#### Âge

La moyenne d'âge des agents :

- en congé parental est de 29 ans,
- en détachement vers l'extérieur est de 47 ans et 5 mois, la tranche d'âge la plus représentée étant celle des 45-49 ans (40 %),
- en disponibilité est de 40 ans et 3 mois, les 30-34 ans étant les plus représentés (25 %),
- en détachement au sein de l'établissement est de 43 ans et 4 mois.

### **1.7 Les départs d'agents sur emplois permanents**

#### Répartition femmes / hommes

Parmi les 108 départs en 2021, les départs en retraite arrivent en tête, représentant ainsi 35,2 % des départs, concernant 30 hommes et 8 femmes.

Arrivent ensuite la mise en disponibilité (16,7 %) intéressant 13 hommes et 5 femmes, et les mutations externes (15,7 %) qui ont concerné 14 hommes et 3 femmes. À noter également les démissions (12 %) qui ont concerné 5 hommes et 8 femmes, et les fins de contrat (7,6 %) 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 2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de départs	66	94	83	70	90	92	108
<i>Dont retraites</i>	30	37	36	30	35	36	38
<i>Dont hommes</i>	21	31	26	19	28	29	30
<i>Dont femmes</i>	9	6	10	11	7	7	8
<i>Dont mutations externes</i>	5	12	13	8	18	13	17
<i>Dont hommes</i>	4	6	6	6	14	6	14
<i>Dont femmes</i>	1	6	7	2	4	7	3

## Âge

Parmi les agents partis en retraite en 2021 :

- les 60-64 ans représentent 82,8 %,
- les plus de 65 ans représentent 11,2 %.

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 (68,2 %), les tranches d'âge les plus représentées étant celles des 30-34 ans et des 45-49 ans qui sont de valeurs équivalentes.

### **1.8 Les arrivées d'agents sur emplois permanents**

#### Répartition femmes / hommes

En 2021, les 119 recrutements sur emplois permanents ont concerné 67,2 % d'hommes et 32,8 % de femmes.

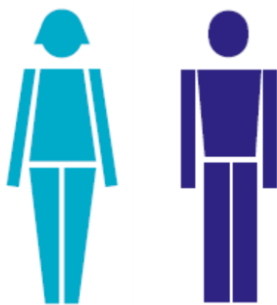
60,5 % de ces recrutements sont intervenus dans la filière technique.

La deuxième filière ayant recruté le plus est la filière administrative, au sein de laquelle sont intervenus 33,6 % des recrutements.

Enfin, 73,5 % des hommes recrutés l'ont été en tant que fonctionnaires, ce qui est également le cas de 66,7 % des femmes recrutées.

À noter que parmi les 50 fins de contrat intervenues en 2021, 43 n'ont pas été prises en compte car elles ont abouti à la reconduction de l'engagement du même agent.

En 2021, 32,8 % des agents recrutés sur emplois permanents sont des femmes, dont 41,9 % dans la filière administrative



En 2021, 67,2 % des agents recrutés sur emplois permanents sont des hommes, dont 86 % dans la filière technique

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de recrutements	70	56	88	84	91	74	119
<i>Dont hommes</i>	62,9 %	51,8 %	59,1 %	66,7 %	63,7 %	58,1 %	67,2 %
<i>Dont femmes</i>	37,1 %	48,2 %	40,9 %	33,3 %	36,3 %	41,9 %	32,8 %
<i>Dont filière technique</i>	44,3 %	58,9 %	61,4 %	60,7 %	60,4 %	66,2 %	60,5 %
<i>Dont filière administrative</i>	31,4 %	24,2 %	26,1 %	26,2 %	22,0 %	20,3 %	33,6 %

## Âge

De manière générale, les recrutements en 2021 ont concerné une majorité d'agents de moins de 40 ans (60,8 %).

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-29 ans (25,7 %).

## Travailleurs handicapés

2 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont été recrutés en 2021, 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 216 agents représentent 13,7 % de l'ensemble des effectifs du Grand Nancy au 31 décembre 2021.

## Répartition femmes / hommes

Au total, les agents contractuels sur emplois non permanents sont 37 % de femmes et 63 % d'hommes.

Les apprentis sont au nombre de 50, avec 62 % d'hommes et 38 % de femmes.

Concernant les 35 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). Les recrutements sur le grade d'adjoint technique territorial ont ainsi concerné 10 hommes et 6 femmes, tandis que ceux intervenus sur le grade d'adjoint administratif territorial ont concerné 4 femmes et 1 homme. Au total, sur les 35 recrutements en remplacement temporaire, on compte 51,4 % de femmes et 48,6 % d'hommes.

Les besoins occasionnels ont quant à eux concerné 20 agents, dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

S'agissant des 5 collaborateurs de cabinet, on dénombre 5 hommes.

Le nombre de contrats parcours emplois compétences est de 26, concernant 21 hommes et 5 femmes.

Au 31 décembre 2021, la Métropole comptait enfin dans ses effectifs 10 agents saisonniers : 10 hommes présents principalement au sein de la Direction Propreté Espaces Verts (9 agents) ; le dernier étant affecté au sein du pôle Culture Sports Vie Sociale.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents sur emplois non permanents	220	216	174	200	198	171	216
<i>Dont hommes</i>	55,5 %	57,2 %	58 %	49,5 %	55,6 %	69,6 %	63 %
<i>Dont femmes</i>	44,5 %	42,8 %	42 %	50,5 %	44,4 %	30,4 %	37 %
Dont apprentis	58	57	54	55	53	59	50
<i>Dont hommes</i>	51,7 %	59,6 %	53,7 %	58,2 %	56,6 %	59,3 %	62 %
<i>Dont femmes</i>	48,3 %	40,4 %	46,3 %	41,8 %	43,4 %	40,7 %	38 %
Dont contrats PEC	32	41	28	3	16	25	26
<i>Dont hommes</i>	77,8 %	73,8 %	82,1 %	66,7 %	93,7 %	80 %	80,8 %
<i>Dont femmes</i>	22,2 %	26,2 %	17,9 %	33,3 %	6,3 %	20 %	19,2 %

A noter également que sur l'ensemble de l'année 2021, on constate une augmentation du nombre d'agents sur emplois non permanents en raison de la fin de la période sanitaire, qui malgré tout impacte des décalages dans le temps de recrutements sur emplois permanents.

### Âge

Au 31 décembre 2021, les agents contractuels sur emplois non permanents sont en moyenne âgés de 31 ans et 1 mois. De manière générale, la majeure partie de ces agents est âgée de moins de 40 ans, soit 79,4 % des effectifs. Les tranches d'âge les plus représentées sont celle des 20-24 ans (31,7 %) et des 25-29 ans (17,5 %).

À noter que les apprentis sont en moyenne âgés de 22 ans et 11 mois, et les agents en contrats parcours emplois compétences de 29 ans et 1 mois.

Au-delà de ces agents comptabilisés au 31 décembre 2021, 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 2021, 3 agents contractuels sur emplois non permanents sont reconnus travailleurs handicapés, représentant ainsi 3,3 % des agents reconnus travailleurs handicapés au sein de la Métropole et 1,4 % de la totalité des agents contractuels sur emplois non permanents.

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

Au 31 décembre 2021, la Métropole affiche un taux de 6,53 % 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 2021, s'ajoutent aux 91 bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés, un recours au secteur protégé à hauteur de plus de 276 170 euros, dont 218 801 euros de main d'œuvre ; avec un mode de calcul inchangé, la métropole aurait présenté un taux supérieur à 7,5 %.



### Répartition femmes / hommes

Au total, 68,2 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont des hommes et 31,8 % des femmes.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,76 %	7,11 %	6,77 %	6,94 %	7,04 %	6,23 %	6,53 %
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1 <sup>er</sup> janvier jusqu'en 2019 et au 31 décembre à compter de 2020 en raison de l'évolution du cadre réglementaire de la DOETH	83	88	80	82	83	91	91
<i>Dont hommes</i>	74,7 %	74,7 %	69 %	69,5 %	68,7 %	70,3 %	68,2 %
<i>Dont femmes</i>	25,3 %	25,3 %	31 %	30,5 %	31,3 %	29,7 %	31,8 %

### Âge

Au 31 décembre 2021, 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 85,2 % des agents reconnus travailleurs handicapés.

Les agents âgés entre 50 et 59 ans sont les plus nombreux, soit 51,1 % des effectifs. À noter que les agents âgés de plus de 55 ans représentent près de 31,8 % 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.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total jours de formations demandés par les agents sur emplois permanents	5 055	5 230,5	4 950	4 845	5 253	1 889	3 302
Total jours de formations « métiers »	3 730	3 783,5	2 966	3 291	3 507,5	924	1515,9
Total jours de formations personnelles						252	225,7
Total jours de formations « prévention et santé au travail »	1 325	1 447	1 894	1 554	1 745,5	712	1560,3

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

#### Répartition femmes / hommes

Sur l'année 2021, hors formations personnelles, 3 248 jours de formation ont été recensés répartis de la manière suivante :

- 1 726,2 jours au titre des formations dites « métiers » suivies par 758 agents, dont 434 hommes et 324 femmes,
- 1 522,4 jours au titre des formations « prévention et santé au travail » suivies par 543 agents, dont 424 hommes et 119 femmes.

Là encore, ces chiffres ont été impactés par la crise sanitaire, notamment pour toutes les formations qui ne pouvaient être réalisées à distance et qui ont dû être annulées ou reportées.

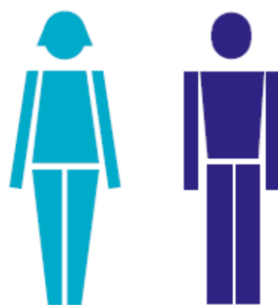
Les formations de perfectionnement arrivent en tête avec 2 234,2 jours. 937 agents ont ainsi participé à au moins une formation de perfectionnement. Parmi eux, 64,3 % sont des hommes pour un total de 1 654,6 jours de formation et 35,7 % des femmes pour un total de 579,6 jours de formation.

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 2021, 35,6 % des agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une action de formation « métier » étaient des femmes



En 2021, 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 2021, sont fonctionnaires, pour un total de 2 918 jours de formation. 65,6 % d'entre eux sont des hommes pour un total de 1 838 jours de formation et 34,4 % des femmes pour un total de 1 079 jours de formation.

Arrivent d'abord les formations de perfectionnement à hauteur de 1 969,8 jours, suivies par 834 fonctionnaires, dont 64,1 % d'hommes pour un total de 1 471,8 jours de formation et 35,9 % de femmes pour un total de 498 jours de formation.

Viennent ensuite les actions de préparation à un concours ou à un examen professionnel à hauteur de 241,6 jours, suivies par 71 fonctionnaires, dont 45,1 % de femmes pour un total de 128,6 jours de formation et 54,9 % d'hommes pour un total de 113 jours de formation.

Enfin, 18 fonctionnaires ont suivi un total de 33,5 jours de formation de professionnalisation en 2021. Parmi eux, 38,9 % sont des femmes pour un total de 14,5 jours de formation et 61,1 % sont des hommes pour un total de 19 jours de formation.

#### ✓ Les agents contractuels sur emplois permanents

Parmi les agents sur emplois permanents ayant suivi au moins une formation « métier » en 2021, 125 sont des agents contractuels, pour un total de 330,1 jours de formation. Parmi eux, 65,6 % sont des hommes pour un total de 229,1 jours de formation et 34,4 % des femmes pour un total de 101 jours de formation.

Viennent ensuite les formations de perfectionnement avec 264,3 jours de formation, suivies par 42 agents contractuelles sur emplois permanents, dont 35,7 % de femmes pour un total de 81,6 jours de formation et 64,3 % d'hommes pour un total de 182,8 jours de formation.

Enfin, les actions de préparation à un concours ou à un examen professionnel arrivent en troisième position avec 50,75 jours de formation, suivis par 23 agents contractuels sur emplois permanents, dont 16 hommes pour un total de 34,6 jours de formation et 7 femmes pour un total de 16 jours de formation.

#### Âge

Les agents contractuels sur emplois permanents ayant suivi une formation « métier » en 2021 sont en moyenne âgés de 37 ans et 1 mois. 60 % 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 2021 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 2021, 5 % sont reconnus travailleurs handicapés, pour un total de 10 jours de formation.

S'agissant des formations « prévention et santé au travail », 16,2 % des agents sur emplois permanents en ayant suivi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pour un total de 37,2 jours de formation suivis en 2021.

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

#### Répartition femmes / hommes

Sur l'année 2021, 52,2 jours de formation « métiers » ont été recensés pour 32 agents sur emplois non permanents, soit 14,8 % de l'ensemble des agents sur emplois non permanents. Parmi eux, les femmes représentent 50 % pour un total de 20,4 jour et les hommes 50 % pour un total de 31,7 jours.

En outre, 22 agents sur emplois non permanents ont suivi une formation « prévention et santé » au travail, dont 7 femmes et 15 hommes, pour un total de 37,9 jours de formations.

#### Âge

En 2021, les agents sur emplois non permanents ayant suivi une formation « métier » sont en moyenne âgés de 30 ans et 1 mois. 87,5 % d'entre eux ont moins de 40 ans.

En moyenne, les agents sur emplois non permanents ayant suivi une formation « prévention et santé au travail » au travail en 2021 sont âgés de 30 ans et 1 mois.

### 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.

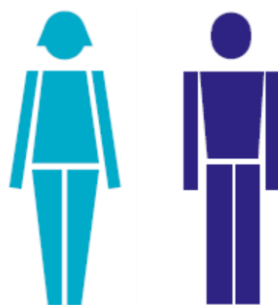
#### Répartition femmes / hommes

En 2021, 40 agents ont fait l'objet d'une titularisation, dont 47,5 % d'hommes et 52,5 % de femmes.

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 2021, 70 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 2021, les 17 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.

En 2021, les avancements de grade dans la filière administrative ont concerné 71,4 % de femmes



En 2021, les avancements de grade dans la filière technique ont concerné 84,6 % d'hommes

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Titularisations</b>							
<i>Dont hommes</i>	66,7 %	63,6 %	47,6 %	59,6 %	67,4 %	79,6 %	47,5 %
<i>Dont femmes</i>	33,3 %	36,4 %	52,4 %	40,4 %	32,6 %	20,4 %	52,5 %
<b>Avancements de grade</b>							
<i>Dont hommes</i>	61,2 %	74,2 %	58,3 %	70,8 %	61,3 %	71,3 %	71,4 %
<i>Dont femmes</i>	38,8 %	25,8 %	41,7 %	29,2 %	38,7 %	28,7 %	28,6 %
<b>Promotions internes</b>							
<i>Dont hommes</i>	56,3 %	72,7 %	57,9 %	66,7 %	75 %	78,3 %	88,2 %
<i>Dont femmes</i>	43,6 %	27,3 %	42,1 %	33,3 %	25 %	21,7 %	11,8 %

## 4. Le temps de travail

### 4.1 Le temps partiel des fonctionnaires et des contractuels

6,9 % 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 94 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, 42 % des femmes qui sont à temps partiel relèvent de la filière technique. Au sein de cette filière, la catégorie A est la plus représentée (38 %), avant la catégorie C (34 %) puis la catégorie B (28 %). Vient ensuite la filière administrative avec 39 % des femmes à temps partiel qui en relèvent. Au sein de cette filière à l'inverse, la catégorie C est plus la représentée (56 %), avant la catégorie B (26 %) et la catégorie A (19 %).

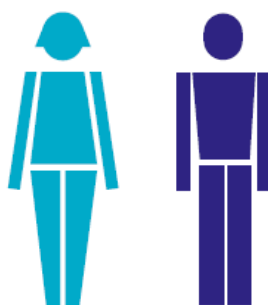
Parmi les femmes à temps partiel :

- 75,4 % bénéficient d'un temps partiel sur autorisation ;
- 18,8 % bénéficient d'un temps partiel de droit lié à la naissance ou l'arrivée d'un enfant ;
- 5,8 % bénéficient d'un temps partiel thérapeutique.

Parmi les hommes à temps partiel, 72 % relèvent de la filière technique. Vient ensuite la filière sportive dont relèvent 16 % des hommes à temps partiel.

Au total, parmi les 25 hommes à temps partiel, 11 bénéficient d'un temps partiel sur autorisation, 6 bénéficient d'un temps partiel de droit lié à la naissance ou l'arrivée d'un enfant, 7 d'un temps partiel thérapeutique et 1 d'un temps partiel de droit lié à un handicap.

En 2021, 73,4 % des fonctionnaires à temps partiel au sein du Grand Nancy sont des femmes



En 2021, 26,6 % des fonctionnaires à temps partiel au sein du Grand Nancy sont des hommes

Concernant les agents contractuels sur emplois permanents, une femme est à temps partiel.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonctionnaires à temps partiel	7,3 %	7 %	7,6 %	8,2 %	7,9 %	7,4 %	6,9 %
<i>Dont femmes</i>	82,8 %	84,1 %	77,8 %	76,7 %	72,2 %	80,4 %	73,4 %
<i>Dont hommes</i>	17,2 %	15,9 %	22,2 %	23,3 %	27,8 %	19,6 %	26,6 %
Agents contractuels à temps partiel	3	3	1	1	1	1	1
<i>Dont femmes</i>	2	2	0	0	1	1	1
<i>Dont hommes</i>	1	1	1	1	0	0	0

## Âge

De manière générale, les agents de plus de 40 ans représentent 76 % des agents à temps partiel. Plus précisément, les 40-44 ans représentent 29 % 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 et 3 bénéficient d'un temps partiel thérapeutique. En outre, ils sont 7,7 % 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

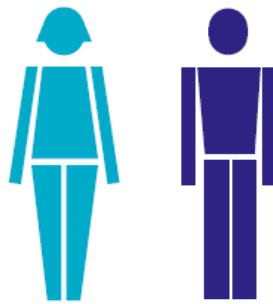
Au 31 décembre 2021, 812 agents disposent d'un compte épargne-temps, soit 59,9 % de l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels sur emplois permanents au sein du Grand Nancy. Parmi eux, les hommes sont plus nombreux, représentant ainsi 63,4 %.

L'ensemble des agents disposant d'un compte épargne-temps en 2021 a épargné un total de 21 366 jours, soit une moyenne de 26,3 jours épargnés par agent. Les hommes ont tendance à épargner davantage de jours que les femmes, avec une moyenne de 27,3 jours épargnés au total contre 24,6 jours pour les femmes. À noter qu'en raison de la crise sanitaire, le nombre total de jours épargnés est plus important que les années précédentes, des dispositions réglementaires permettant notamment une épargne jusqu'à un plafond de 70 jours au lieu de 60.

Sur l'année 2021, 355 agents ont épargné 2 404 jours, soit une moyenne de 7,6 jours pour les 60,3 % d'hommes concernés et de 5,6 jours pour les 39,7 % de femmes concernées.

Enfin, 123 agents ont consommé au moins un jour de leur compte-épargne temps sous la forme de congé en 2021, dont 69,1 % d'hommes et 30,9 % de femmes. Au total, 1 939 jours ont été utilisés sous la forme de congés, soit une moyenne de 11,9 jours utilisés par agent : 8,3 jours pour les femmes au titre des 533 jours consommés au total et 13,4 jours pour les hommes au titre des 1406 jours consommés au total.

En 2021, 36,6 % de l'ensemble des agents disposant d'un compte épargne-temps sont des femmes



En 2021, 63,4 % de l'ensemble des agents disposant d'un compte épargne-temps sont des hommes

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Agents disposant d'un compte épargne-temps	659	675	646	696	705	811	812
<i>Dont hommes</i>	43,2 %	48,7 %	66,4 %	65,7 %	64,5 %	64,2 %	63,4 %
<i>Dont femmes</i>	56,8 %	51,3 %	33,6 %	34,3 %	35,5 %	35,8 %	36,6 %
Jours épargnés au total	13 500	14 105	13 949	16 097	16 145	20 307	21 366
<i>Dont moyenne par homme</i>	33,7	21,9	23	24,5	24,2	26,2	26,3
<i>Dont moyenne par femme</i>	10,4	18,8	18,8	20,5	20,5	22,9	24,6
Jours consommés sur l'année	1 490	462	600	575,5	647,5	1553	1 939
<i>Dont moyenne par homme</i>	4	0,8	7,2	4,6	8,5	13,4	15,2
<i>Dont moyenne par femme</i>	0,9	0,5	6	4,7	6,2	8,3	12,7

### Âge

Les agents disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2021 sont âgés en moyenne de 48 ans et 1 mois. Ainsi, parmi ces agents, 75,6 % sont âgés de plus de 40 ans. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans (18,4 %).

Les agents âgés de moins de 40 ans disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2021 ont épargné un total de 4 156 jours au total, soit une moyenne de 15,3 jours par agent. Les agents âgés de plus de 40 ans disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2021 ont épargné un total de 17 210 jours, soit en moyenne 25,4 jours par agent. Les agents âgés de moins de 40 ans ayant utilisé des jours de leur compte épargne-temps en 2021 sous la forme de congés ont consommé un total de 251 jours, soit en moyenne 7,8 jours par agent. Les agents âgés de plus de 40 ans ayant utilisé des jours de leur compte épargne-temps en 2021 sous la forme de congés ont consommé un total de 1 939 jours, soit en moyenne 14 jours par agent.

### Travailleurs handicapés

Parmi les agents disposant d'un compte épargne-temps au 31 décembre 2021, 6,5 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Au total, ces 56 agents ont épargné un total de 1 598,3 jours au 31 décembre 2021, soit une moyenne de 28,5 jours par agent.

Au total, 14 agents reconnus travailleurs handicapés ont consommé des jours de leur compte épargne-temps sous la forme de congés en 2021, pour un total de 158,5 jours, soit une moyenne de 11,3 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 14 248 jours en 2021. Au total, 482 agents sur emplois permanents ont connu une absence pour maladie ordinaire, soit 35,5 % 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 66,8 %, ce qui est à l'image des proportions présentes au sein des effectifs. Ils sont issus de la filière technique à hauteur de 68,6 %. Au total, le nombre de journées d'absence des fonctionnaires au titre de la maladie ordinaire s'élève à 13 498 en 2021. Sur cette année, ce sont 443 hommes et femmes fonctionnaires qui sont absents en moyenne 30,5 jours : 30,7 jours pour les 296 hommes et 29,9 jours pour les 147 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, 25 fonctionnaires ont connu une période de longue maladie : 40 % sont des femmes et 60 % sont des hommes.

Les fonctionnaires ayant été absents au titre du congé de paternité sont au nombre de 9, ce qui a représenté 143 journées d'absences au total. 13 congés de maternité ont été comptabilisés en 2021, soit 1 406 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 64,6 % pour 35,4 % de femmes, et sont pour la plupart issus de la filière technique, à hauteur de 85,3 %.

En 2021, 33,2 % des fonctionnaires ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des femmes



En 2021, 66,8 % des fonctionnaires ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des hommes

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total de jours d'arrêt pour maladie ordinaire des fonctionnaires	14 230	14 351	15 309	14 857	14 722,5	13 641	13 498
Fonctionnaires ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire	607	808	582	570	480	622	443
<i>Dont hommes</i>	64,9 %	64,4 %	67,4 %	66,1 %	66,0 %	67 %	66,8 %
<i>Dont femmes</i>	35,1 %	35,6 %	32,6 %	33,9 %	34,0 %	33 %	33,2 %
Moyenne de jours d'arrêt par fonctionnaire	23,4	17,8	26,3	26,1	30,7	21,7	30,5
<i>Dont hommes</i>	24,3	18,1	25,8	27,9	30,2	21,1	30,7
<i>Dont femmes</i>	21,8	17,1	27,3	22,4	31,6	23	29,9

Concernant les agents contractuels sur emplois permanents ayant connu au moins une absence pour maladie ordinaire en 2021, la tendance est similaire à celle des fonctionnaires puisque 35 % sont des femmes et 65 % 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 750 en 2021. En moyenne sur cette année, l'ensemble des 40 femmes et hommes contractuels sur emplois permanents est absent 18,7 jours : 17,2 jours pour les 14 femmes et 19,6 jours pour les 26 hommes.

En outre, 7 femmes ont été absentes en raison d'un congé de maternité, soit 595 jours d'absence en 2021.

En 2021, 35 % des agents contractuels sur emplois permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des femmes

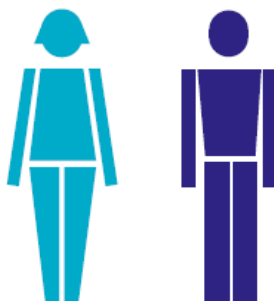


En 2021, 65 % des agents contractuels sur emplois permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des hommes

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total de jours d'arrêt pour maladie ordinaire des agents contractuels sur emplois permanents	407	1036	624	817	656	527	750
Agents contractuels sur emplois permanents ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire	25	39	32	33	35	38	40
<i>Dont hommes</i>	36 %	35,9 %	46,9 %	39,4 %	45,7 %	50 %	65 %
<i>Dont femmes</i>	64 %	64,1 %	53,1 %	60,6 %	54,3 %	50 %	35 %
Moyenne de jours d'arrêt par agent contractuel sur emploi permanent	16,3	26,6	19,5	24,8	18,7	13,5	18,7
<i>Dont hommes</i>	23,6	10,3	5,5	12,9	17,4	14,6	19,6
<i>Dont femmes</i>	12,2	35,7	31,9	32,5	19,8	12,4	17,2

Concernant les agents contractuels sur emplois non permanents absents pour maladie ordinaire en 2021, les femmes sont 47,1 % et les hommes 52,9 %. Au total, le nombre de journées d'absence des agents sur emplois non permanents au titre de la maladie ordinaire s'élève à 1 006 en 2021. En moyenne sur cette année, l'ensemble des 85 femmes et hommes contractuels sur emplois non permanents est absent 11,8 jours : 11,2 jours pour les 40 femmes et 12,4 jours pour les 45 hommes.

En 2021, 47,1 % des agents contractuels sur emplois non permanents ayant connu au moins une période d'absence pour maladie ordinaire sont des femmes



En 2021, 52,9 % 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017, puis à 15 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019, et enfin à 16 € au 1<sup>er</sup> janvier 2021 visant à encourager les agents métropolitains à être toujours plus nombreux à se couvrir contre ce risque.

Au 31 décembre 2021, 695 agents perçoivent la participation du Grand Nancy à ce titre, soit 441 hommes et 254 femmes. Le montant de la participation du Grand Nancy à cette couverture prévoyance s'élève à 131 399 € en 2021.

## Âge

Parmi les fonctionnaires ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire en 2021, 74 % ont plus de 40 ans. À noter que les tranches d'âge les plus représentées sont celle des 40-44 ans (18,5 %), avec celle des 50-54 ans (17,2 %) et celle des 45-49 ans (15,8 %).

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 2021, 62,5 % ont moins de 40 ans. Les tranches d'âge les plus représentées sont ainsi celle des 35-39 ans (20 %) et des 25-29 ans (17,5 %) et des 20-24 ans et 30-34 ans (11,5 %).

Enfin, concernant les agents contractuels sur emplois non permanents ayant connu une période d'arrêt pour maladie ordinaire en 2021, 81,2 % ont moins de 30 ans.

## 5. Les conditions de travail

### 5.1 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 2020	Nb de jours d'arrêt en 2020*	Nb d'événements en 2021	Nb de jours d'arrêt en 2021**
Accidents de trajet	15	895	14	366
Accidents de service	67	2 685	43	988
Maladies professionnelles	4	940	0	0

\* 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 diminué entre 2020 et 2021. En revanche, le nombre de jours d'arrêt a baissé de 59,1 %.

Les accidents de service ont diminué également entre 2020 et 2021. Le nombre de jours d'arrêt a aussi diminué de 63,2 %.

Il n'y a eu aucune reconnaissance de maladie professionnelle en 2021.

	Nb d'événements concernant des fonctionnaires en 2021	Nb d'événements concernant des agents contractuels sur emplois permanents en 2021	Nb d'événements concernant des agents contractuels sur emplois non permanents en 2021
Accidents de service	35	5	3
Accidents de trajet	12	1	1
Maladies professionnelles déclarées en 2021	0	0	0

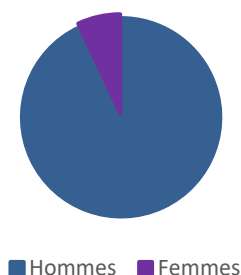
#### Répartition femmes / hommes

	Nb d'accidents du service survenus en 2021	Jours d'arrêt pour accident du travail en 2021*	Nombre d'accidents de trajet survenus en 2021	Jours d'arrêt pour accident de trajet en 2021*	Nb de maladies professionnelles survenues en 2021	Jours d'arrêt pour maladie professionnelle en 2021*
Hommes	40	954	7	187	0	0
Femmes	3	34	7	179	0	0

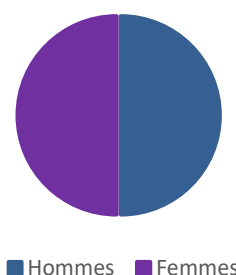
\* les arrêts peuvent correspondre à des événements antérieurs à 2021

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 2021 en nombre selon le genre



Répartition des accidents de trajets en 2021 en nombre selon le genre



## Âge

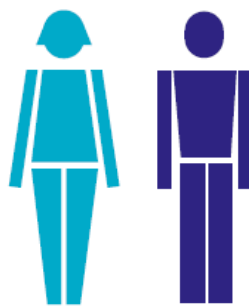
Concernant les fonctionnaires, l'ensemble des accidents de travail, service et trajet, concerne les agents de plus de 40 ans (63,5 %). À noter que les agents de la tranche d'âge 40-44 ans est la plus nombreuse à connaître des accidents de travail (19,2 %).

S'agissant des agents contractuels sur emplois non permanents, la survenue d'accidents se retrouve principalement chez les moins de 30 ans (81,8 %).

### 5.2 Les actes de violence physique sur agents

2 agents de la collectivité ont été victimes d'actes de violence en 2021, de la part d'utilisateurs et d'autres agents. Ces actes de violence n'ont pas entraîné d'arrêt de travail.

En 2021, aucune femme n'a déclaré avoir été victime d'acte de violence physique



En 2021, 2 hommes ont déclaré avoir été victimes d'acte de violence physique

#### Nombre d'actes de violences physiques

Les actes de violences physiques répertoriés en 2021 touchent les hommes.

	Actes émanant du personnel avec arrêt	Actes émanant du personnel sans arrêt	Actes émanant des usagers avec arrêt	Actes émanant des usagers sans arrêt
Femmes	0	0	0	0
Hommes	0	1	0	1
TOTAL	0	1	0	1

#### Taux d'actes de violences physiques

En l'absence de référence spécifique, la base de calcul utilisée pour déterminer les taux d'actes de violence physique est celle figurant dans la circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'actions pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques. Le taux calculé correspond au nombre d'actes de violences physiques envers le personnel, pour 100 agents.

	Taux d'actes émanant du personnel avec arrêt	Taux d'actes émanant du personnel sans arrêt	Taux d'actes émanant des usagers avec arrêt	Taux d'actes émanant des usagers sans arrêt
Femmes	0	0	0	0
Hommes	0	0,01	0	0,01

## 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 2021, 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. Néanmoins, les travaux réalisés dans le cadre d'un diagnostic complet en vue d'une future labellisation permettent de présenter des chiffres et des explications associées plus précis. 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 94 agents fonctionnaires à temps partiel, 73,4 % 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 3,6 % 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	164	158	322
B	144	189	333
C	150	551	701
<b>Total général</b>	<b>458</b>	<b>898</b>	<b>1356</b>

### Moyenne du traitement brut

Catégorie du grade	Femmes	Hommes	Total général	Ecart F/H
A	45 022,33	52 745,65	48 812,04	-14,6%
B	30 657,78	34 844,65	33 034,11	-12,0%
C	25 516,70	30 573,75	29 491,64	-16,5%
<b>Total général</b>	<b>34 117,66</b>	<b>35 373,70</b>	<b>34 949,46</b>	<b>-3,6%</b>

#### ➤ *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 2021, ce sont tenus :

- 7 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 2021, et dans le cadre de l'article 16 du décret du 03 Avril 1985, 158 jours d'autorisations spéciales d'absence et 8 journées d'absence pour formation syndicale ont été accordées.

3 919 heures d'autorisation spéciales d'absence au titre des droits des organisations syndicales ont été utilisées en 2021.

### **7.2 Les sanctions disciplinaires**

Selon l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, 4 sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ont été prononcées en 2021 concernant des agents fonctionnaires : 100 % des sanctions ont concerné des hommes. Plus précisément, les sanctions du 1<sup>er</sup> 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 a constitué le principal motif des sanctions du 1<sup>er</sup> groupe en 2021, soit 3 agents sur 4 ; le quatrième agent ayant reçu un avertissement.

## 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 515 agents en 2021 dont 54,7 % sont des femmes et 45,3 % sont des hommes. Les filières administratives et techniques représentent chacune 46,4 % des agents en. Viennent ensuite la filière culturelle avec 3,9 %, la filière sportive avec 2,7 % et la filière sociale avec 0,6 %. Ainsi, les agents en télétravail se répartissent de la manière suivante :

- 215 agents de catégorie A : il s'agit de la catégorie ayant le plus d'agents en télétravail. Les femmes cadres représentent 53,5 % des agents de catégorie A en télétravail et les hommes 46,5 %.
- 167 agents de catégorie B : les femmes représentent 54,5 % des agents de catégorie B en télétravail et les hommes 45,5 %.
- 133 agents de catégorie C : les femmes y représentent 57,1 % et les hommes 42,9 %.

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

## **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 2021 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 1 469 616 €.

- ❖ 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.



**RAPPORT**  
**SOCIAL**  
**UNIQUE**



**2021**

**métropole**  
**GrandNancy**

Novembre 2022