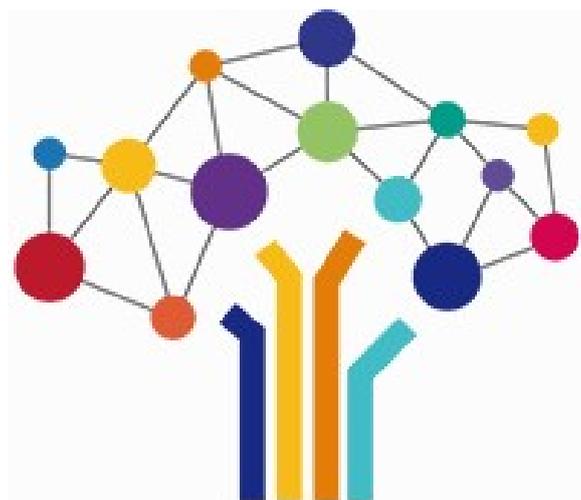




# Rapport Social Unique Année 2022



# Préambule

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) en lieu et place du bilan social. Ce rapport doit désormais être élaboré chaque année.

L'élaboration de ce document est encadrée par les dispositions des articles L231-1 à L232-1 du Code Général de la Fonction Publique, ainsi que par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et l'arrêté ministériel du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le RSU s'articule ainsi autour de 10 thématiques :

L'emploi  
Le recrutement  
Les parcours professionnels  
L'organisation du travail  
La rémunération  
La santé et la sécurité au travail  
La formation  
L'action sociale et la protection sociale  
Le dialogue social  
La discipline

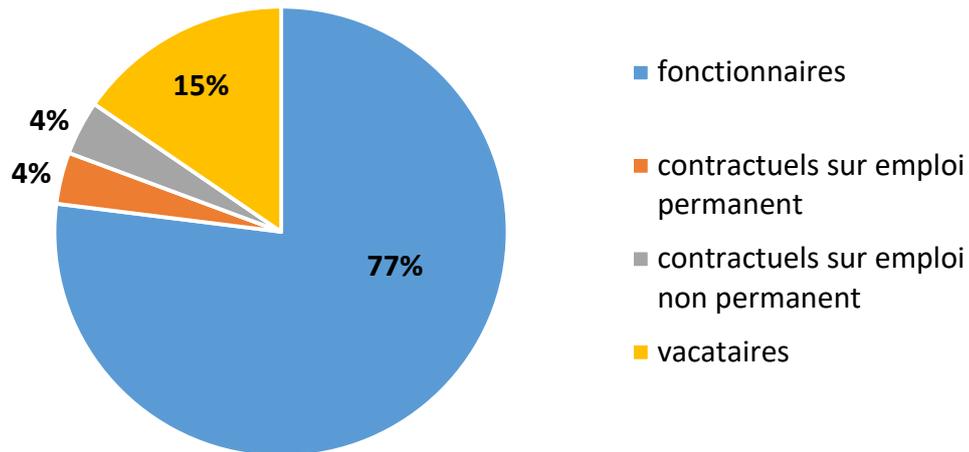
# Sommaire

1. L'emploi .....	p. 4 à 9
2. Le recrutement .....	p. 10 à 13
3. Les parcours professionnels .....	P. 14 à 18
4. L'organisation du travail .....	p. 19 à 23
5. La rémunération .....	p. 24 à 26
6. La santé et la sécurité au travail .....	p. 27 à 30
7. La formation .....	p. 31
8. L'action sociale et la protection sociale .....	p. 32 à 33
9. Le dialogue social .....	p. 34 à 35
10. La discipline .....	p. 36

# L'EMPLOI

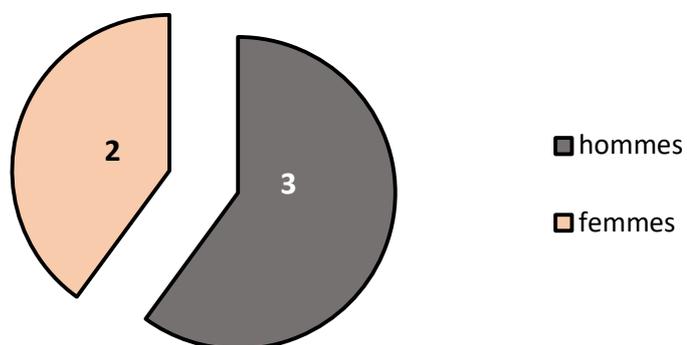
# DONNÉES GÉNÉRALES

Répartition des effectifs par statut

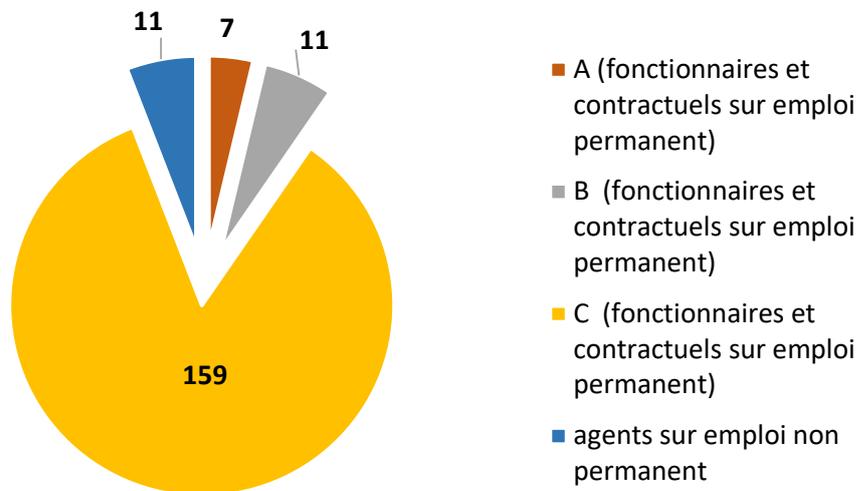


Au 31 décembre 2022, la proportion de contractuels (hors vacataires) est stable par rapport à l'année 2021.

Emplois fonctionnels



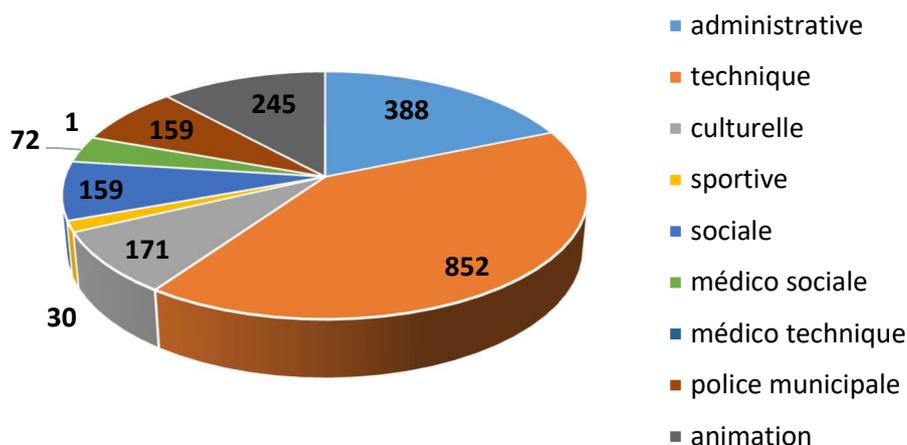
## Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BEOTH)



En 2022, le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap, calculé sur les emplois permanents uniquement, est de 8,48 %, l'obligation pour l'employeur étant de 6 %. Ce taux est en augmentation, celui de l'année 2020 étant de 7,60 %, et celui de 2021 de 7,54%.

## LES AGENTS FONCTIONNAIRES

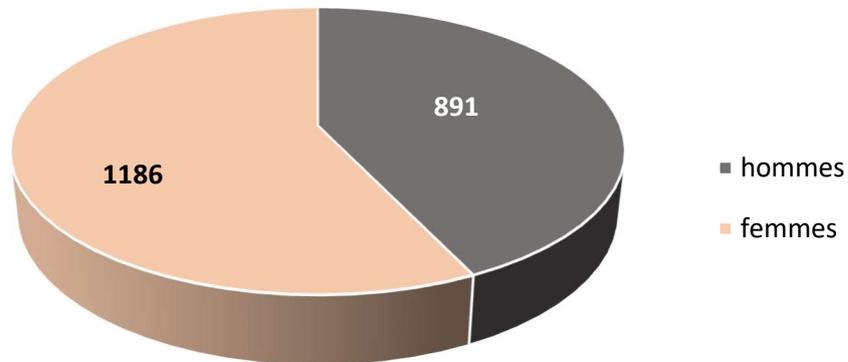
Répartition des effectifs de fonctionnaires par filière



En 2022, 41% des fonctionnaires relèvent de la filière technique, et 18,7% de la filière administrative.

En 2020 et 2021, les proportions sont similaires pour l'ensemble des filières.

## Répartition hommes-femmes

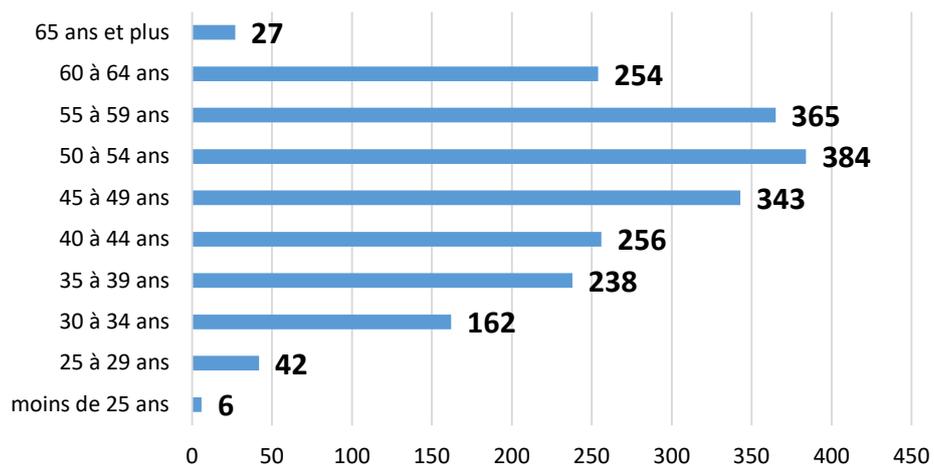


En 2022, 57% des fonctionnaires sont des femmes.

En 2020 et 2021, cette proportion était de 56%.

En 2022, le nombre de femmes fonctionnaires est strictement le même qu'en 2021, mais on constate une baisse de 18 agents hommes.

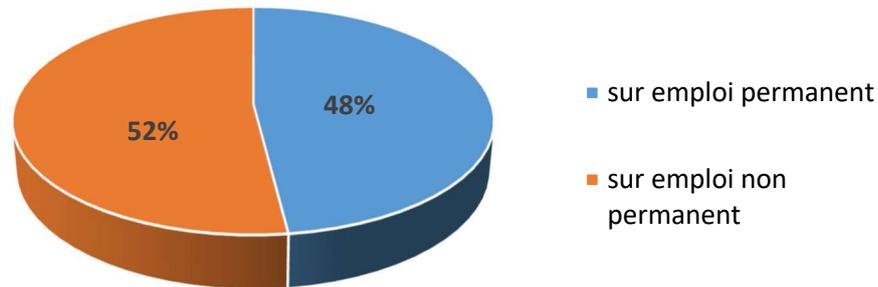
## Age des agents fonctionnaires



En 2022, 65% des fonctionnaires ont 45 ans et plus, proportion identique à celle de 2021 et 2020.

## LES AGENTS CONTRACTUELS

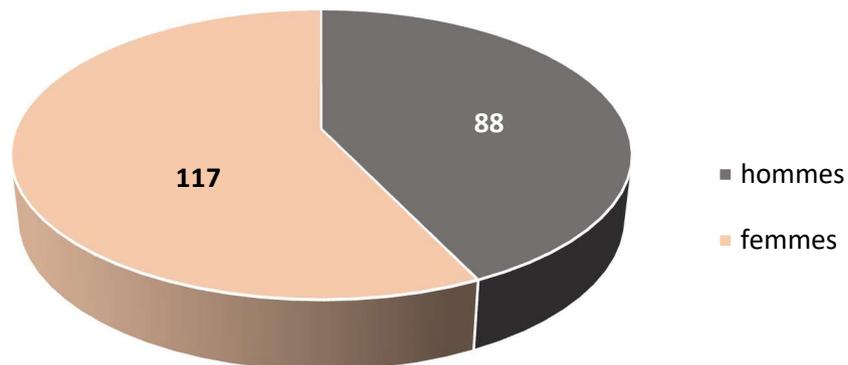
Répartition des agents contractuels  
selon le type d'engagement\*



*\*hors vacataires*

En 2022, la part des agents contractuels sur emploi permanent revient à la même proportion qu'en 2020. En 2021, elle était de 41%.

Répartition hommes femmes

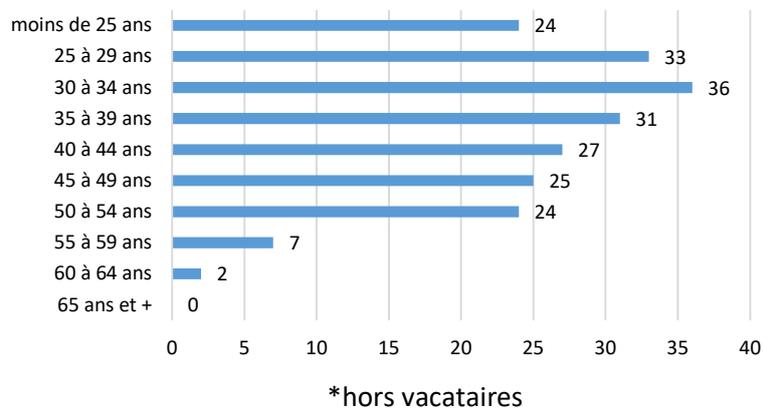


*\* hors vacataires*

En 2022, 57% des contractuels sont des femmes, proportion sensiblement identique à 2021 (56%).

En 2020, la part des femmes représentaient 61% de l'effectif des agents contractuels.

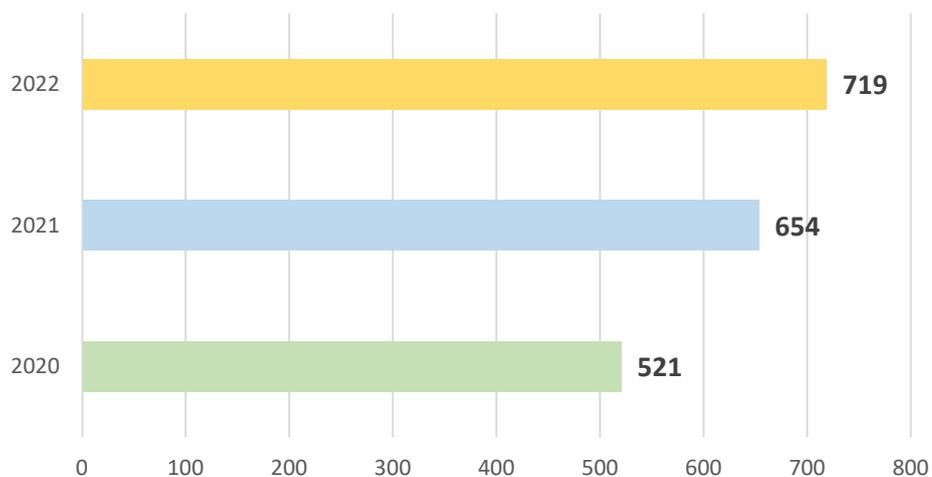
### Age des agents contractuels\*



En 2022, 59% des agents contractuels ont moins de 40 ans, contre 62 et 63% en 2020 et 2021.

## LES VACATAIRES

### Vacataires ayant travaillé au moins 1 jour dans l'année

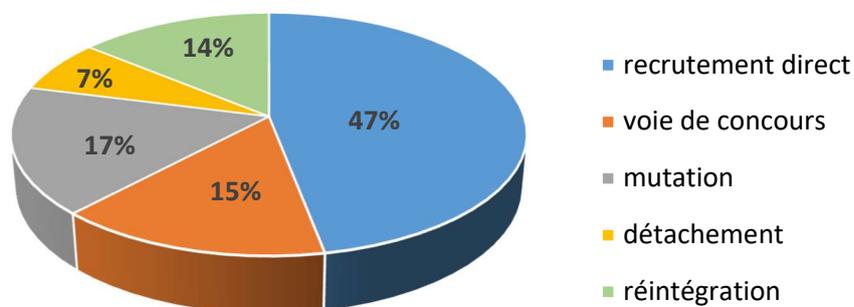


L'augmentation du nombre de vacataires ayant travaillé au moins un jour dans l'année est due à l'important turn over parmi cette catégorie d'agents.

# LE RECRUTEMENT

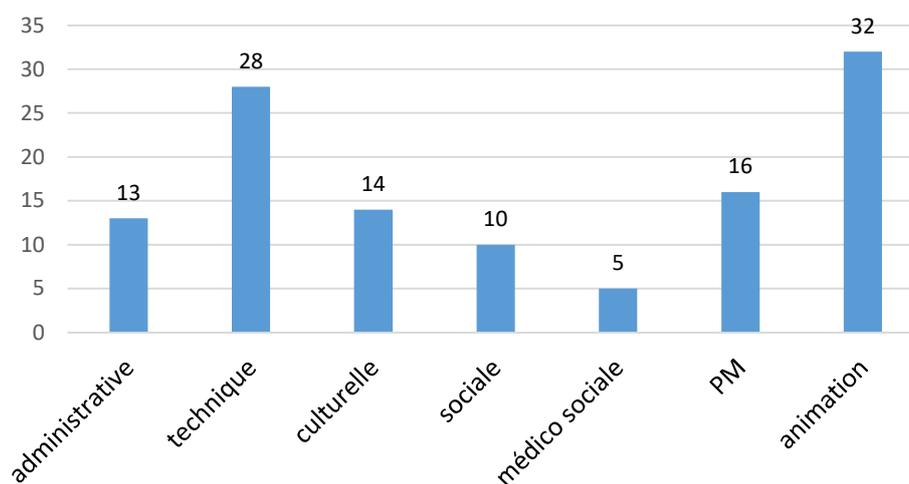
## Les arrivées de fonctionnaires

Arrivées de fonctionnaires par type de recrutement



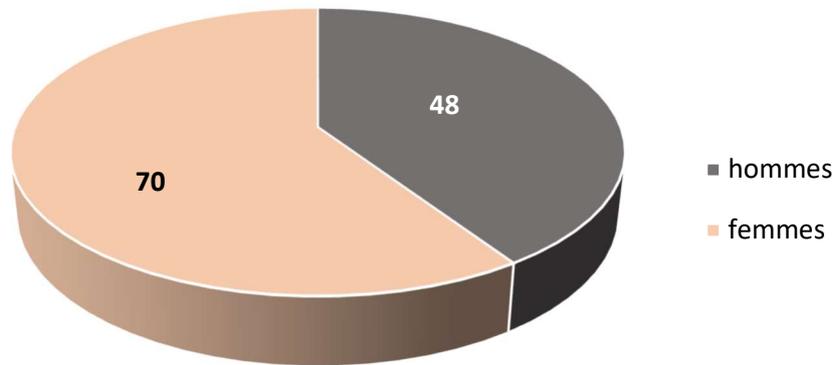
On constate une nette augmentation des réintégrations (8 agents en 2021 contre 16 en 2022). En effet la crise sanitaire a amené des agents à demander une disponibilité pour mettre en œuvre des projets personnels, qui n'ont parfois pas pu aboutir dans les conditions espérées, et qui ont conduit à des retours anticipés.

Arrivées de fonctionnaires par filière\*

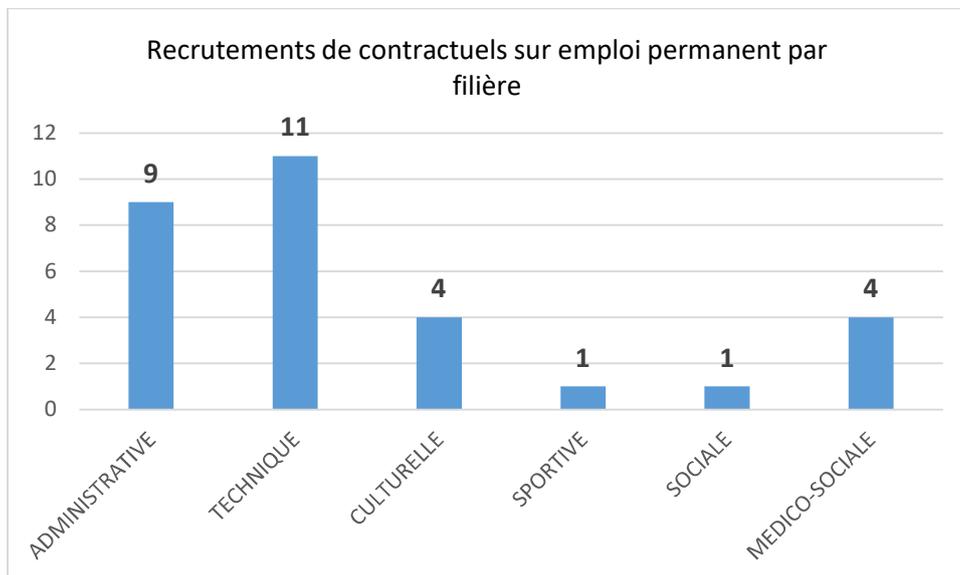


\*recrutements et mises en stage

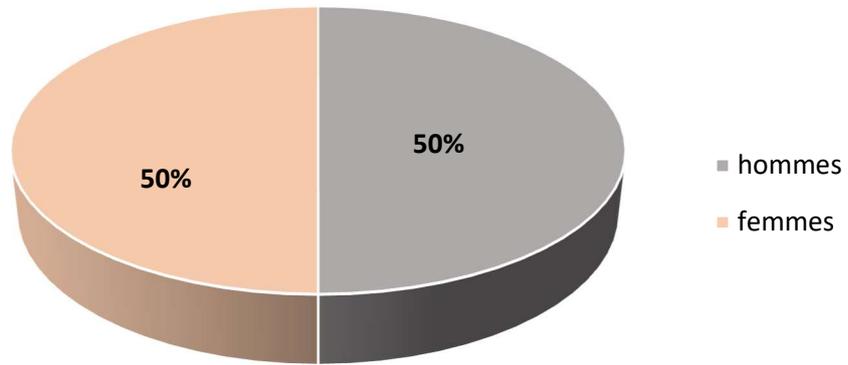
Arrivées de fonctionnaires par sexe



## Les recrutements de contractuels sur emploi permanent

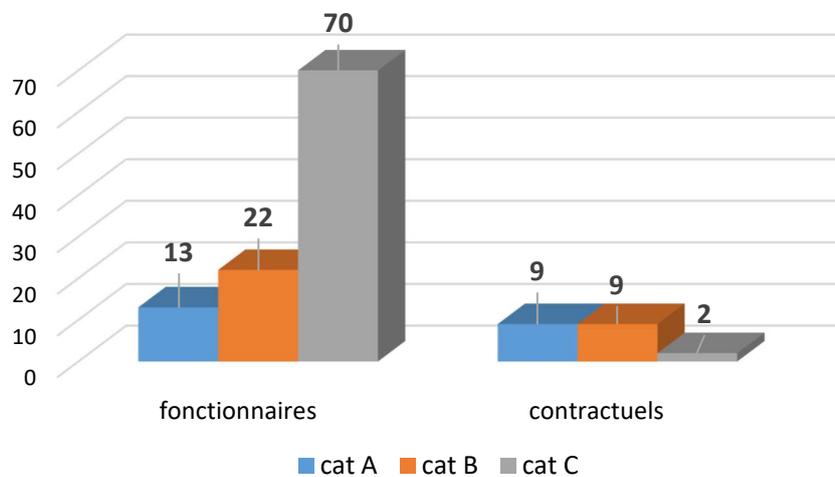


### Arrivées des contractuels par sexe



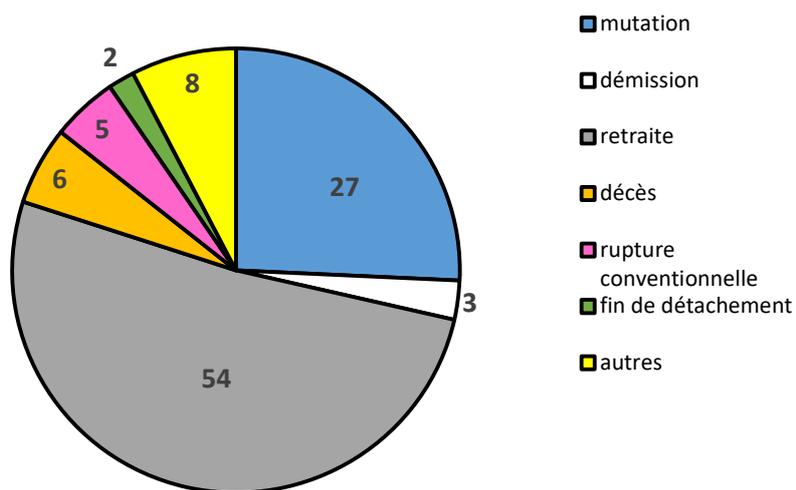
# **LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

### Départs définitifs d'agents dans l'année

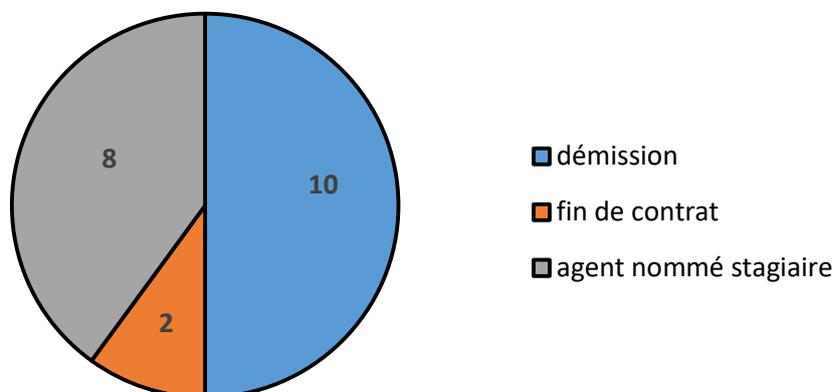


En 2022, 125 agents ont quitté définitivement la Collectivité, contre 136 en 2021 et 117 en 2020.

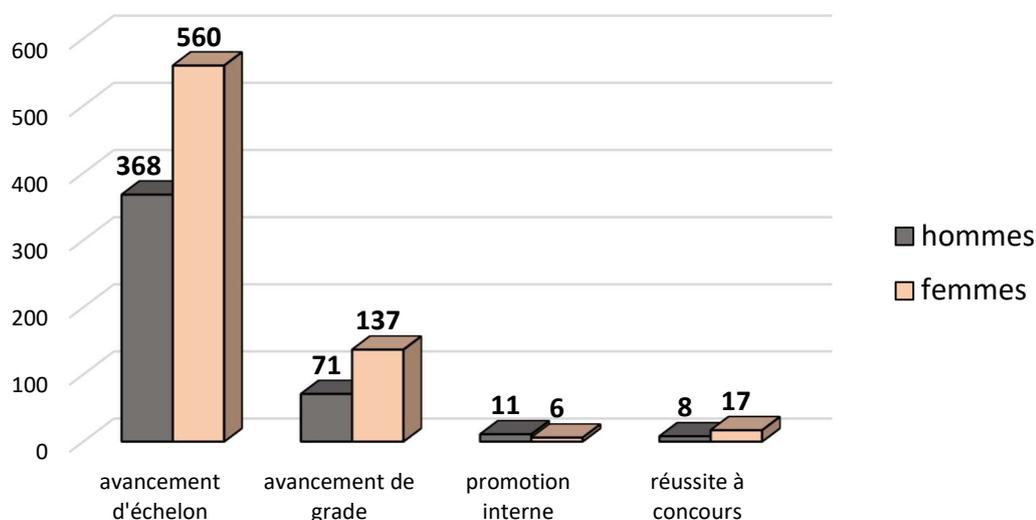
### Motifs de départ des fonctionnaires



## Motifs de départ des contractuels



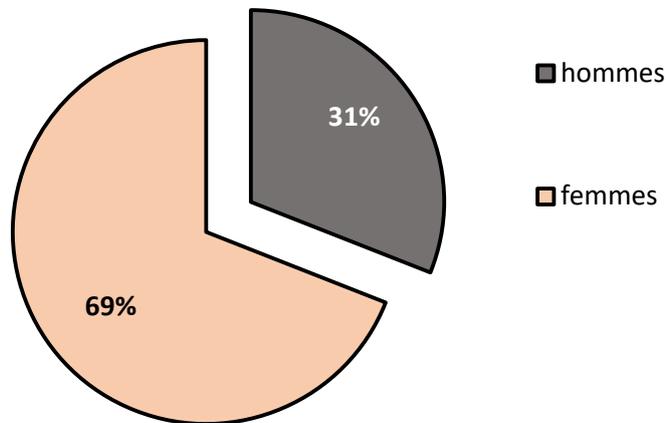
## Déroulement de carrière



En 2022, 928 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, contre 940 en 2021 et 854 en 2020. 208 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, contre 145 en 2021 et 118 en 2020. Enfin, 17 promotions internes ont été prononcées.

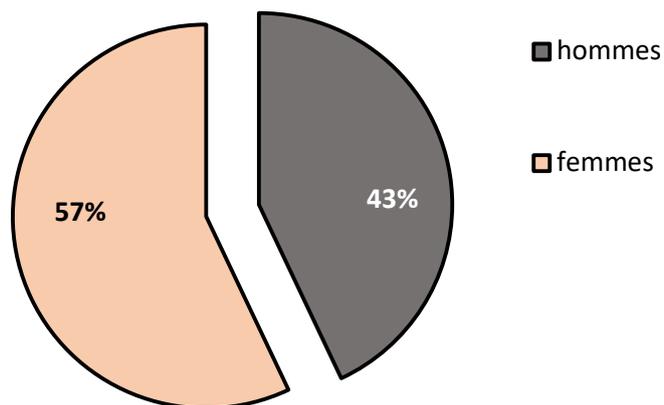
A noter que le nombre de nominations possible est conditionné par l'application du ratio statutaire propre à chaque grade ou du ratio tel que défini par les Lignes Directrices de Gestion (50% des promouvables, arrondi à l'entier supérieur).

### Nominations stagiaires



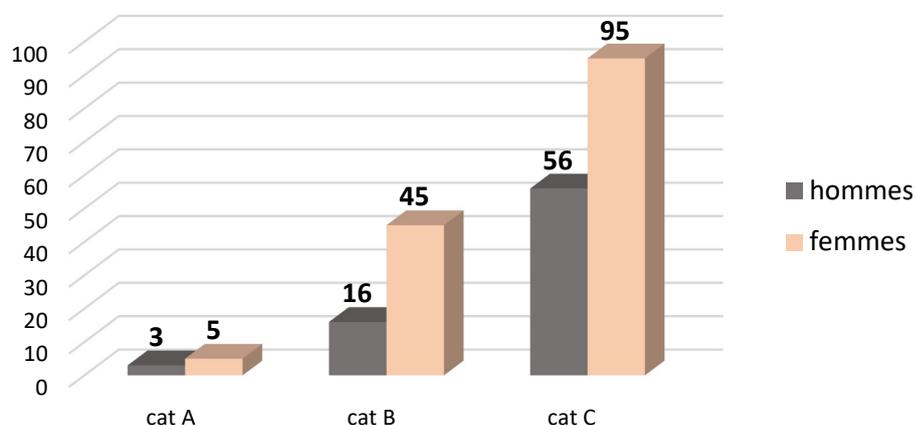
75 mises en stage ont été prononcées en 2022, dont 23 hommes et 52 femmes, contre 63 au total en 2021 et 25 en 2020.

### Titularisations



74 titularisations ont été prononcées en 2022, dont 32 hommes et 42 femmes, contre 63 au total en 2021 et 77 en 2020.

### Accompagnement par la Conseillère en Evolution Professionnelle



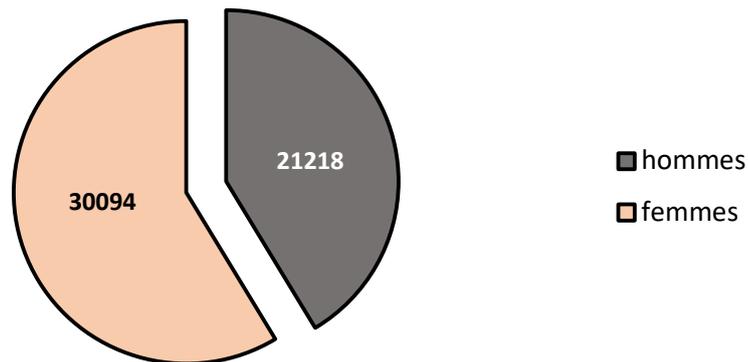
En 2022, 220 agents ont été reçus par la Conseillère en évolution professionnelle en vue d'un accompagnement, chiffre en nette augmentation par rapport à ceux de 2021 (69 agents) et de 2020 (63), années fortement impactées par la crise sanitaire. Ces chiffres en constante évolution traduisent la volonté de la Collectivité d'accompagner au mieux les agents en situation de reconversion, quelle qu'en soit le motif (reclassement médical, réorganisation, choix personnel...).

# **L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

# LES ABSENCES POUR MOTIF MÉDICAL

## Agents fonctionnaires

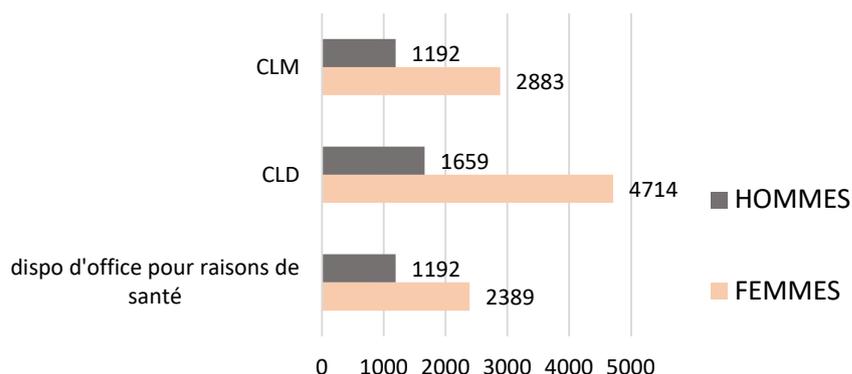
Journées d'absence pour CMO



Le nombre de journées d'absence pour congé de maladie ordinaire connaît une légère augmentation par rapport à l'année 2021 (+ 2,5%), soit 1264 jours.

Compte-tenu de l'effectif, la moyenne est de 24,70 jours d'arrêt par agent fonctionnaire, en légère augmentation par rapport à l'année 2021 (23,88 jours par agent).

Journées d'absence pour autre motif médical

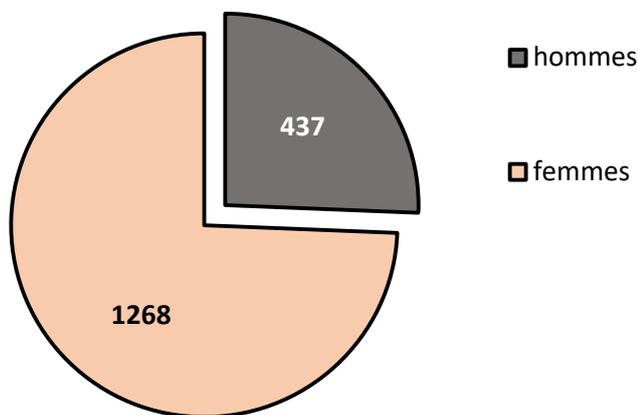


8 hommes et 23 femmes sont placés en CLM - 5 hommes et 12 femmes sont placés en CLD

10 hommes et 17 femmes sont placés en disponibilité d'office pour raison de santé.

## Agents contractuels

Journées de CMO



Le nombre de journées d'absence connaît une augmentation, toutefois ces données brutes doivent être rapportées à l'effectif et comparées aux années précédentes : En 2020, la moyenne était de 2,35 jours d'arrêt par agent contractuel. En 2021, cette moyenne a baissé à 1,75 jour par agent, pour remonter à 2,75 jours par agent en 2022, niveau sensiblement équivalent à celui de 2020.

### **L'absentéisme des agents de la Ville de Nîmes**

Sur l'ensemble de l'effectif de la Collectivité présent au 31/12/2022 (fonctionnaires + contractuels), la moyenne est d'environ 19 jours d'arrêt pour maladie ordinaire par an et par agent (en légère augmentation par rapport à 2020 et 2021, où cette moyenne était d'environ 18 jours).

L'absentéisme pour maladie ordinaire à la Ville de Nîmes reste toutefois très inférieur à la moyenne nationale qui s'élève en 2021 à 33 jours par an et par agent.

## Le Compte Epargne Temps

Nb de CET ouverts dans l'année	Nb de jours versés dans l'année	Nb de jours utilisés dans l'année
77	3 294	1 496

Le nombre de CET ouverts en 2022 a augmenté de 64% par rapport à 2021 (+30 CET)

Pour rappel, depuis 2019, les CET sont ouverts de façon automatique dès lors que les agents n'ont pas soldé tous leurs congés au 30 avril de l'année N+1.

## Les heures supplémentaires et complémentaires\*

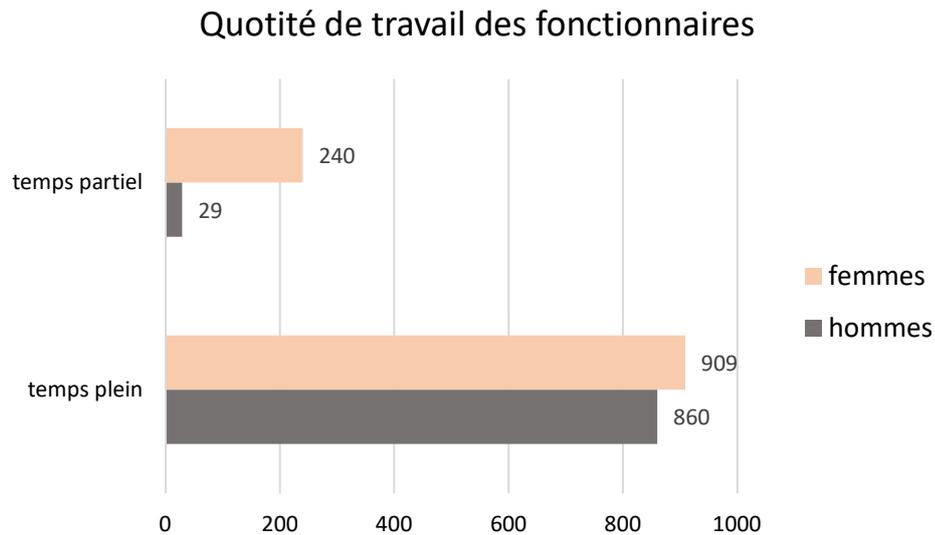
2020	2021	2022
28 176 h	26 437 h	27 109 h

*\*fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent*

Le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires reste stable malgré une très légère augmentation de 2,5 %, ce qui représente 672 h de plus que durant l'année 2021.

Ce chiffre reste malgré tout inférieur à ceux de 2020 et de 2019.

## La quotité de temps de travail



En 2022, 13% des fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel, dont 11% sont des hommes.

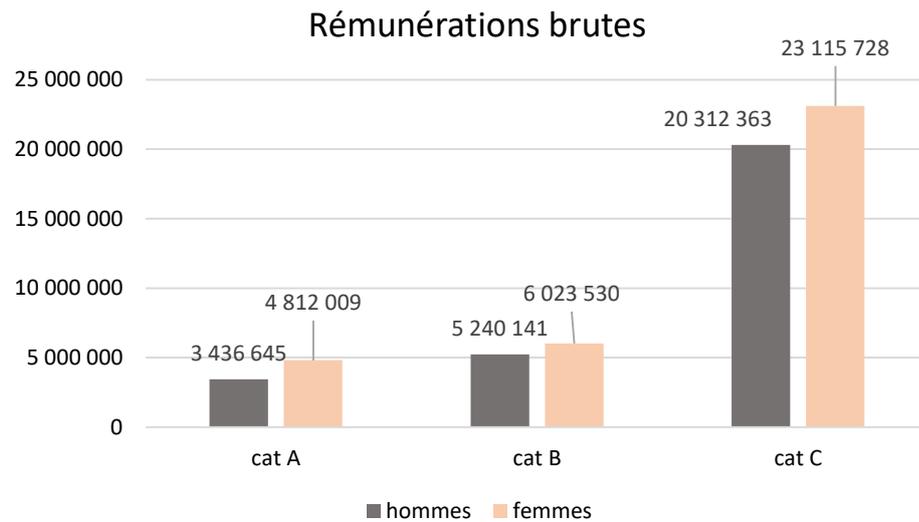
Ces proportions augmentent de façon constante :

En 2020, 10% des agents fonctionnaires étaient exerçaient leurs fonctions à temps partiel, dont seulement 5 % d'hommes.

En 2021, 11 % des agents fonctionnaires exerçaient leurs fonctions à temps partiel, dont 8 % d'hommes.

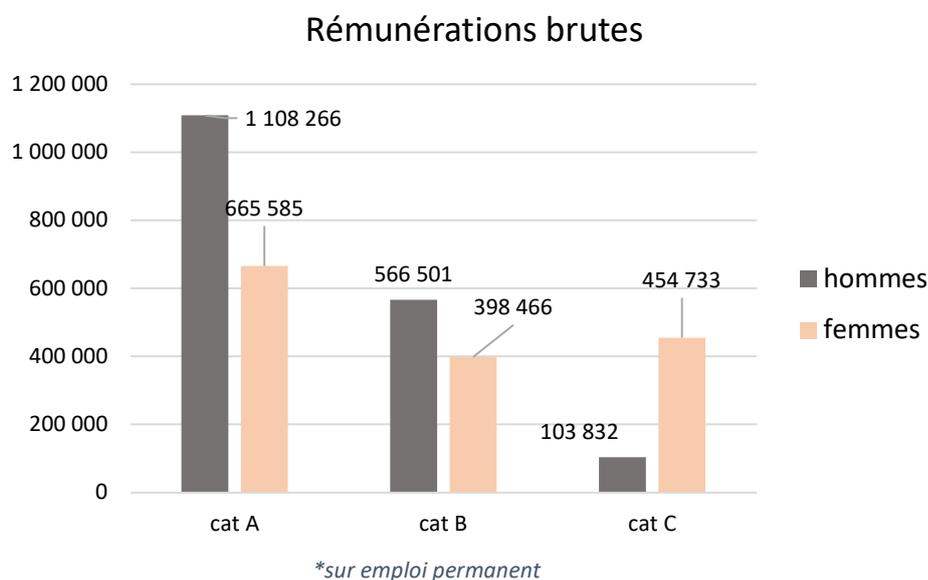
# LA RÉMUNÉRATION

## Les agents fonctionnaires



Le montant total des rémunérations brutes des fonctionnaires a augmenté par rapport à celui de l'année 2021 (+3,66%).

## Les agents contractuels\*



Le montant total des rémunérations brutes des agents contractuels connaît une importante augmentation par rapport à l'année 2021 (+23%), conséquence directe de l'augmentation des effectifs de cette catégorie d'agents (+11 agents), due notamment aux difficultés constatées dans le recrutement de fonctionnaires, rendant nécessaire le recours au recrutement d'agents contractuels.

## Les dépenses de fonctionnement et les dépenses de personnel

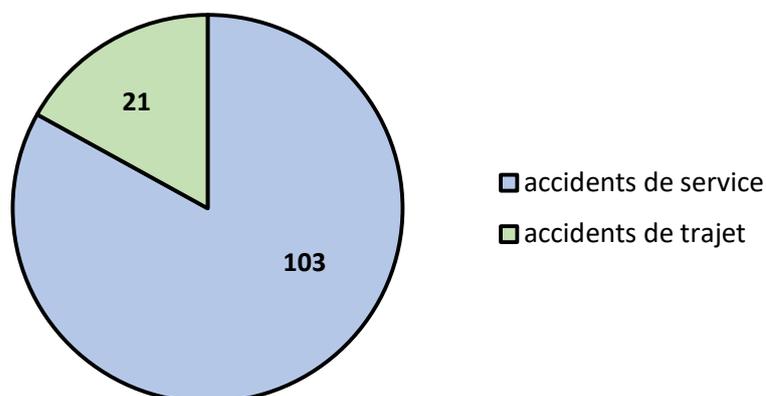
Le montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité est de 212 634 725 €, dont 104 003 505 € consacrés aux dépenses de personnel, soit une proportion de 48,90 % (proportion similaire à celle de 2021).

On constate une augmentation de 3,1 % des charges de personnel par rapport à 2021, principalement due à l'augmentation du point d'indice et à la revalorisation de certaines grilles indiciaires.

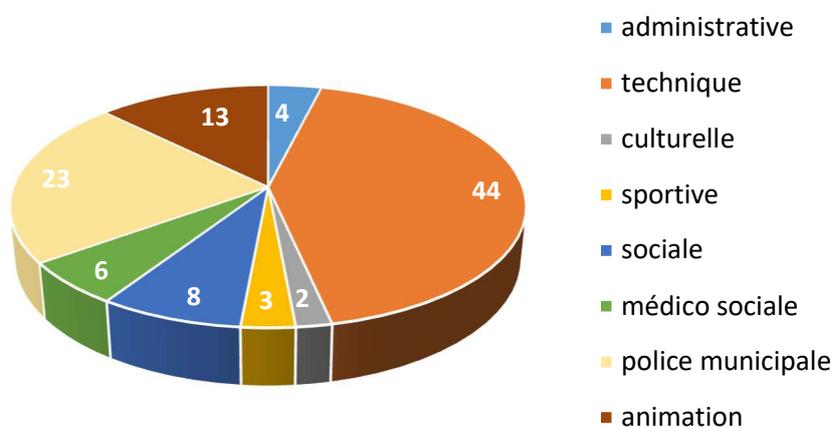
# **LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL**

## Accidents de service et de trajet (tous statuts confondus)

Accidents reconnus dans l'année

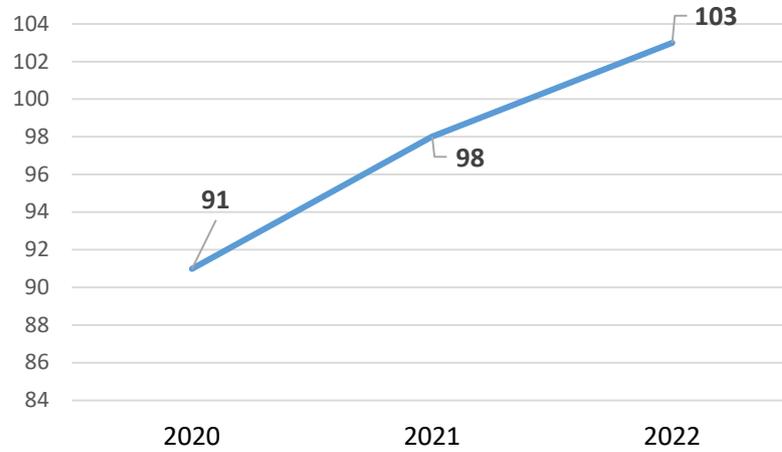


Accidents de service par filière

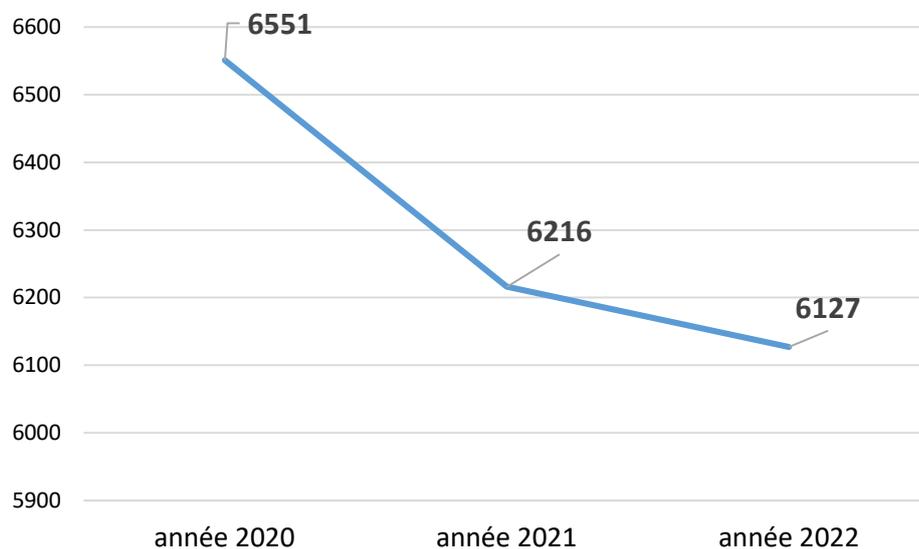


Comme les années précédentes, les agents les plus exposés aux risques sont les agents de la filière technique et de la filière PM, compte-tenu de la spécificité de leurs missions de terrain (agents de PM, agents de la DCV, des festivités etc...).

### Evolution du nombre d'accidents de service



### Evolution du nombre de jours d'arrêt pour accident de service



Si le nombre d'accidents de service a augmenté en 2022 (+5%), on note toutefois une baisse du nombre total de jours d'arrêt pour accidents de service, qui se poursuit depuis 2020. Ainsi en 2022, la durée moyenne de l'arrêt de travail pour accidents de service est d'environ 59 jours, contre 63 jours en 2021. On peut ainsi en déduire que ces accidents ont des conséquences moins graves sur la santé des agents.

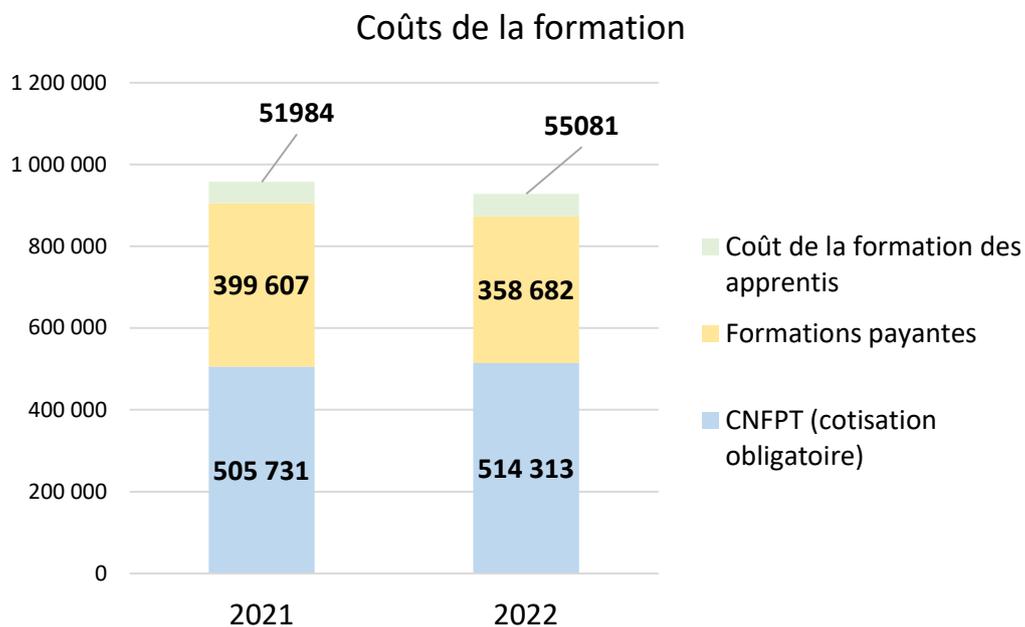
## **Le dispositif de signalement**

11 agents ont saisi le référent du dispositif de signalement durant l'année 2022. Ces personnes ont été accueillies et orientées vers les professionnels compétents.

# LA FORMATION

En 2022, 858 agents (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 40% de l'effectif, en forte augmentation par rapport aux années 2020 et 2021 durant lesquelles la crise sanitaire, la période de confinement et les restrictions sanitaires ont contraint l'activité de formation.

86 % des journées de formation ont été dispensées par le CNFPT en 2022.

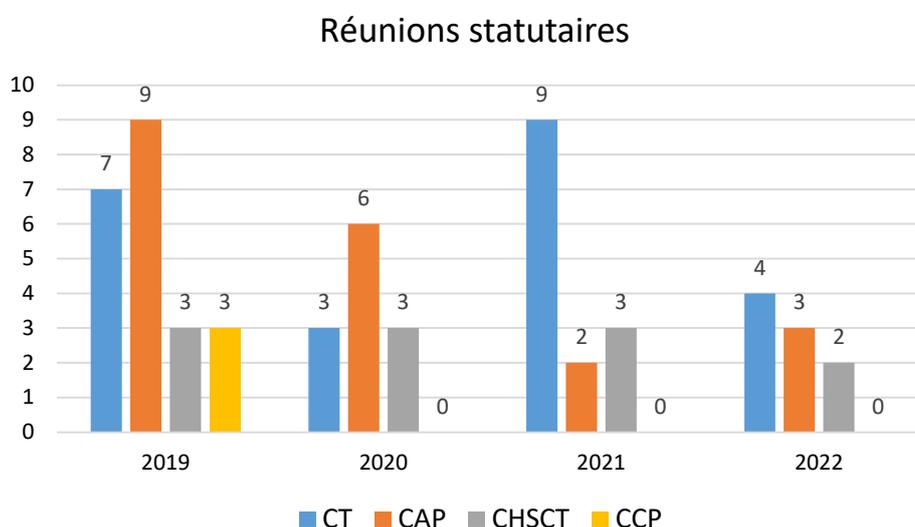


Les coûts de formation de l'année 2022 sont comparables à ceux de l'année 2021.

# **LE DIALOGUE SOCIAL**

## Composition du collège des représentants du personnel au sein des instances représentatives du personnel du mandat 2018-2022

Comité Technique	10 titulaires + 10 suppléants
CHSCT	10 titulaires + 10 suppléants
CAP catégorie A	4 titulaires + 4 suppléants
CAP catégorie B	5 titulaires + 5 suppléants
CAP catégorie C	8 titulaires + 8 suppléants
CCP catégorie A	2 titulaires + 2 suppléants
CCP catégorie B	2 titulaires + 2 suppléants
CCP catégorie C	5 titulaires + 5 suppléants
CLAS	5 titulaires + 5 suppléants



Depuis leur mise en place, aucune situation individuelle n'a nécessité de saisir les CCP.

En 2020, on constate une baisse des réunions CT et CAP, en raison des contraintes liées au contexte sanitaire et à une activité centrée sur la gestion du maintien du service public.

En 2021, l'activité des CT revient à la normale, avec une légère augmentation due à l'instruction des dossiers en lien avec la réforme du temps de travail devant être mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le nombre de réunions des CAP a quant à lui fortement baissé, la loi du 6 août 2019 ayant modifié les compétences de cette instance en les recentrant sur les décisions individuelles défavorables, dont l'instruction nécessite pour la plupart d'entre elles une saisine par l'agent lui-même.

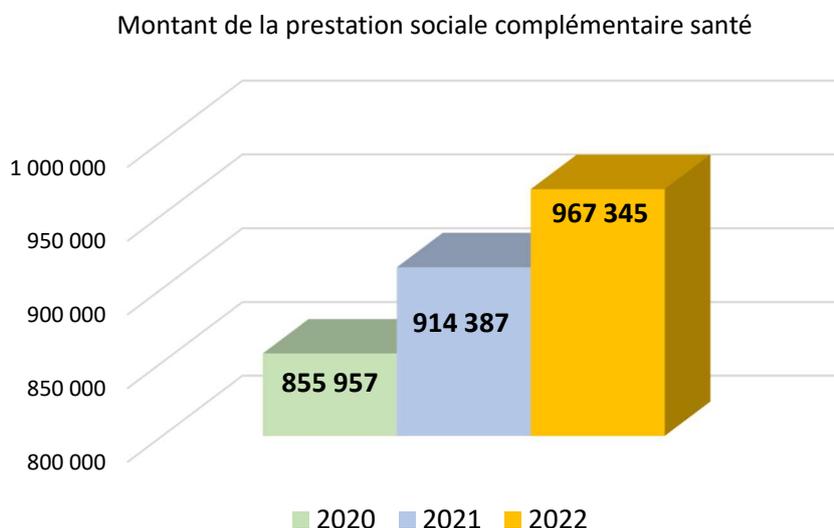
# **L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE**

### Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

2020	497 116 €
2021	503 330 €
2022	497 358 €

Les prestations concernées sont les événements familiaux, garde enfants, aide ménagère, départ en retraite, bons de Noël, médailles, BAFA, vacances, rentrée scolaire, tierce personne, décès, chèques services, aide fournitures...

Certaines de ces prestations sont accordées après avis de la Commission des secours exceptionnels, dont la saisine est à l'initiative de l'Assistante sociale.



Le montant consacré par la Collectivité au financement de la complémentaire santé de ses agents a plus que doublé depuis 2017, passant de 399 540 € à 967 345 €. Cette très forte augmentation s'explique par la prise en charge de la Collectivité qui a augmenté depuis 2017.

Depuis 2012, la participation de la Ville était en effet basée sur un forfait mensuel par tranche de cotisation. Depuis 2018, elle est désormais calculée sur la base d'un pourcentage unique. Ainsi le montant s'élève à 50% du coût de la mutuelle labellisée. Cette volonté de la Collectivité de renforcer l'accès aux soins des agents se traduit par une augmentation du nombre de bénéficiaires, qui ont par ailleurs profité de cette augmentation de la part employeur pour souscrire des couvertures plus importantes. Le nombre de bénéficiaires est passé de 1 322 en 2017 à 1 497 en 2022, soit une augmentation de presque 12 %.

En 2022, la prise en charge de la Collectivité s'élève en moyenne à 646 € par agent bénéficiaire, contre 302 € en 2017.

# LA DISCIPLINE

En 2022, 8 sanctions disciplinaires ont été prononcées, dont deux révocations pour des faits graves commis dans la sphère privée, ayant donc pas donné lieu à la saisine de deux Conseils de Discipline.

Aucune sanction n'a été prononcée à l'encontre d'agents contractuels.

75 % des sanctions prononcées concernent des hommes.