



# Rapport Social Unique Ville de Nîmes

## Année 2023



La Collectivité a l'obligation d'établir chaque année son Rapport Social Unique, portant sur l'année écoulée, élaboré à partir des données contenues dans la Base de Données Sociales.

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.

Les données de la Base de Données Sociales se rapportent notamment aux thèmes suivants:

- 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
- Les mesures individuelles en faveur de l'environnement

Les données figurant dans la Base de Données Sociales sont arrêtées au 31 décembre de l'année civile écoulée et portent sur la totalité de cette année.

Le Rapport Social Unique est établi au regard notamment des thématiques suivantes:

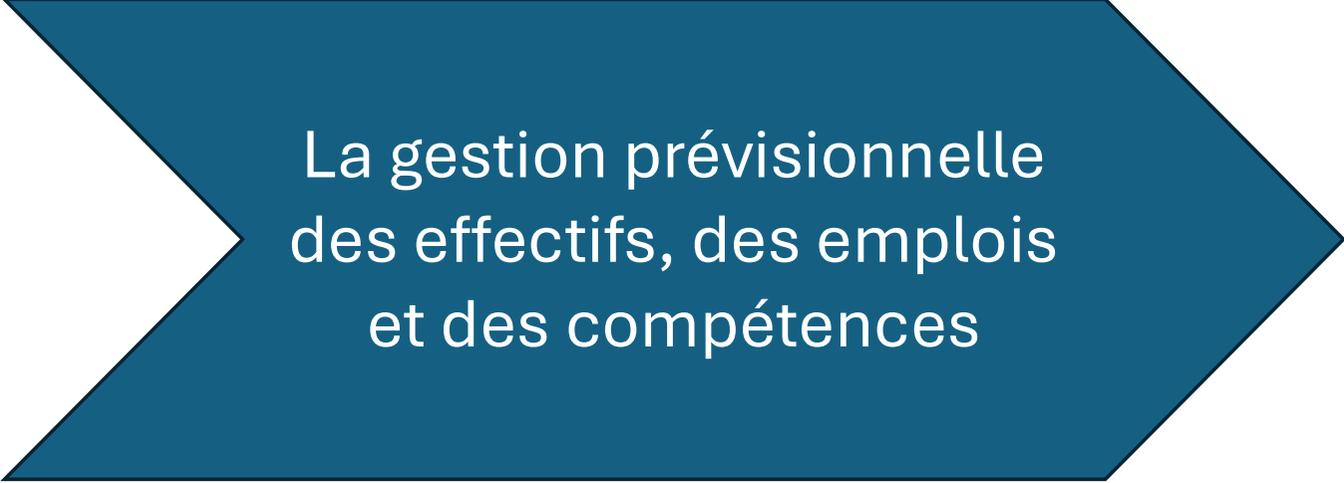
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Les parcours professionnels
- Les recrutements
- La formation
- Les avancements et la promotion interne
- La mobilité
- La rémunération
- La santé et la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La diversité
- La lutte contre les discriminations
- Le handicap
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

---

**Sommaire :**

---

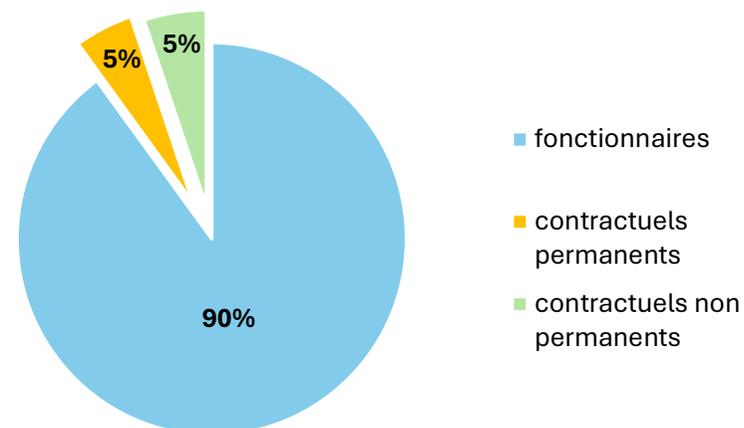
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences	p. 5
- Les parcours professionnels	p. 12
- Les recrutements	p. 16
- La formation	p. 19
- Les avancements et la promotion interne	p. 22
- La mobilité	p. 24
- La rémunération	p. 26
- La santé et la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire	p. 30
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p. 37
- La diversité	p. 43
- La lutte contre les discriminations	p. 46
- Le handicap	p. 48
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail	p. 50



La gestion prévisionnelle  
des effectifs, des emplois  
et des compétences

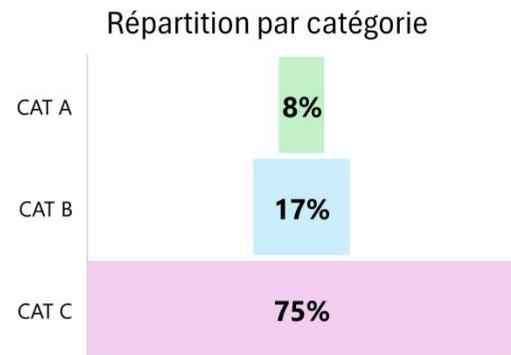
## La répartition de l'effectif global par statut

hors vacataires

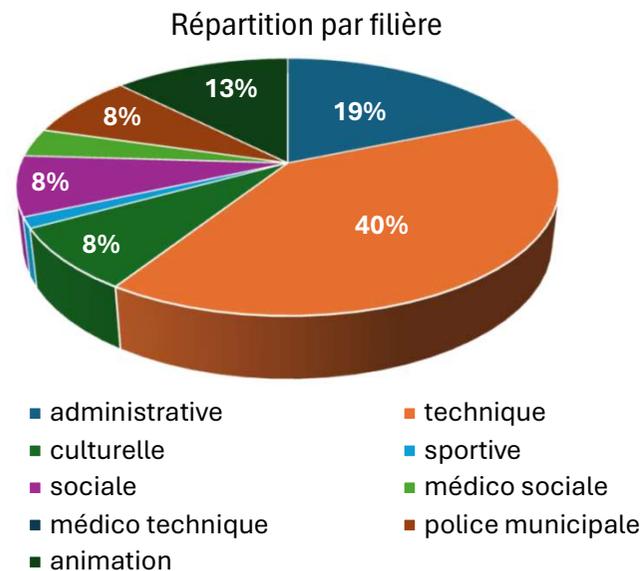


En 2023, la répartition par statut est stable par rapport aux 2 années précédentes.

## Les agents fonctionnaires



La répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique en 2023 est strictement la même que celles des années 2021 et 2022.

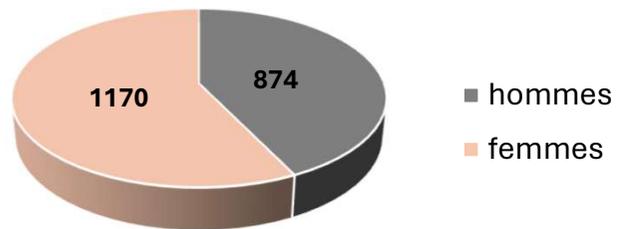


40% des fonctionnaires relèvent de la filière technique, et 19% de la filière administrative.

En 2021 et 2022, les proportions sont similaires pour l'ensemble des filières.

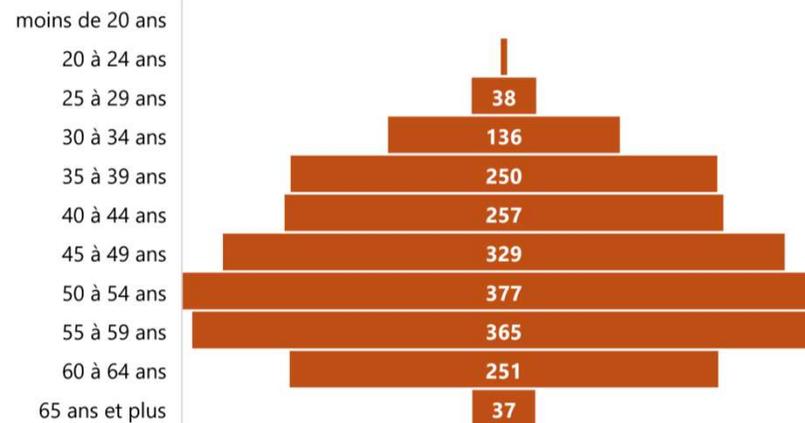
## Les agents fonctionnaires

Répartition hommes-femmes



57% des fonctionnaires sont des femmes, proportion identique aux deux années précédentes.

Pyramide des âges

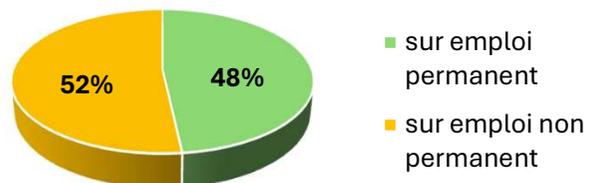


66,5% des fonctionnaires ont plus de 45 ans, contre 65% en 2021 et 2022.

# Les agents contractuels

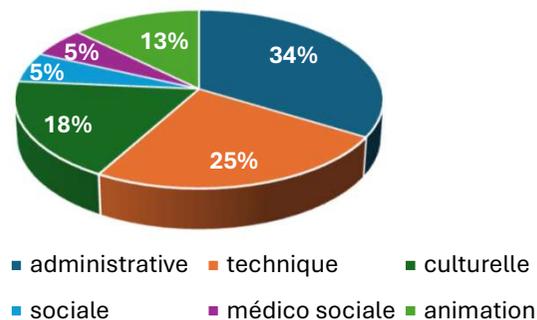
(hors vacataires)

Répartition selon le type d'engagement



La proportion des agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent est identique à 2022.

Répartition des contractuels sur emploi permanent par filière



34% des contractuels sur emploi permanent sont engagés sur un grade relevant de la filière administrative, et 25% sur un grade de la filière technique.

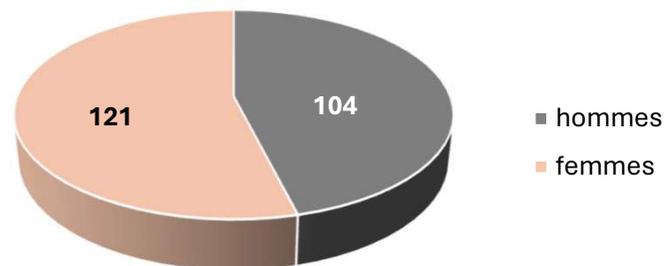
En 2022, la proportion était plus équilibrée puisque 28% étaient engagés sur un grade relevant de la filière administrative et 26% sur un grade de la filière technique.

Le grade sur lequel est engagé l'agent correspond aux missions du poste, et répond à un besoin de la collectivité.

## Les agents contractuels

(hors vacataires)

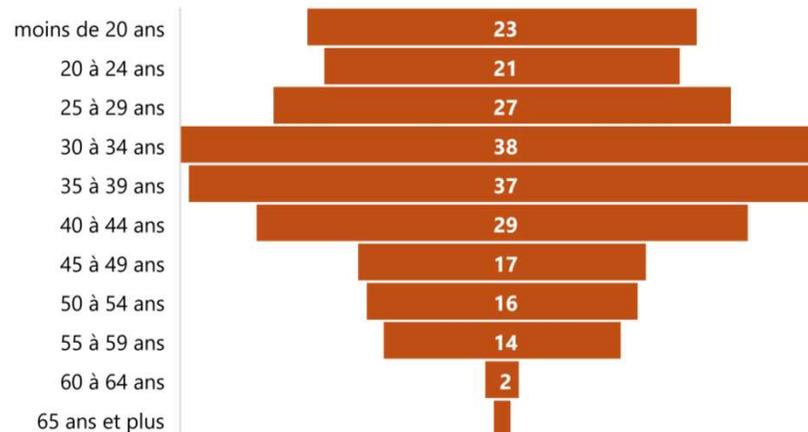
Répartition hommes-femmes



54% des contractuels sont des femmes.

Ce taux est légèrement inférieur à celui de 2022, qui était de 57%.

Pyramide des âges

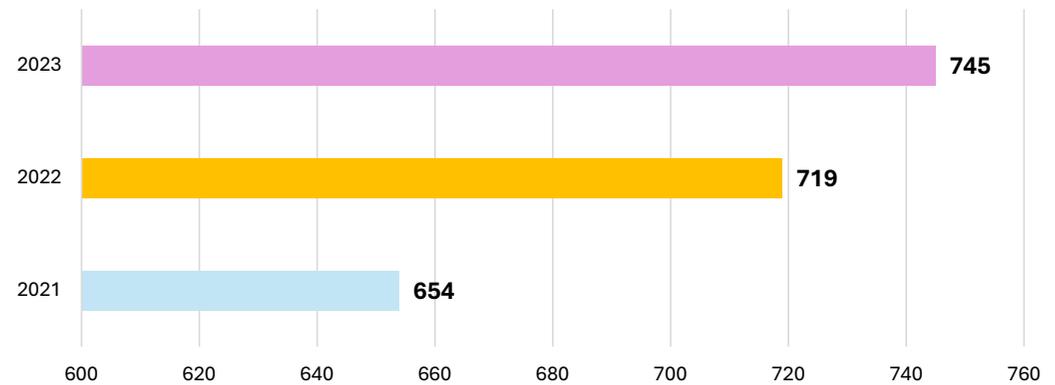


65% des contractuels ont moins de 40 ans, contre 59% en 2022.

En 2023, cette proportion revient à un niveau semblable à celui de 2021, qui était de 61%.

## ***Les agents vacataires***

Vacataires ayant travaillé au moins 1 jour dans l'année

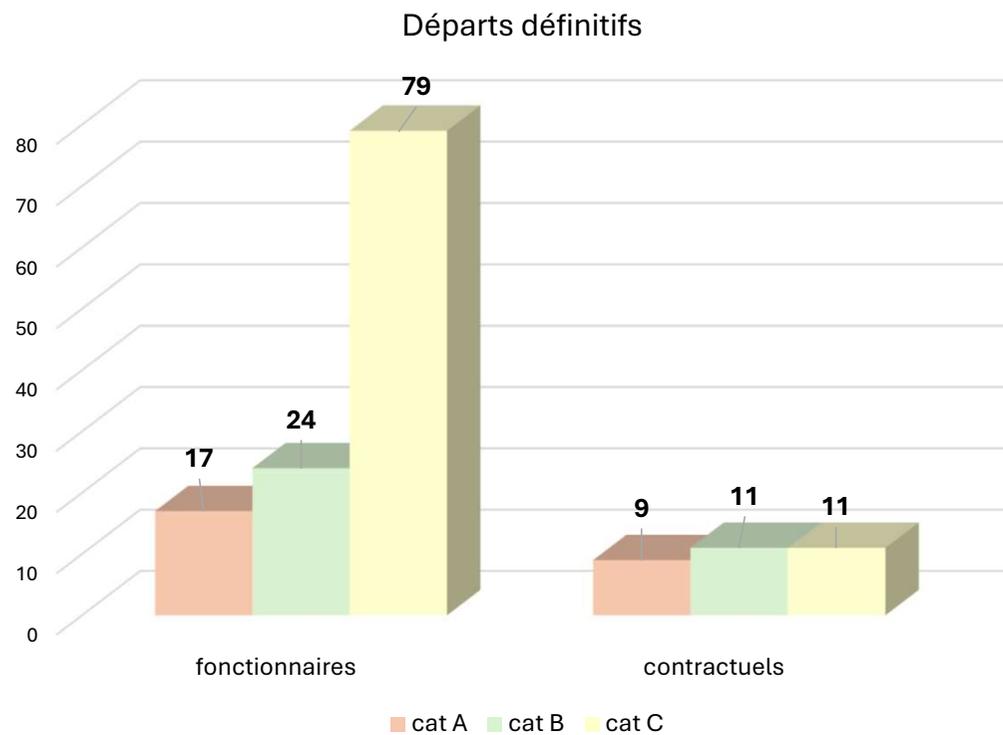


L'augmentation du nombre de vacataires ayant travaillé au moins un jour dans l'année est due à l'important turn over constaté parmi cette catégorie d'agents.



Les parcours  
professionnels

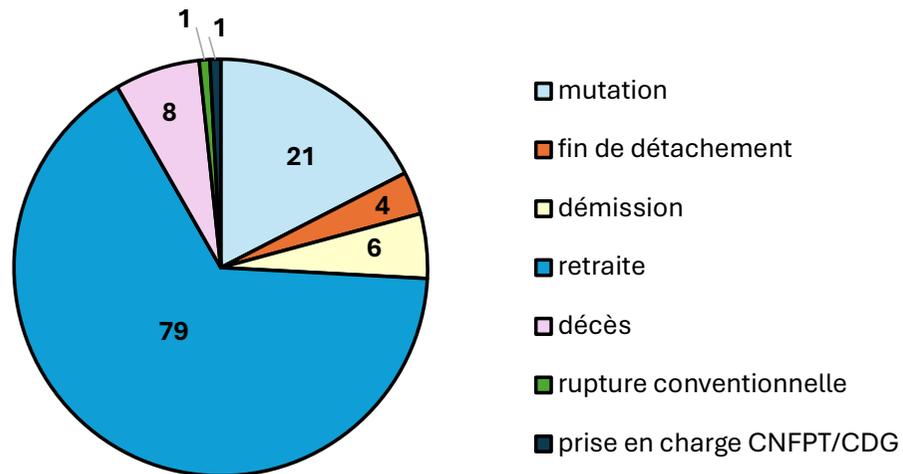
## ***Les départs définitifs des agents sur emploi permanent***



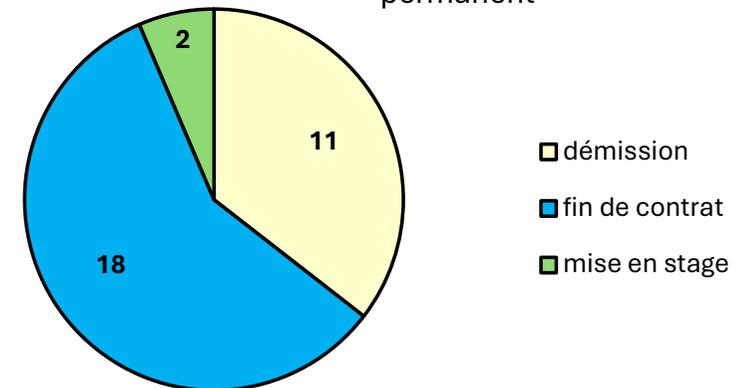
En 2023, 151 agents ont quitté définitivement la Collectivité, contre 125 en 2022 et 136 en 2021.

## ***Les motifs de départs définitifs des agents sur emploi permanent***

Motifs de départ des fonctionnaires

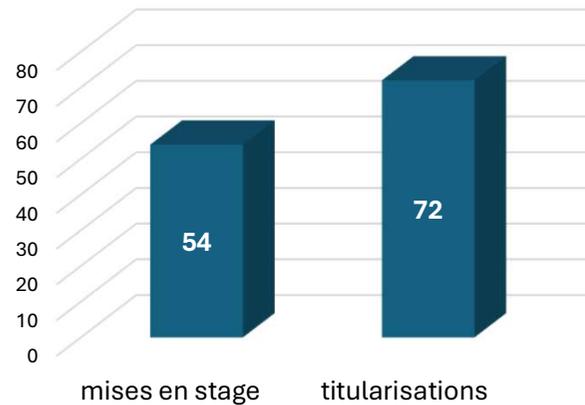


Motifs de départ des contractuels sur emploi permanent



## L'évolution de carrière

Titularisations et mises en stage



En 2023, 54 agents ont été mis en stage (nouveaux arrivants directement nommés stagiaires et agents contractuels déjà présents nommés stagiaires), contre 75 en 2022.

72 agents ont été titularisés, chiffre équivalent à celui de l'année 2022.

Par ailleurs, 924 avancements d'échelon ont été actés en 2023, chiffre équivalent à celui de 2022.

En 2023, 22 agents ont été lauréats de concours, dont :

- 20 agents nommés en 2023
- 1 agent nommé courant 2024
- 1 agent en attente de nomination (correspondance grade/poste)

En 2023, 100 agents ont été accompagnés par la Conseillère en évolution professionnelle, dont :

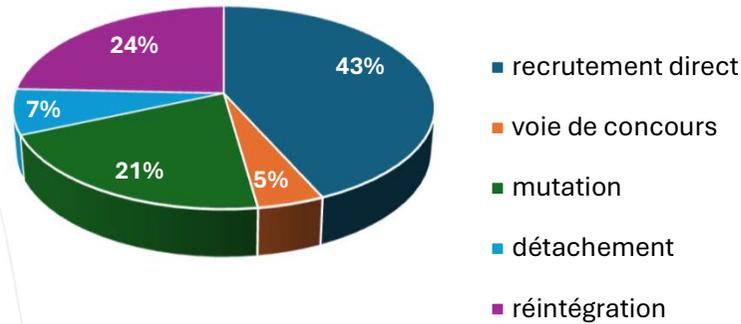
- 72 agents dans le cadre d'un accompagnement à la reconversion (agents en situation d'usure professionnelle, ayant des restrictions, reconnus inaptes aux fonctions du grade ou au poste). Parmi ces agents, 24 ont été accompagnés à la suite d'un reclassement pour inaptitude (ce qui représente 124 rdv).
- 28 agents dans le cadre d'un accompagnement à la reconversion professionnelle, à la suite de leur demande.



# Les recrutements

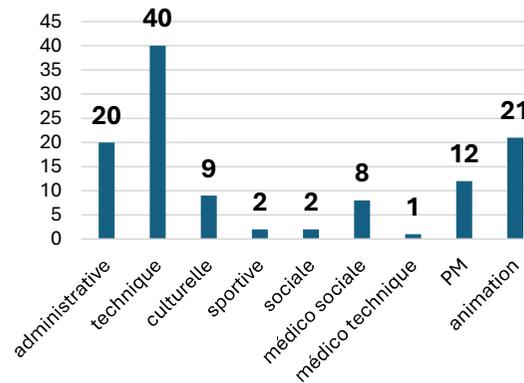
## Les recrutements d'agents fonctionnaires

Arrivées de fonctionnaires par motif

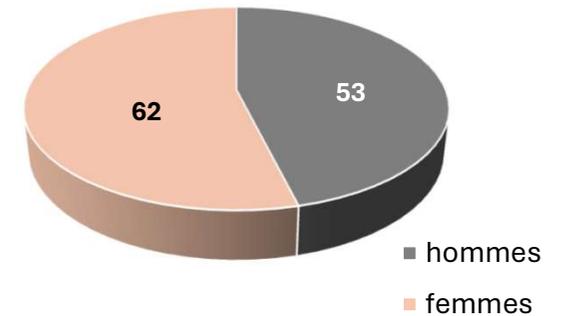


La part des réintégrations prend une part plus importante en 2023 : 27 agents, dont 17 en retour de disponibilité.

Arrivées de fonctionnaires par filière\*



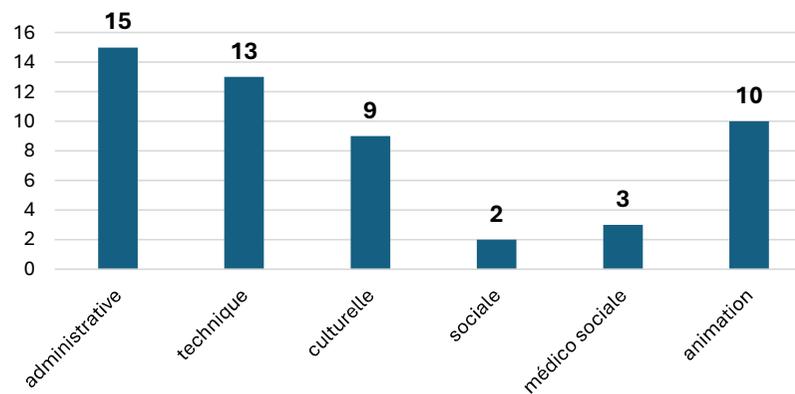
Arrivées de fonctionnaires par sexe



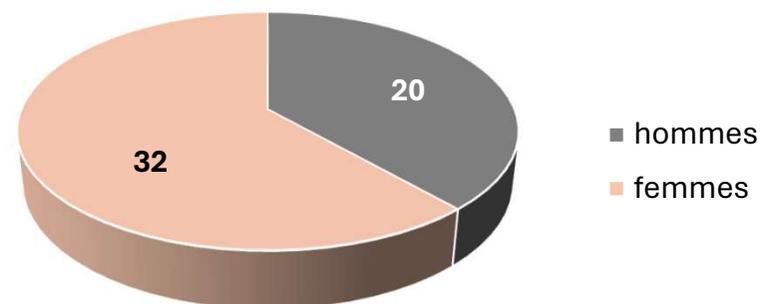
\*recrutements et mises en stage

## ***Les recrutements d'agents contractuels sur emploi permanent***

Arrivées de contractuels sur emploi permanent par sexe par filière



Arrivées de contractuels sur emploi permanent par sexe

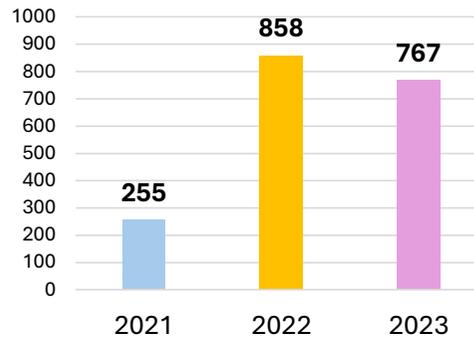




# La formation

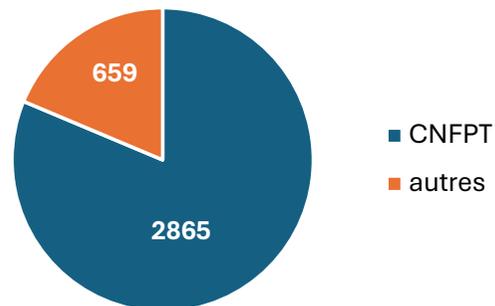
## ***La formation des agents sur emploi permanent***

Agents sur emploi permanent ayant participé au moins à une formation



Le nombre d'agents formés est à nouveau stable, après deux années d'activité fortement impactées par la crise sanitaire en 2020 et 2021.

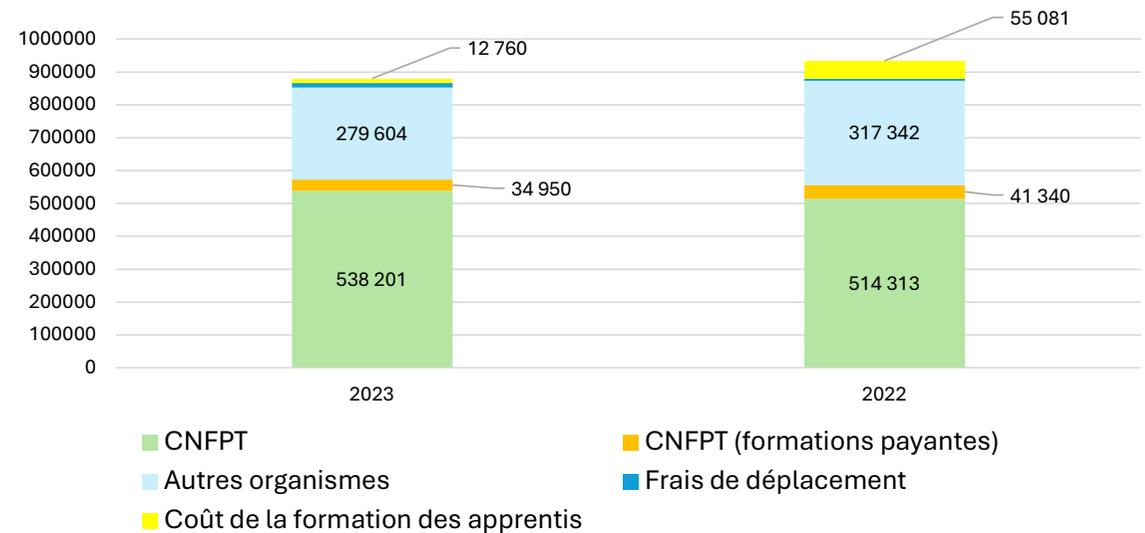
Répartition des journées de formation



81% des journées de formation ont été dispensées par le CNFPT, taux comparable à 2022.

## ***La formation des agents sur emploi permanent***

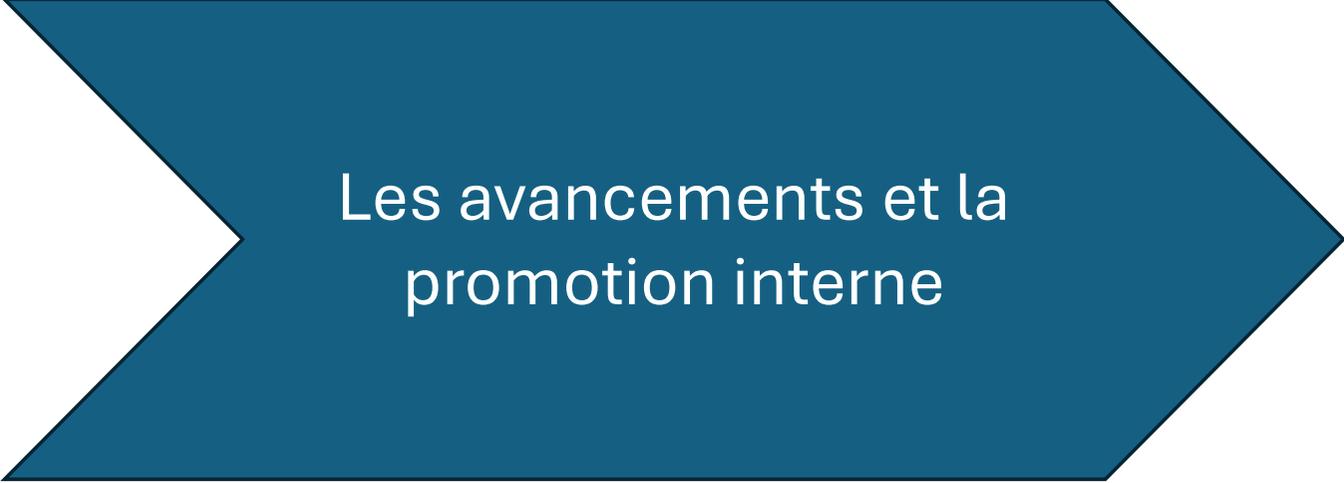
Répartition des coûts de formation



Le coût des formations dispensées par le CNFPT (hors formations payantes) est financé par la cotisation obligatoire de 0,90%, versée par la Ville de Nîmes pour la formation de ses agents. La part des formations CNFPT financées par cette cotisation a augmenté d'environ 4 % en 2023.

En plus de cette cotisation obligatoire, la Ville de Nîmes a consacré un budget de 327 314 € pour la formation de ses agents.

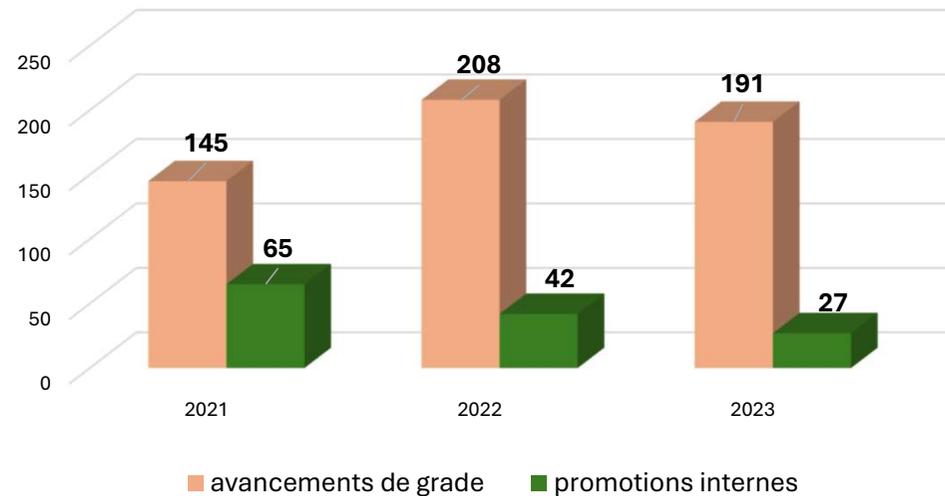
On note en 2023 une baisse du coût de la formation des apprentis, celle-ci ayant été prise en charge par le CNFPT. Toutefois en 2024 ce coût va revenir à la charge de la Collectivité.



## Les avancements et la promotion interne

## ***Les avancements de grade et promotions internes***

Déroulement de carrière



Les avancements sont étudiés dans le respect des critères posés par les Lignes Directrices de Gestion.

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).



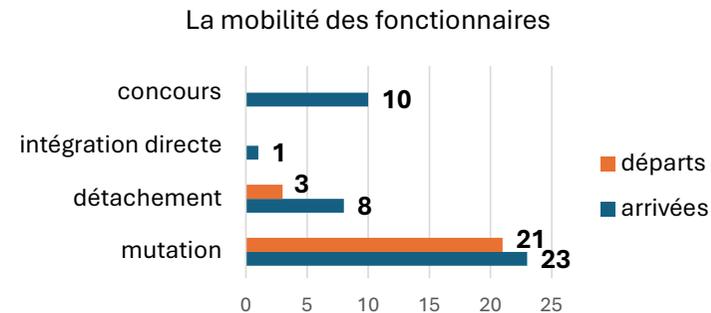
La mobilité

## La mobilité des agents fonctionnaires

L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière. Cet accès et cette mobilité peuvent s'exercer par la voie de la mise à disposition, du détachement, de l'intégration directe ou du concours interne (art. L511-4 du CGFP).

En 2023, 42 agents ont été recrutés en application de ces dispositions, contre 53 en 2022 et 52 en 2021.

24 agents ont quitté la Ville de Nîmes en application de ces dispositions, contre 32 en 2022 et 29 en 2021.



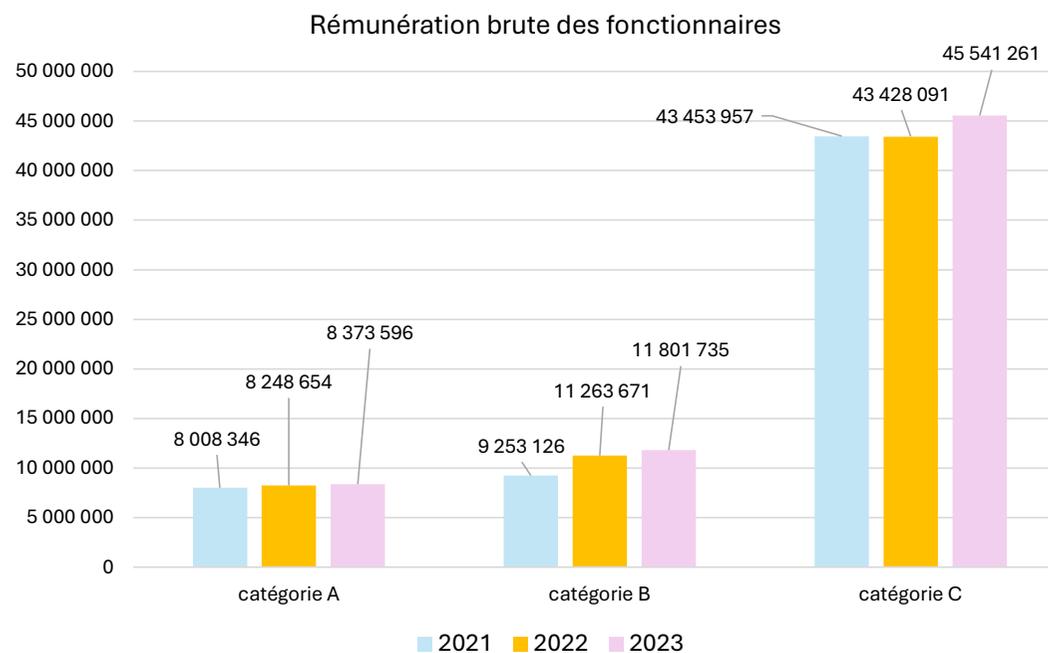
Au-delà de ces possibilités statutaires de mobilité entre les trois fonctions publiques, la Ville de Nîmes œuvre pour la mobilité interne de ses agents. Dans ce cadre, les appels à candidature sont publiés dans un espace dédié consultable par les agents sur DENIM.

En 2023, 156 agents ont fait l'objet d'une mobilité interne.



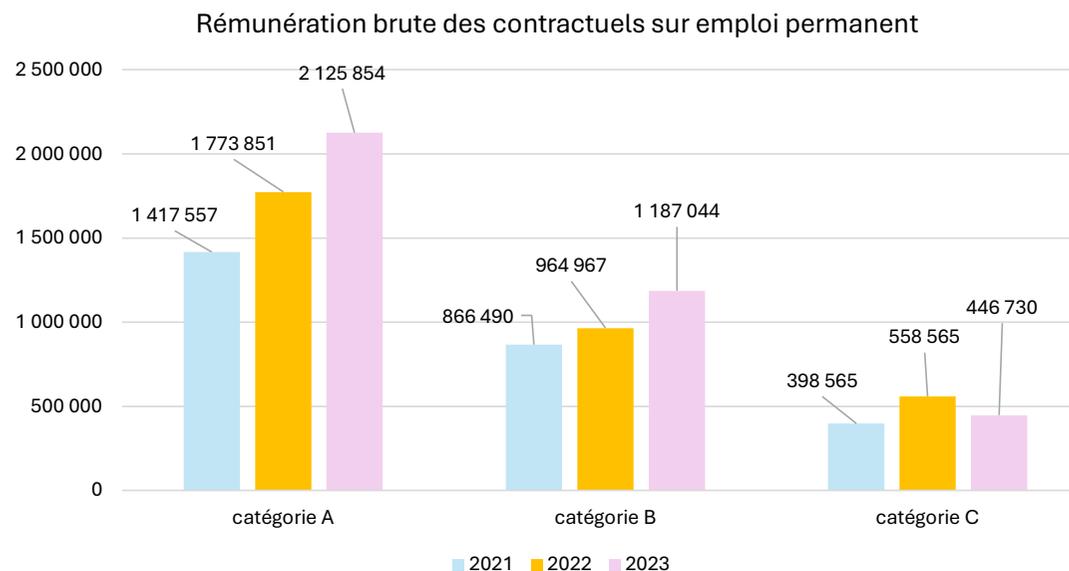
# La rémunération

## ***La rémunération des agents fonctionnaires***



Le montant total des rémunérations brutes des fonctionnaires a augmenté d'environ 4% par rapport à celui de l'année 2022. L'évolution la plus conséquente concerne les agents de catégorie C (+4,64%).

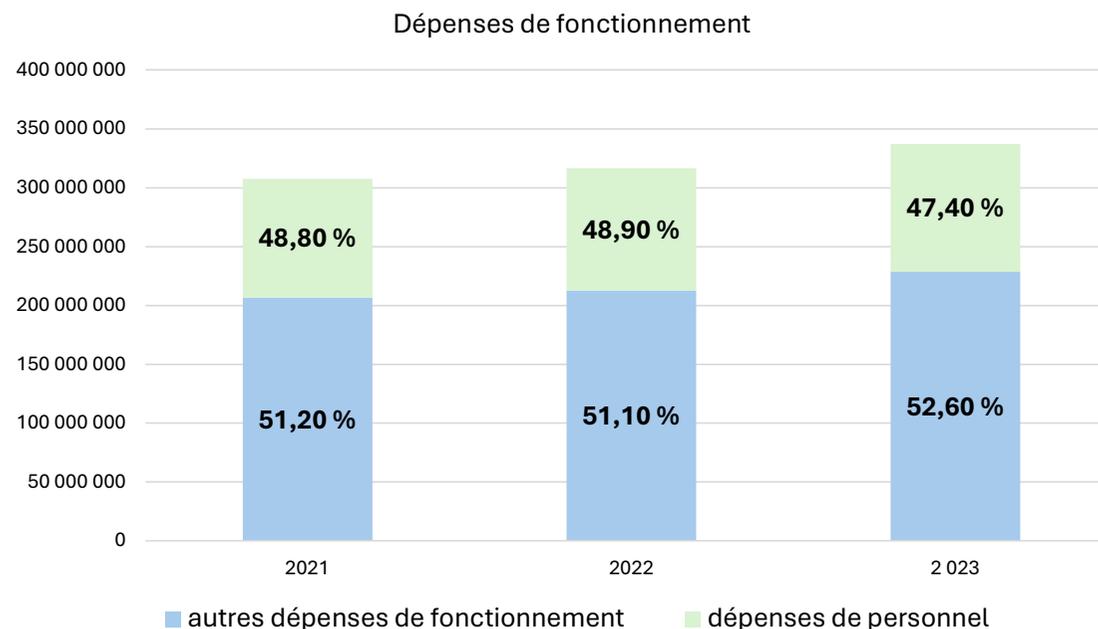
## ***La rémunération des agents contractuels sur emploi permanent***



Le montant total des rémunérations brutes des agents contractuels connaît une augmentation par rapport à l'année 2022 (+14%), conséquence directe de l'augmentation des effectifs de cette population d'agents (+11 agents), due notamment aux difficultés constatées dans le recrutement de fonctionnaires, rendant nécessaire le recours au recrutement d'agents contractuels.

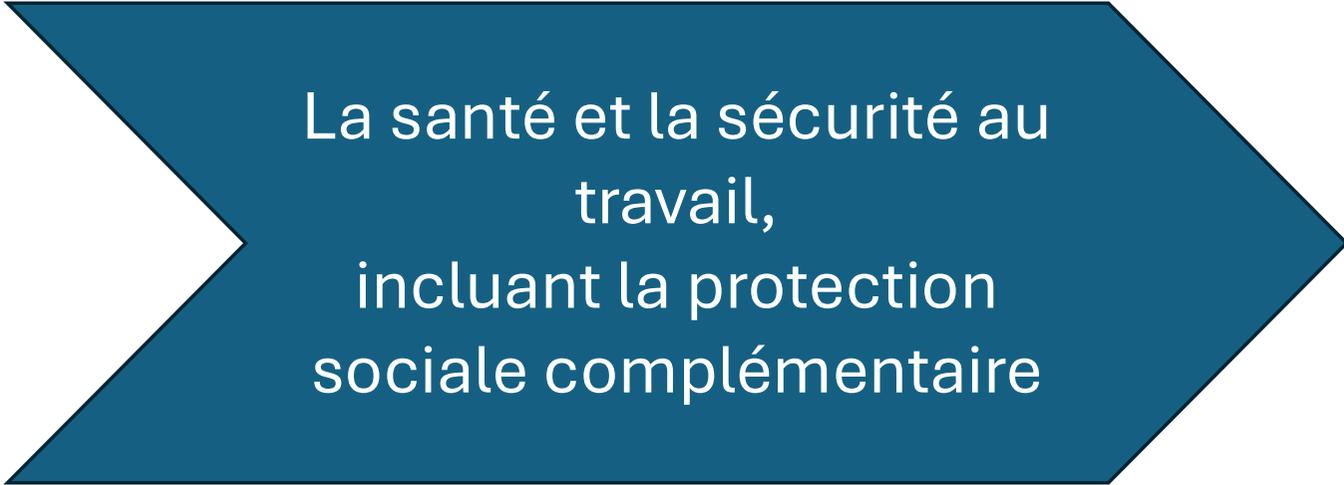
L'augmentation s'explique également par une baisse du nombre de contractuels sur emploi permanent de catégorie C par rapport à 2022 (-2 agents), et une augmentation des catégories A et B (+13 agents).

## ***Les dépenses de fonctionnement et les dépenses de personnel***



Le montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité en 2023 est de 228 687 086 €, dont 108 390 752 € consacrés aux dépenses de personnel, soit une proportion de 47,40 % (légèrement inférieure aux 2 années précédentes).

On constate une augmentation de 4,2 % des charges de personnel par rapport à 2022, due notamment à l'augmentation du point d'indice, à la revalorisation de certaines grilles indiciaires et au versement de la prime pouvoir d'achat.



La santé et la sécurité au  
travail,  
incluant la protection  
sociale complémentaire

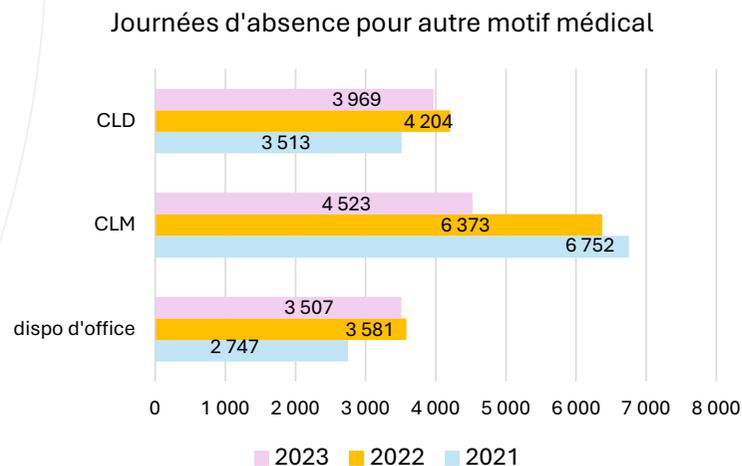
## Les absences pour motif médical des agents fonctionnaires

(congé de maladie ordinaire, CLM, CLD, dispo d'office pour raison de santé)



Le nombre de journées d'absence pour congé de maladie ordinaire connaît une baisse significative par rapport aux années précédentes (- 18,9 % par rapport à 2022).

Compte-tenu de l'effectif, la moyenne est d'environ 20 jours d'arrêt de travail par agent fonctionnaire, contre 24 jours en moyenne en 2022.



Au 31/12/2023, 20 agents sont placés en CLM et 12 agents en CLD. 21 agents sont placés en disponibilité d'office pour raison de santé.

## ***Les absences pour congé de maladie ordinaire des agents contractuels***

*hors vacataires*



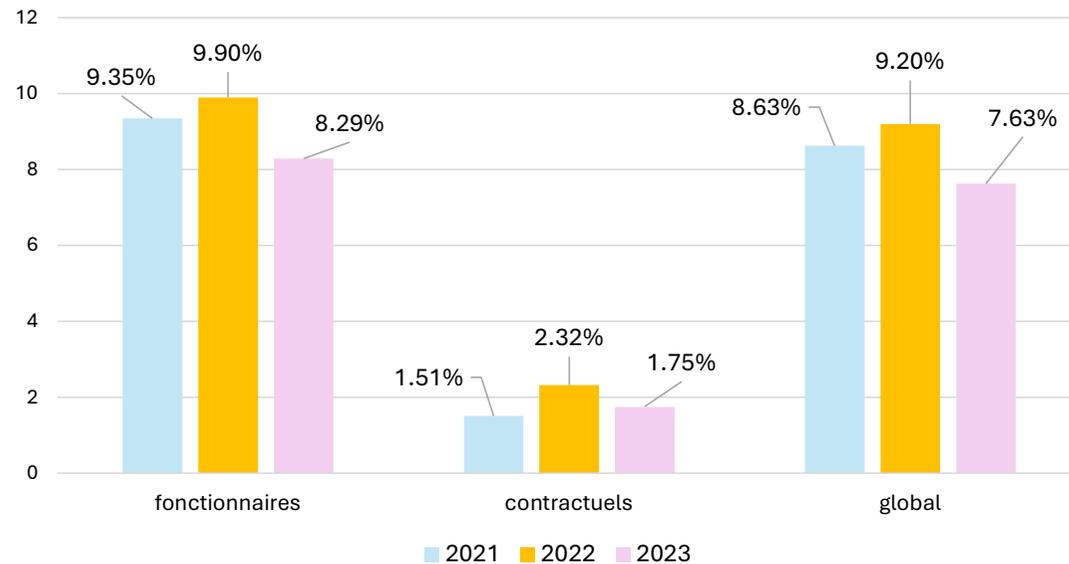
Le nombre de journées d'absence pour congé de maladie ordinaire connaît une baisse significative par rapport à l'année 2022 (- 26%). Compte-tenu de l'effectif, la moyenne est d'environ 5,5 jours d'arrêt par agent contractuel, contre 8 jours en moyenne en 2022.

## Le taux d'absentéisme pour motif médical

- Congé de maladie ordinaire
- CLM et CLD
- Dispo d'office pour raison de santé
- Maladie professionnelle
- Accident de service/trajet

Hors vacataires

Taux d'absentéisme pour motif médical



Une évolution favorable du taux d'absentéisme pour motif médical est constatée en 2023 : le taux global passe ainsi de 9,20 % en 2022 à 7,63 % en 2023.

Le taux d'absentéisme est calculé ainsi :

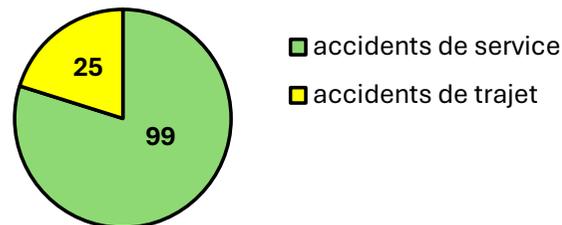
$$\frac{\text{nombre de jours d'absence médicale de l'année}}{\text{nombre d'agents au 31/12}} \times 100 \times 365$$

Note de lecture : Si le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

## Les accidents

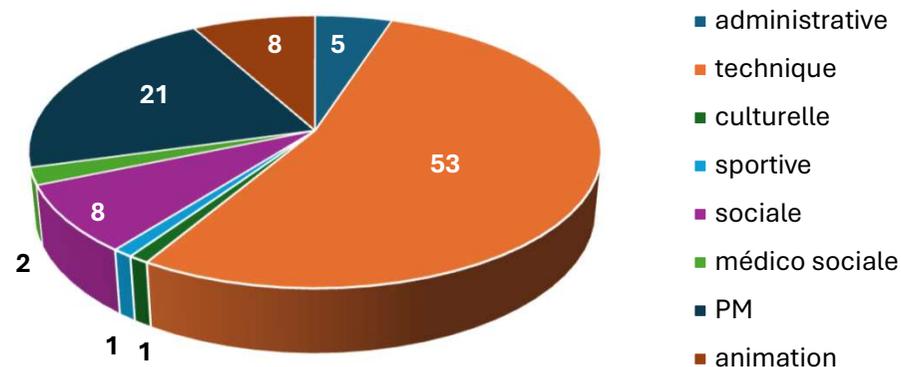
(tous statuts confondus)

Accidents reconnus dans l'année



Le nombre d'accidents de service évolue peu :  
98 en 2021  
103 en 2022  
99 en 2023

Répartition des accidents de service par filière

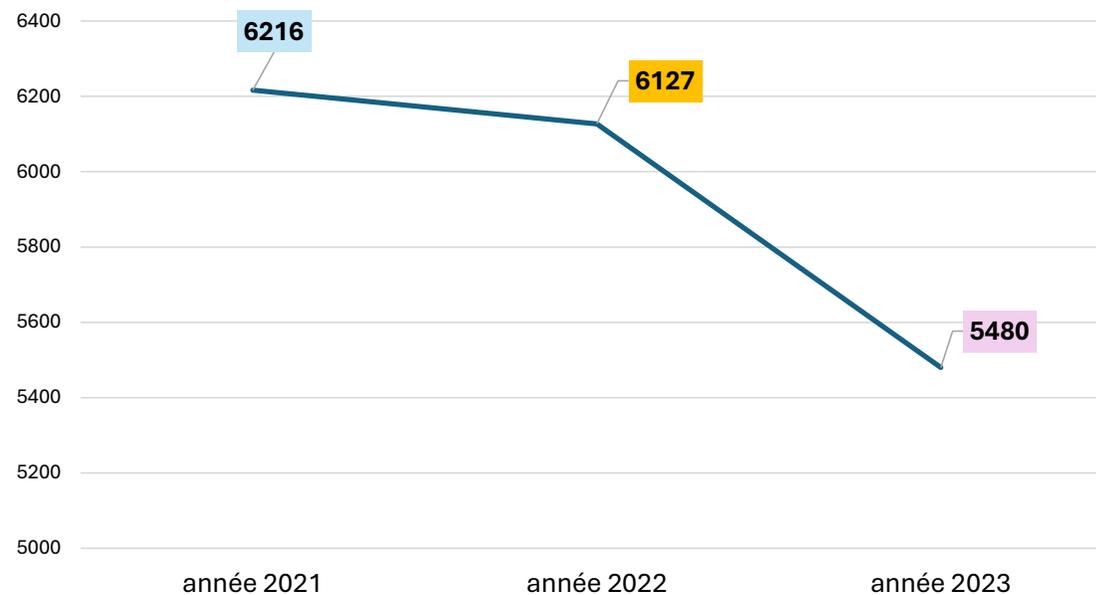


Comme les années précédentes, les agents les plus exposés aux risques sont les agents de la filière technique et de la filière PM, compte-tenu de la spécificité de leurs missions de terrain (agents de PM, agents de la DCV, des festivités etc...).

## Les accidents

(tous statuts confondus)

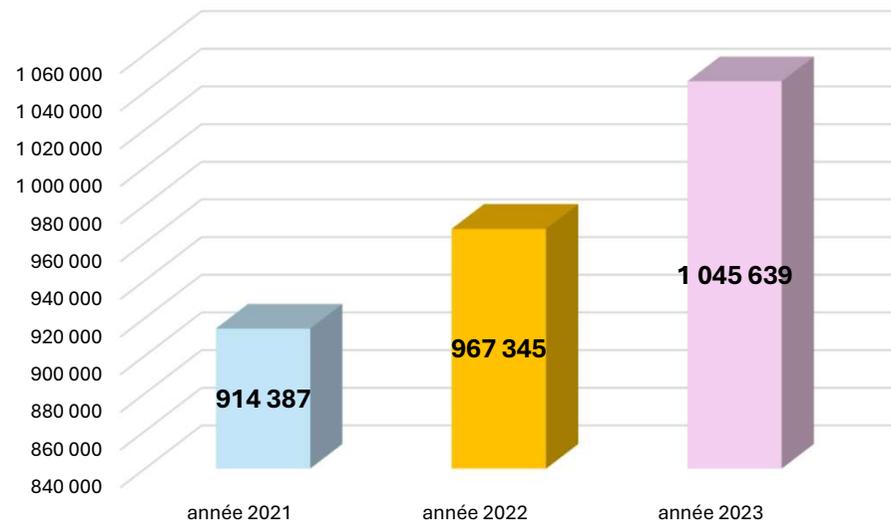
Evolution du nombre de jours d'arrêt pour accident de service  
(quelle que soit la date de l'accident)



On constate en 2023 une évolution favorable du nombre de jours d'arrêt pour accident de service : environ – 10 % par rapport à 2022.

## ***La protection sociale complémentaire***

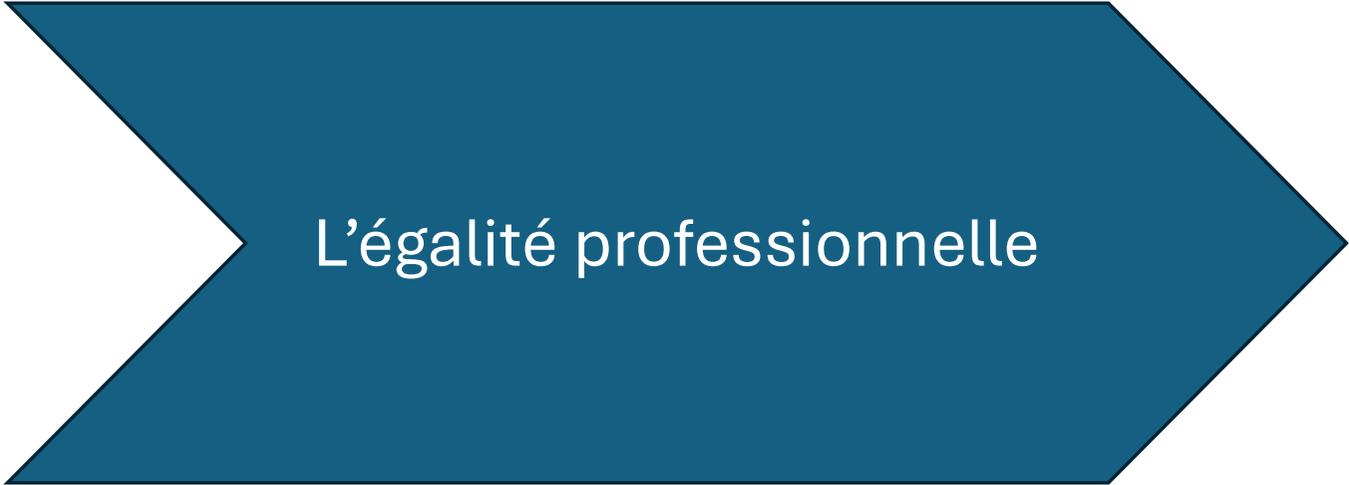
Montant de la prestation sociale complémentaire



Le budget consacré à la participation de la Ville à la complémentaire santé de ses agents a augmenté de plus de 7% par rapport à 2022.

Le nombre d'agents bénéficiaires est quant à lui passé de 1497 en 2022 à 1504 en 2023.

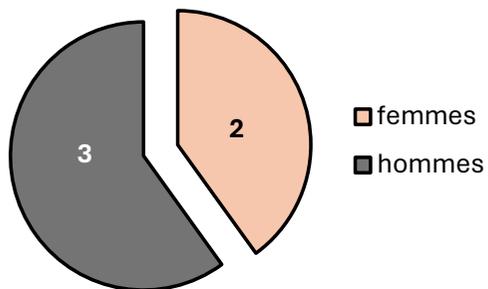
En 2023, la prise en charge de la Collectivité s'élève en moyenne à 695 € annuellement par agent bénéficiaire, contre 646 € en 2022, soit une augmentation de 7% par agent.



L'égalité professionnelle

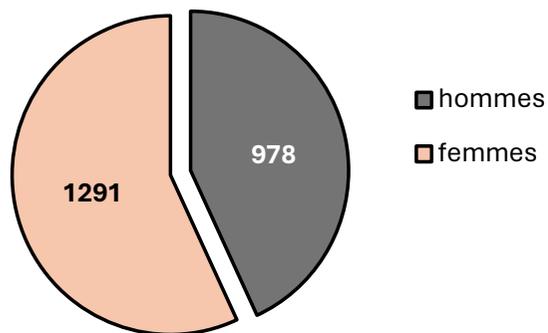
## Les effectifs

Emplois fonctionnels



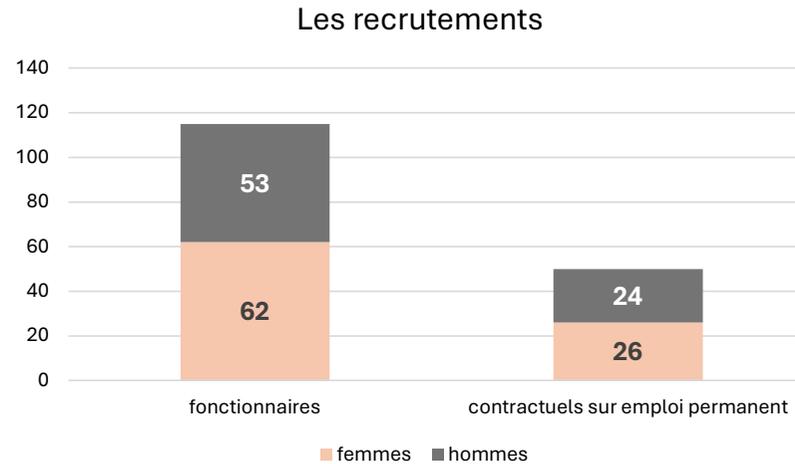
5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité, dont 3 hommes et 2 femmes, proportion identique à 2022 et 2021.

Répartition hommes-femmes de l'effectif global hors vacataires



L'effectif global est composé à 57 % de femmes, proportion identique aux deux années précédentes.

## Le recrutement



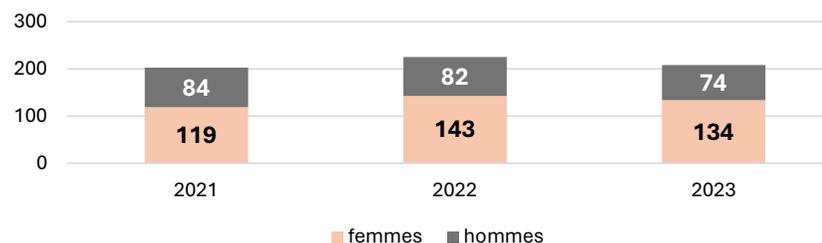
Parmi les 165 agents recrutés en 2023, 54 % sont des femmes. En 2022, ce taux était de 57 %. En 2021, il était de 65 %.

Ces proportions sont le reflet de la typologie des métiers sur lesquels les recrutements ont été opérés : en effet malgré les efforts de la Collectivité dans ses process de recrutements en matière de diversité, les candidatures reçues pour certains métiers restent très fortement genrées (Police Municipale et Education notamment).

Ainsi selon les besoins de la Collectivité, la proportion d'hommes et de femmes recrutés peut varier fortement d'une année à l'autre.

## Les avancements de grade (AG) et promotions internes (PI)

AG et PI prononcés



En 2023, 58 % des agents ayant bénéficié d'un AG ou d'une PI sont des femmes. En 2022, ce taux était de 63 %. En 2021, il était de 64 %.

Ces chiffres bruts doivent être analysés au regard de l'effectif des fonctionnaires de la Collectivité, composé majoritairement de femmes (environ 57 % sur chaque année).

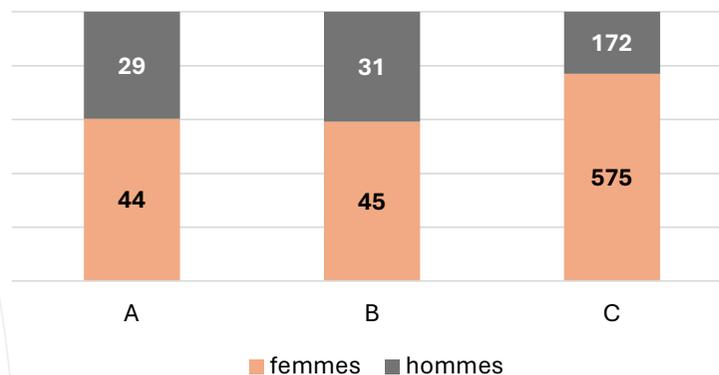
Par ailleurs, les AG et les PI sont étudiés dans le respect des critères posés par les Lignes Directrices de Gestion (LDG). A noter que le nombre possible de nominations est conditionné par l'application du ratio statutaire propre à chaque grade ou du ratio tel que défini par les LDG (50% des promouvables, arrondi à l'entier supérieur).

L'étude des nominations tient également compte de la proportion d'hommes et de femmes parmi les agents remplissant les conditions statutaires, et présentant les prérequis posés par les LDG (avis très favorable et année blanche). Ainsi, on peut constater un grand respect de ces principes en matière d'AG et de PI durant les 3 premières années d'exécution des LDG :

	Promouvables avec ATF et hors année blanche		Promus	
	hommes	femmes	hommes	femmes
2021	39%	61%	43%	57%
2022	38%	62%	36%	64%
2023	39%	61%	36%	64%
global	39%	61%	38%	62%

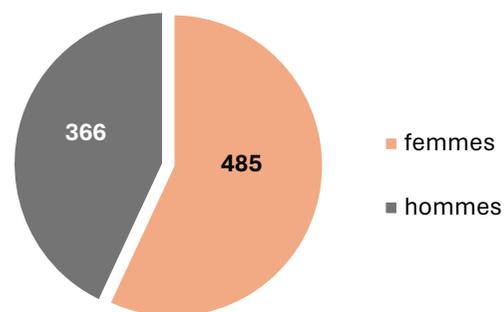
## ***La formation des agents sur emplois permanents***

Journées de formation



En 2023, 74% des journées de formation ont été dispensées à des femmes.

Nombre d'agents formés



Sur les 851 agents sur emplois permanents formés, 57% sont des femmes, ce qui correspond à la proportion de femmes dans l'effectif global des emplois permanents.

## ***La rémunération***

Les données brutes de la Base de Données Sociales laissent apparaître un écart de rémunération d'environ 7% en faveur des hommes fonctionnaires, et d'environ 26% en faveur des hommes contractuels sur emploi permanent.

Ces données sont brutes et nécessitent une analyse plus fine.

Si les décrets relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été publiés pour la Fonction Publique de l'Etat en décembre 2023, les décrets spécifiques à la Fonction Publique Territoriale tardent à paraître.

Ainsi, dans l'attente d'éléments réglementaires qui s'imposeront de fait aux Collectivités Territoriales, la Ville de Nîmes a établi une méthode d'analyse :

Les éléments de comparaison retenus dans cette analyse sont les éléments fixes de rémunération brute, les éléments variables ne constituant pas des critères de comparaison objectifs et pertinents. En effet chaque agent présente une situation familiale différente (Supplément Familial de Traitement), opère des choix différents sur les avantages sociaux proposés par la Collectivité (participation à la mutuelle, adhésion aux titres restaurants), et peut être concerné par des éléments de rémunération liés à des événements exceptionnels et ponctuels (Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires, remboursement de frais de déplacement, Complément Indemnitaire Annuel).

Les éléments de rémunération fixes retenus dans cette analyse sont donc le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le régime indemnitaire et l'ISMF pour les policiers municipaux (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonctions), avec une projection des temps partiels rétablis à temps complet, afin de gommer les écarts dus à la quotité de travail.

A la lumière de cette méthode d'analyse, l'écart de rémunération mensuelle brute constaté entre les hommes et les femmes sur emploi permanent est de 171,28 €, soit 6,05 % en défaveur des femmes.



La diversité

## **La diversité**

1/2

Le principe de non-discrimination découle du principe d'égalité inscrit dans la Constitution. Ainsi, toute distinction ou différence de traitement est interdite si elle est fondée sur l'un des motifs suivants:

Âge, apparence physique, état de santé, grossesse, handicap, identité de genre, mœurs, nom, opinions philosophiques ou politiques, orientation sexuelle, religion, sexe, situation de famille, syndicalisme etc...

En matière de recrutement, la Ville de Nîmes est favorable à la diversité des profils, sur tous les postes ouverts, y compris dans les métiers fortement genrés. Toutes les candidatures sont examinées, sans distinction liée au genre des candidats.

Malgré cette démarche, certains métiers restent fortement genrés : au même titre que les données nationales, la police municipale reste la filière la moins féminisée. Pour information, en 2023, 56 hommes ont postulé sur un poste de gardien de Police Municipale contre 13 femmes. 10 hommes ont été recrutés et 3 femmes.

Quant à la filière sociale qui regroupe principalement le personnel des crèches, malgré de nombreuses offres d'emplois (Auxiliaire de Puériculture, Educateur de jeunes enfants, Directeur ou adjoint au directeur de crèche), soit 104 candidatures reçues et traitées, seules 4 candidatures masculines ont été reçues. Les 11 recrutements réalisés sont des femmes.

A noter que pour les recrutements de peintre et électricien, aucune candidature de femme n'a été reçue.

Au 31 décembre 2023, la Collectivité comptait dans ses effectifs 8 jeunes apprentis (4 hommes et 4 femmes), afin de leur permettre de développer leurs compétences au sein des services de la Ville de Nîmes, avec l'accompagnement d'un maître d'apprentissage.

## ***La diversité***

2/2

L'action de la Collectivité ne se limite pas au respect du principe de non-discrimination au moment du recrutement, mais œuvre tout au long de la carrière de l'agent, notamment avec la mise en place du Pass réussite. Ce dispositif comprend des modules sur les écrits professionnels et la prise de parole, la construction d'un projet professionnel réaliste et réalisable, et les outils bureautiques. Le parcours se termine par une mise en situation professionnelle afin de vérifier les acquis de la formation et pouvoir ajuster en fonction. Ce parcours permet aux agents de développer des compétences en interne, et de faire émerger des profils.

La Ville de Nîmes œuvre pour la mobilité interne de ses agents, en valorisant leur expérience. Dans ce cadre, les appels à candidature sont publiés dans un espace dédié consultable sur DENIM (environ 200 offres en 2023).

La Collectivité a développé l'accompagnement au maintien dans l'emploi, afin de permettre aux agents dont le parcours professionnel a été contraint, notamment par des problématiques de santé ou de handicap, de reprendre en mains leur carrière.

Ainsi la Conseillère en Evolution a accompagné dans ce cadre 72 agents en 2023.

La Référente Cellule d'appui accompagne également les agents qui font face à ces difficultés.

Enfin la DRH organise des Réunions Médico-Sociales afin de suivre le parcours des agents confrontés à des problématiques de santé. 8 réunions ont eu lieu en 2023 avec l'étude de 76 situations individuelles.

Les moyens de lutte contre les discriminations sont évoqués dans la partie suivante.



## La lutte contre les discriminations

## ***La lutte contre les discriminations***

En 2023, aucun signalement auprès du Référent Déontologue pour acte de discrimination n'a été effectué.

Aucune demande de protection fonctionnelle dans ce cadre n'a été formulée.

La Collectivité œuvre pour que ses agents aient connaissance de la possibilité de saisir le Référent Déontologue et de signaler tout acte de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation, dont il serait victime.

Une Base de Connaissance dédiée à l'action du Référent Déontologue est consultable sur DENIM.

En complément, la Psychologue du Travail, recrutée par la Ville en août 2023, peut apporter son soutien dans de telles situations.

La hiérarchie peut également être saisie par l'agent.

Enfin, l'agent peut demander à bénéficier de la protection fonctionnelle.

Ces éléments sont communiqués lors de l'accueil des nouveaux arrivants.

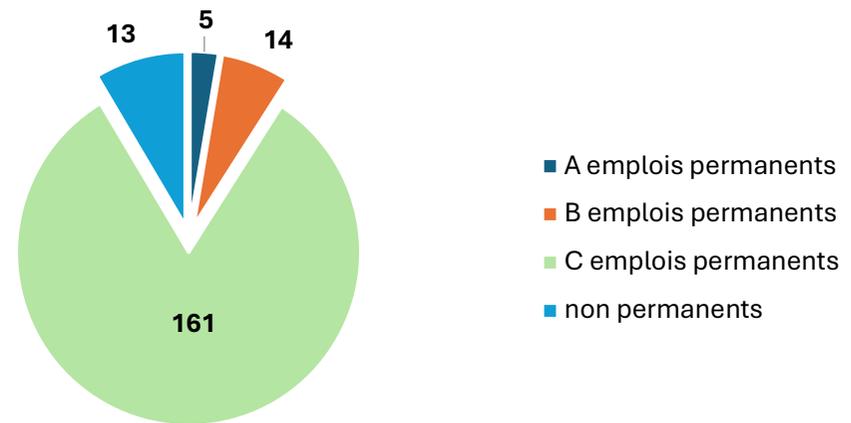
En complément, des communications internes régulières sont diffusées, notamment lors de temps forts ou d'événements nationaux ciblés (8 mars, 25 novembre...), actions menées par la Direction de la Prévention.



Le handicap

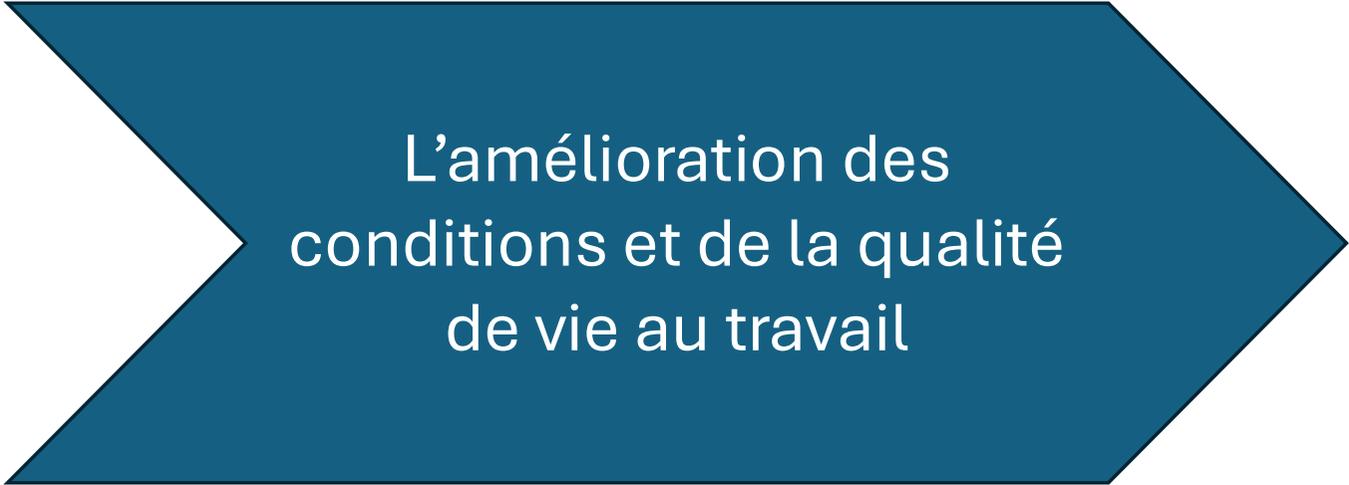
## ***Le handicap***

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



En 2023, le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap (calculé sur les emplois permanents uniquement) est de 8,61 %, l'obligation pour l'employeur étant de 6 %.

Ce taux est stable, celui de l'année 2022 étant de 8,48 %.



L'amélioration des  
conditions et de la qualité  
de vie au travail

## ***La prévention***

La Collectivité est dotée d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, qui sera prochainement actualisé sur l'évaluation des risques liés à l'exercice des missions en télétravail.

Le registre Danger Grave et Imminent est centralisé au Pôle Prévention.

Les registres de santé et de sécurité au travail font l'objet d'un recensement, afin qu'ils soient déployés et accessibles dans tous les services, par la mise en place de supports adaptés. Une communication sur la conduite à tenir lorsqu'un tel registre est complété est en prévision.

L'élaboration d'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) a été amorcé durant l'année 2023, puis soumis à l'avis de la Formation Spécialisée le 11 juillet 2024.

Une démarche d'élaboration des Risques Psycho Sociaux est amorcée, pilotée par la Psychologue du Travail.

En 2023, la prévention du risque bruit s'est poursuivie, avec le déploiement de protections auditives dans les services concernés.

L'expérimentation de l'utilisation des exosquelettes se poursuit, avec des tests dans plusieurs secteurs d'activité.

## ***La qualité de vie au travail***

Par délibération du 16 décembre 2023, la Ville de Nîmes a acté la mise en place du télétravail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, permettant de contribuer à un meilleur équilibre de vie familiale, en assurant une meilleure disponibilité des conjoints/parents, notamment via la réduction du temps consacré aux déplacements, augmentant de fait le temps de présence dans la sphère familiale. Les indicateurs de la Base de Données Sociales concernant cette thématique seront donc complétés pour l'année 2024.

Le référentiel temps de travail applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 a introduit la possibilité pour les agents de terminer leur journée de travail à 16h30. Au 31/12/23, 146 agents à temps complet relevant du référentiel temps de travail ont un planning avec au moins une sortie à 16h30 dans la semaine, ce qui tend à favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs, la Collectivité consacre des moyens financiers conséquents à l'amélioration du confort bâtementaire. Ainsi, en 2023, le site de Bompard a fait l'objet de travaux d'amélioration énergétique (isolation/doublage et remplacement système climatisation/chauffage).

Le Pôle Action Sociale est présent auprès des agents, dans divers domaines : 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.

En 2023, le budget consacré à l'action sociale s'est élevé à 458 746€, et a concerné 223 agents.

La Collectivité a par ailleurs eu la volonté de créer un poste à temps complet de Psychologue du Travail. Mme Alexandra ODE a ainsi pris ses fonctions au mois d'août 2023.

En 2023, 2 041 agents ont bénéficié des titres restaurants, avec une participation de la Ville à hauteur de 2 159 240€.