



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

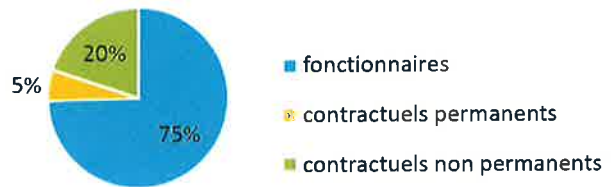
COMMUNE DE NIMES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Gard.

Effectifs

➔ **2 695 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **2 014** fonctionnaires
- > **147** contractuels permanents
- > **534** contractuels non permanents



➔ **12 % des contractuels permanents en CDI**

➔ **7 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels**

➔ **Précisions emplois non permanents**

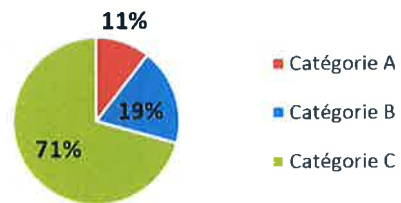
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

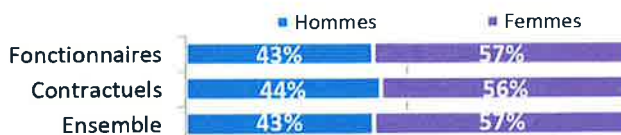
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	32%	21%
Technique	39%	29%	38%
Culturelle	8%	16%	9%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	11%	12%	11%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	12%	10%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

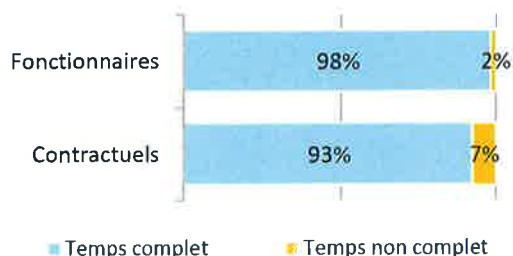


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

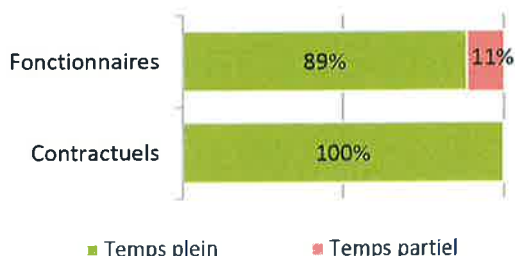
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	19%
Agents de maîtrise	13%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints d'animation	10%
Agents de police municipale	7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	33 fonctionnaires TNC	11 contractuels TNC
Culturelle	2%	42%
Animation	10%	0%
Administrative	0%	2%
Technique	1%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

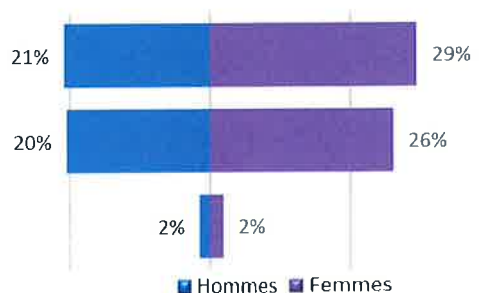
3% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,46	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,94	
Ensemble des permanents	48,88	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	36,12	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

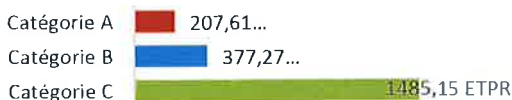
Équivalent temps plein rémunéré

2 332,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 944,46 fonctionnaires
- > 125,57 contractuels permanents
- > 262,03 contractuels non permanents

4 244 349 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 18 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en congés parental
- > 74 agents en disponibilité

- > 14 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2024, 182 arrivées d'agents permanents et 242 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
2 221 agents	2 161 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-3,9%
Contractuels	↗	16,7%
Ensemble	↘	-2,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	31%
Départ à la retraite	27%
Mutation	15%
Fin de contrats dont remplaçants	7%
Démission	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	28%
Réintégration et retour	19%
Arrivées de contractuels	18%
Voie de mutation	12%
Remplacements (contractuels)	12%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ 17 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 41% des nominations concernent des femmes

- ➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 1 n'ayant pas été nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ 904 avancements d'échelon et 156 avancements de grade

- ➔ 6 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

- ➔ 102 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 78,4 % femmes

dont 64,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	7	1
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	1
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	44%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%

Absences

➔ En moyenne, 28,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,15%	1,58%	5,84%	0,38%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,89%	1,58%	7,46%	0,38%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,85%	2,71%	8,44%	0,53%

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 47,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 167 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

187 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 12 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 99 % sont fonctionnaires*

⇒ 87 % sont en catégorie C*

⇒ 150 867 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
909 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 132 900 €

Coût par jour de formation : 146 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 9 727 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

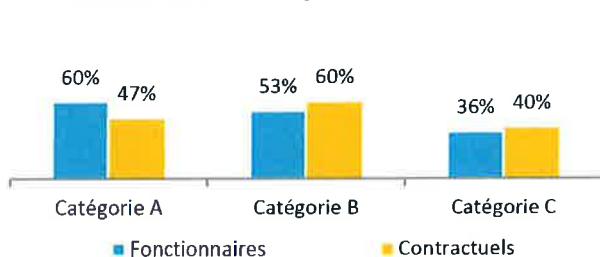
Dernière mise à jour : 2024

Formation

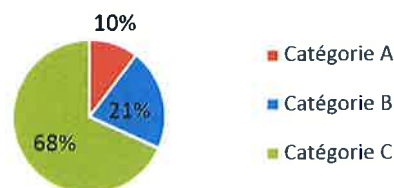
➔ En 2024, 41,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 3 112 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

➔ 995 939 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	40 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	1 141 706 €
Montant moyen par bénéficiaire	767 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

314 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 1 réunion en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.