



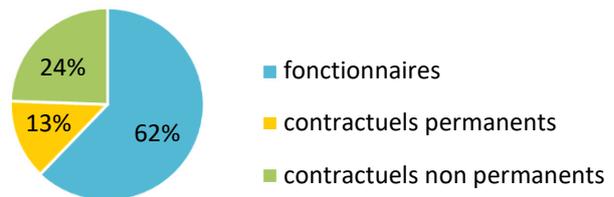
VILLE DE NICE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 7 313 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 4 547 fonctionnaires
- > 980 contractuels permanents
- > 1 786 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

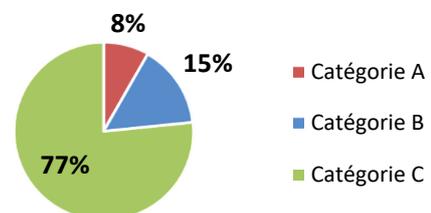
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

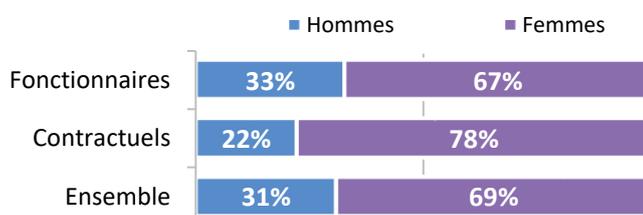
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	17%	21%
Technique	45%	40%	44%
Culturelle	5%	8%	6%
Sportive	2%	3%	2%
Médico-sociale	14%	28%	17%
Police	9%		7%
Incendie			
Animation	3%	5%	3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

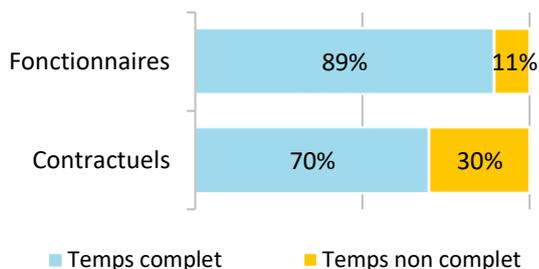


➔ Les principaux cadres d'emplois

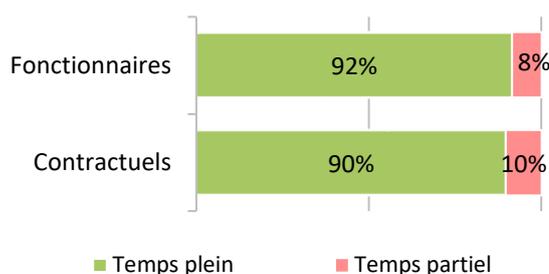
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	15%
ATSEM	9%
Agents de maîtrise	9%
Agents de police municipale	7%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	22%	58%
Sportive	6%	37%
Culturelle	3%	41%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

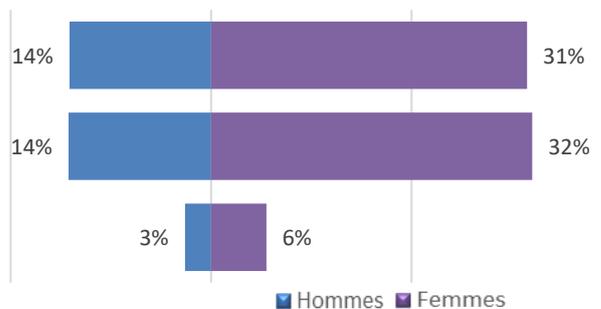
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,70
Contractuels permanents	39,68
Ensemble des permanents	47,10

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	45,30

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

➔ 5 308,88 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 4 248,73 fonctionnaires
- > 676,50 contractuels permanents
- > 383,65 contractuels non permanents

9 662 162 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	432,31...
Catégorie B	766,78...
Catégorie C	3726,14 ETPR

Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 47 agents en congés parental
- > 258 agents en disponibilité
- > 38 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 19 agents détachés au sein de la collectivité
- > 33 agents détachés dans une autre structure
- > 35 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 420 arrivées d'agents permanents et 508 départs

175 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
5 615 agents	5 527 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↘	-7,4%
Ensemble	↘	-1,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Mise en disponibilité	16%
Démission	16%
Mutation	13%
Fin de contrats remplaçants	9%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Réintégration et retour	15%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct	6%
Remplacements (contractuels)	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 53 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 57% des nominations concernent des femmes

➔ 29 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

➔ 15 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 4 n'ayant pas été nommés

dont 73% des nominations concernent des femmes

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

dont 71,1 % femmes

dont 15,8 % de catégorie C

➔ 2313 avancements d'échelon et 352 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 18 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	9	4
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	39%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	28%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53,89 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	590 835 849 €	Charges de personnel*	318 427 435 €	➔	Soit 53,89 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	155 201 260 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	28 296 724 €		7 342 528 €
IFSE :	19 339 136 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 265 027 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 684 651 €		
Supplément familial de traitement :	1 003 122 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 727 €	59 962 €	37 457 €	37 433 €	29 286 €	25 063 €
Technique	56 176 €	62 063 €	37 597 €	37 477 €	28 483 €	29 862 €
Culturelle	43 958 €	33 769 €	34 835 €	26 376 €	27 904 €	24 297 €
Sportive	43 123 €		33 503 €	27 342 €	28 569 €	
Médico-sociale	42 386 €	30 203 €	31 574 €	26 757 €	27 389 €	23 967 €
Police	51 239 €		49 100 €		35 560 €	
Incendie						
Animation			33 893 €	27 978 €	26 728 €	22 510 €
Toutes filières	49 407 €	50 096 €	35 051 €	28 538 €	29 250 €	26 607 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,23 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,25%
Contractuels sur emplois permanents	18,09%
Ensemble	18,23%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 89946 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 82601 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇒ Cette année, 203 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 843 €			11 266 €			13 574 €			17 484 €		
Catégorie B	5 916 €			5 060 €			4 497 €			3 929 €		
Catégorie C	2 865 €			3 214 €			1 783 €			2 393 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 33,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,94%	3,02%	5,42%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,14%	4,33%	8,29%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,93%	5,51%	9,15%	0,01%

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)

➔ 46,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 352 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 4,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 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.

497 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 96 % sont fonctionnaires*

⇒ 88 % sont en catégorie C*

⇒ 161 849 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
114 assistants de prévention désignés dans la collectivité
8 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 19 000 €

Coût par jour de formation : 43 €

➔ **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 : 46 500 €

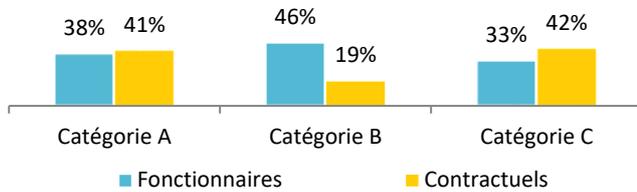
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

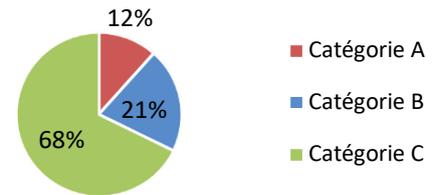
➔ En 2023, 35,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 7 133 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 1 499 106 € ont été consacrés à la formation en 2023

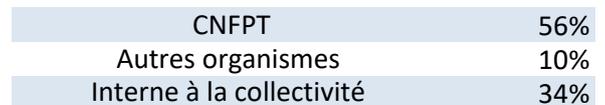
Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	592 211 €	282 708 €
Montant moyen par bénéficiaire	233 €	119 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

5692 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

8 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

➔

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
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.

Date de publication : décembre 2024

Version 1