
PROJET DE DELIBERATION

Séance du 18 décembre 2025

DCM N° 25-12-18-10

Objet : Rapport Social Unique 2024.

Le Rapport Social Unique (RSU), document réglementaire prévu à l'article 5 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est établi tous les ans, et doit être présenté au Comité Social Territorial (CST).

Le rapport social unique rassemble des éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Véritable outil de dialogue social, le rapport social unique constitue ainsi un outil d'aide à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Le suivi des indicateurs tels que les effectifs, la formation, la santé et la sécurité au travail ou encore l'action sociale et la protection sociale s'inscrit dans une démarche globale des ressources humaines visant notamment à obtenir les informations nécessaires à la prise en compte et à l'anticipation des besoins, à agir sur la composition et les équilibres du collectif de travail ou à gérer dans leur ensemble les ressources humaines de la collectivité et à dynamiser les savoir-faire partagés.

L'article R231-1 et suivants du Code général de la Fonction Publique énumèrent les thématiques relatives aux données contenues dans la base de données sociales et les dispositions transitoires concernant le rapport social unique. Ils définissent également les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales.

Les éléments contenus au sein de ce rapport sont relatifs aux thématiques suivantes :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° A la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° A la mobilité ;
- 7° A la mise à disposition ;
- 8° A la rémunération ;
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;

- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° A la diversité ;
- 12° A la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ce rapport regroupe notamment les analyses permettant d'apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant de la collectivité,
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- 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.

Au-delà de la contrainte juridique, le rapport social unique est l'occasion d'assembler, dans un document identique pour toutes les collectivités, des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines. Il constitue ainsi un outil d'information et de dialogue social permettant d'effectuer des comparaisons dans le temps et avec les autres collectivités. Le rapport social unique a été présenté au Comité Social Territorial le 24 novembre 2025, qui a émis un avis favorable.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission des Finances et des Ressources entendue,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9, L5211-10 et L5219-2 et suivants,

VU les articles L231-1 et suivants du Code général de la Fonction Publique relatifs au rapport social unique,

VU les articles R231-1 et suivants du Code général de la Fonction Publique,

VU l'arrêté du 10 décembre 2021 modifié par arrêté du 14 août 2023 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

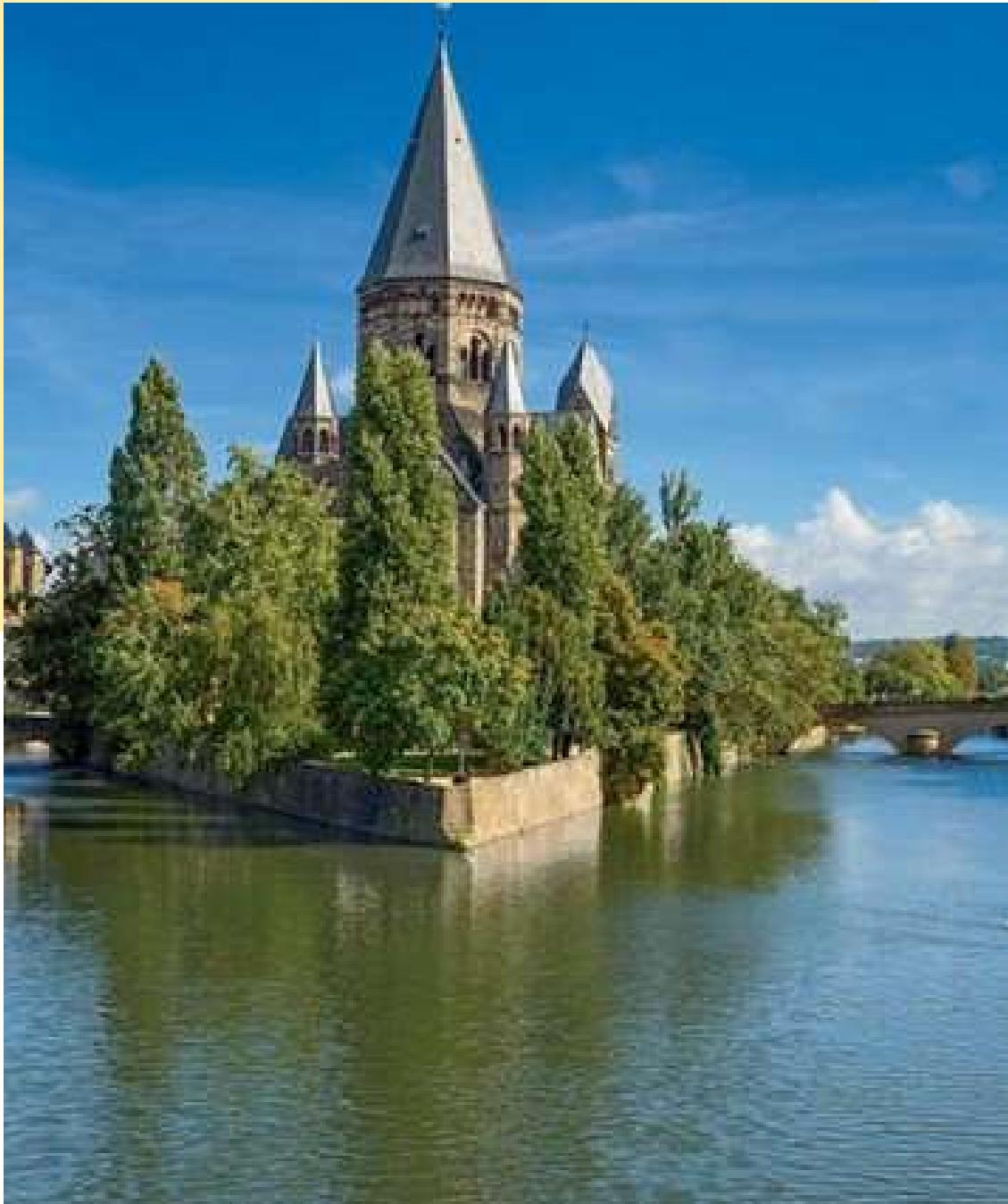
VU l'avis du comité social territorial en date du 24 novembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

PREND ACTE du rapport social unique 2024.

Service à l'origine de la DCM : Gestion du personnel
Commissions :

Référence nomenclature «ACTES» : 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

VILLE DE METZ



Table des matières :

Chiffres-clés	5
PARTIE 1 : EVALUATION DE LA POLITIQUE RH	6
1. Développer l'attractivité de la collectivité.....	6
2. Préserver et développer la qualité du service public.....	8
3. Valoriser l'emploi par l'amélioration de la qualité de vie au travail.....	10
PARTIE 2 : ANALYSE PLURIANNUELLE DES BASES DE DONNEES SOCIALES	12
A. L'EMPLOI.....	13
A1. Les effectifs.....	13
A2. Les contractuels.....	17
A3. Les agents en position statutaire particulière	18
A4. Les agents exerçant une activité accessoire	19
A5. Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	19
B. RECRUTEMENT	20
Recrutement	20
C. PARCOURS PROFESSIONNELS	21
C1. Les nominations et titularisations.....	21
C2. Les avancements et promotions internes.....	21
C3. Les départs	22
C4. Les accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle	22
D. ORGANISATION DU TRAVAIL	23
D1. Absentéisme.....	23
D2. Congés.....	26
D3. Temps non complet et temps partiel.....	27
D4. Télétravail	27
E. RÉMUNÉRATIONS	28
E1. Rémunérations	28
E2. Dépenses de fonctionnement.....	28
F. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	29
F1. Accidents du travail et maladies professionnelles	29
F2. Moyens de Prévention	30
F3. Visites médicales	30
F4. Dispositif de signalements	31
F5. Inaptitudes.....	31
G. FORMATION	33
G1. Formation.....	33
G2. Budget de la formation	34
G3. Validation des acquis de l'expérience et bilans de compétence.....	35
H. DIALOGUE SOCIAL	36
H1. Réunions statutaires.....	36
H2. droits syndicaux.....	36
H3. Conflits du travail	36
I. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	37
Action sociale et protection sociale	37
J. DISCIPLINE	38
Discipline.....	38
K. ENVIRONNEMENT	38
Mesures individuelles en faveur de l'environnement	38

CHIFFRES-CLES

		2024	2023
Effectifs au 31/12	Total	2 422	2 363
	Permanent	1 755	1 745
	Non permanent	667	618
Répartition des effectifs permanents par sexe	Femmes	978	971
	Hommes	777	774
Répartition des effectifs permanents par catégorie	A	193	193
	B	296	298
	C	1 266	1 254
Taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés BOETH		6,89%	8,83%
Âge moyen		46,54	46,6
Taux d'absentéisme médical (<i>compressible et non compressible</i>)		10,2%	10,5%
Dépenses de personnel		91 801 689 €	90 914 020 €
Poids de la masse salariale dans les Dépenses Réelles de Fonctionnement		55,1%	57,4%
Formation des agents	Nombre de jours moyen par agent	3,2	2,8
	Budget total	853 680 €	882 711 €
	Montant moyen par agent	475 €	496 €

PARTIE 1 : Evaluation de la politique RH

Conformément à la loi n°2019-828, les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Cette stratégie définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, ainsi que de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'objectif est ainsi de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.

Les lignes directrices de gestion pour les agents de la Ville de Metz ont été créées par arrêté en date du 01 janvier 2021 et ont été actualisées au 1^{er} janvier 2025.

Cette stratégie se décline autour de quatre axes :

- **Assurer un dialogue social constructif et régulier** en veillant notamment au bon déroulement d'échanges réguliers, à des relations de confiance, au respect des calendriers et du rôle des instances de consultation.
- **Être une ressource et un support pour assurer l'évaluation des politiques publiques** mises en œuvre durant ce mandat, en étant en capacité de mesurer l'efficience des ressources humaines mises en œuvre, en proposant des formations aux cadres sur l'évaluation des politiques publiques.
- **Maitriser l'évolution de la masse salariale**, en fonction de la priorisation des politiques publiques.
- **Garantir l'égalité professionnelle à tous les niveaux**, au travers de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, inscrit dans la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Dans le cadre de ces orientations générales, la Ville de Metz propose un plan d'actions autour de trois enjeux :

- **Développer l'attractivité de la collectivité.**
- **Préserver et développer la qualité du service public.**
- **Valoriser l'emploi par l'amélioration de la qualité de vie au travail.**

Le présent document propose pour l'année 2024 de passer en revue les actions et indicateurs permettant d'évaluer la stratégie RH.

1. DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DE LA COLLECTIVITE

1.1 Créer et proposer un parcours de formation d'accueil des nouveaux arrivants

- **Parcours de culture administrative :**

Le catalogue interne de formation propose trois modules de culture administrative : ressources humaines, marchés publics et finances locales.

Ces trois modules constituent une initiation aux thématiques, permettant d'acquérir un premier niveau juridico-administratif et la maîtrise des procédures internes.



En 2024, 38 agents (encadrants, agents des directions administratives et financières) ont été formés.

- **Formation à la conduite d'un Entretien professionnel :**

L'entretien professionnel constitue un acte important du management. La formation interne dédiée propose notamment de comprendre le rôle du manager dans la définition et l'évaluation d'objectifs.



En 2024, 34 encadrants ont été formés à cette thématique, ce qui représente 13% des managers.

- **Accueil du nouvel arrivant :**

Une procédure d'accueil pilotée par la Communication Interne est proposée aux nouveaux agents occupant un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels). Un espace intranet est dédié à cette thématique et recense divers documents, notamment des fiches « Incollables Ressources humaines ». Les encadrants de la Direction des Ressources Humaines participent également à un temps d'accueil des nouveaux arrivants afin de proposer une acculturation aux règles et enjeux RH de la structure.



En 2024 :

- 3 Matinées « RH », avec **91** participants

1.2 Élaborer un guide du recrutement et de la mobilité

- **Espace RH dédié sur l'intranet :**

Un espace dédié aux ressources humaines a été créé sur le nouvel intranet mis en ligne en juin 2024. Celui-ci propose aux agents des informations statutaires, des formulaires, des foires aux questions, l'annuaire des interlocuteurs. Les offres d'emplois sont quant à elles accessibles via un portail interne dédié, permettant également de contacter un conseiller mobilité.

- **Des guides de la mobilité et du maintien dans l'emploi** sont disponibles sur l'intranet.

Ils fournissent aux agents de nombreuses informations sur les modalités de mobilité, ainsi que sur le dispositif de maintien dans l'emploi dans le cas d'une problématique médicale impactant l'activité professionnelle.

1.3 Communiquer de façon plus large en externe

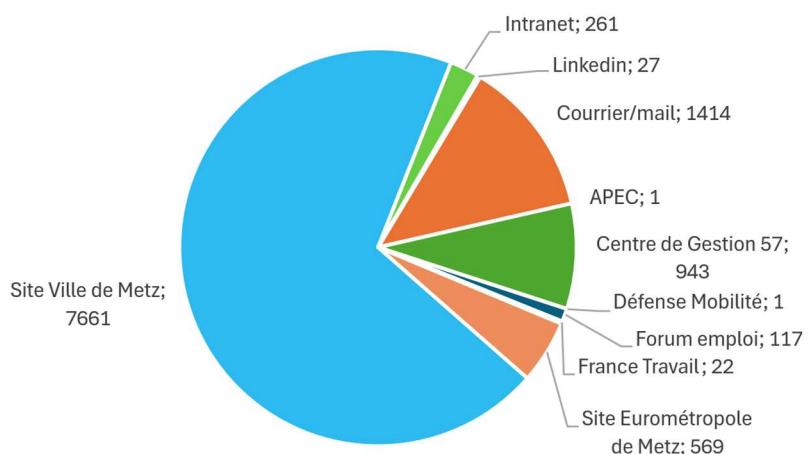
- **Multiplication des canaux de diffusion des offres :**

Afin de donner une visibilité accrue aux offres d'emploi, celles-ci sont diffusées sur divers canaux de diffusion grâce à une application de gestion des recrutements. Les annonces sont également diffusées sur le réseau Linkedin depuis 2024 afin de renforcer notre visibilité.



En 2024, ce sont **11 015** candidatures qui ont été reçues et traitées pour le compte de la Ville.

Nombre de candidatures reçues à la Ville de Metz en 2024 par média de diffusion d'offres d'emploi



- **Organisation d'un forum pour l'emploi :**

Depuis 2024, un forum dédié à l'emploi est organisé dans les locaux métropolitains, en partenariat avec l'Eurométropole de Metz, France Travail, la Mission locale, le Centre de Gestion, le CNFPT et d'autres organismes. Ce format permet aux candidats de découvrir les métiers de la ville de Metz, de la métropole et de la fonction publique territoriale, via des stands découvertes, des ateliers d'orientation professionnelle et des jeux de connaissance, animés par des agents municipaux et métropolitains.



En 2024, cet évènement mutualisé a attiré plus de **650** participants et **117** candidatures spontanées ou à des postes à la Ville ont été déposées dans ce cadre.

1.4

Réévaluer les avantages sociaux

En 2024, la Ville de Metz a adhéré à l'organisme Plurélya, qui délivre des prestations relatives à la famille, la scolarité, le budget, les loisirs et la culture mais également les vacances. Cela a permis d'étendre le panel des avantages offerts aux agents en complément des prestations proposées par l'amicale du personnel (APM).



En 2024, **66,9%** des agents ont utilisé les prestations proposées par Plurélya, pour un taux de retour de **88,22%**.

- Le dispositif des Chèques vacances proposé par Plurélya est majoré par une participation de la Ville en fonction des tranches d'imposition et du quotient familial.



En 2024, **949** agents ont bénéficié des chèques-vacances, soit près de **54%** des effectifs.

2. PRESERVER ET DEVELOPPER LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

2.1 Assurer un plan d'actions contre l'absentéisme

- **Suivi du taux d'absentéisme :**

Un suivi mensuel du taux d'absentéisme par service est réalisé.



En 2024, le taux d'absentéisme médical global était de **10,2%**.

2.2 Anticiper les besoins futurs et renforcer l'adaptation des compétences

- **Campagne d'actualisation des fiches de poste démarrée en 2024 :**

La collectivité a mis en œuvre une campagne globale de mise à jour des fiches de poste des agents. En mettant à disposition, une méthode et un guide de rédaction, ainsi que des accompagnements individuels et par entité de travail, les services ont eu la capacité de proposer des mises à jour de leurs fiches de poste.



Fin 2024, **76%** des fiches de poste ont été mises à jour.

- **Etat prévisionnel de suivi des départs à la retraite :**

Chaque année, dans le cadre de la préparation du budget N+1, un état des départs en retraite prévus et potentiels des années à venir selon l'âge des agents est envoyé aux directions afin de leur permettre d'anticiper ces départs.

- **Pilotage budgétaire :**

Dans un contexte financier contraint, la ville de Metz a mis en place des mesures de maîtrise de la progression de sa masse salariale, consistant notamment à réinterroger le besoin de remplacement à l'occasion de chaque départ. Ces dernières années, des renforts ont été opérés sur certaines politiques publiques prioritaires (sécurité, propriété, proximité), et ont ainsi permis de mettre en adéquation les emplois avec les besoins réajustés en termes de services à la population.

Le taux d'exécution du budget témoigne de la justesse des prévisions et du pilotage de la masse salariale.



En 2024, il était de **99,3%**, ce qui démontre un pilotage efficace de la masse salariale.

2.3 Renforcer la réactivité en matière de recrutement et de remplacement

- **Enveloppes de remplacement ou de renfort temporaire :**

Afin de permettre aux Directions de remplacer des absences imprévues de longue durée ou de faire face à des besoins temporaires d'accroissement d'activité, un système d'enveloppe annuelle a été mis en place permettant ainsi réactivité et priorisation des besoins de remplacement.

- **Ouverture de postes à la voie contractuelle :**

Afin de faciliter le recrutement sur des métiers en tension sur le marché du travail, il est proposé que certains postes permanents puissent bénéficier de contrats de 3 ans ouvrant droit à un CDI à l'issue de la 6^{ème} année, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, au titre des articles L332-10 et L332-8-2. Depuis la loi de transformation de la fonction publique, cette disposition s'applique à toutes les catégories d'emploi.



En 2024, **131** postes sont concernés (40% en catégorie A, 46,4% en B et 13,6% en C)

2.4 Adapter les outils de gestion des ressources humaines

Cette adaptation passe par deux dimensions :

- **Outils informatiques métiers adaptés aux procédures et aux normes :**

En 2024, la collectivité a poursuivi son travail d'amélioration et de fiabilisation de ses outils informatiques «métier» RH ; dans ce cadre, elle a créé un service veille, pilotage et prospective RH, dont une des missions principales est la fiabilisation et la sécurisation du système d'information RH. Ainsi, ont pu être opérés :

- La dématérialisation des fiches de paie et souscription à un coffre-fort numérique



Fin 2024, **58%** des agents ont adhéré à la dématérialisation des fiches de paie.

- La poursuite du projet de dématérialisation de la gestion et de l'inscription aux formations
- L'amélioration des logiciels de gestion des frais de mission, des fiches de poste, des recrutements, et de l'entretien professionnel annuel

- Mettre à disposition des **informations, des indicateurs et des tableaux de bord :**

- Dans le cadre de la refonte du portail de l'intranet : création d'un espace RH, mettant à disposition des agents et des encadrants, des informations sur les procédures internes, le cadre législatif et des outils.
- Présence d'un gestionnaire carrière auprès des cellules de gestion/directions administratives et financières :



En 2024, **12** gestionnaires carrières sont intervenus pour répondre aux questions des agents sur leur carrière, rémunération, souhaits de mobilité, deux fois auprès des services de leur portefeuille.

- Alimentation d'indicateurs dans le cadre d'une revue de gestion trimestrielle

3. VALORISER L'EMPLOI PAR L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

3.1 Améliorer les conditions de travail

- La Ville de Metz veille à assurer un **dialogue social constructif et régulier** tout au long de l'année et lors des instances de consultation.



En 2024, **9** instances se sont réunies (CST, F3SCT, CAP, CCP) et **6** thématiques ont été travaillées avec les organisations syndicales.

- **Renforcement du rôle du service interne de santé au travail et de l'équipe pluridisciplinaire de prévention :**

La collectivité est attentive à la prévention des risques professionnels. Elle met ainsi en œuvre des dispositions pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail, par la mise en place d'une organisation qui prévient l'usure professionnelle, répond au besoin croissant de sécurité et offre une meilleure qualité de vie au travail, notamment grâce à une démarche d'amélioration continue, des connaissances réactualisées des risques, des techniques professionnelles et des savoir-faire.



En 2024, **21** agents ont été formés à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique, par l'ergonome. Celui-ci a également mené **61** études individuelles et **30** études collectives. L'équipe pluridisciplinaire s'est vue renforcée par l'embauche d'un **psychologue du travail**.

3.2 Garantir l'égalité professionnelle

- **Plan d'actions de la convention du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour 2023-2026 :**

La convention commune liant l'Eurométropole de Metz, la Ville de Metz et le CCAS avec le FIPHFP, a été renouvelée sur une durée de 3 ans, à compter du 1er juillet 2023, avec les objectifs suivants :

- Le recrutement de personnes en situation de handicap en optimisant et en facilitant l'intégration par le biais, entre autres, du tutorat,
- Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou en problématique de santé, par l'aménagement des postes de travail et/ou le repositionnement professionnel,
- La formation et la sensibilisation à la thématique du handicap, afin de partager un socle commun de compétences, de connaissances et de culture,
- Le recours aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises du secteur adapté du travail (EA) dans le cadre des achats publics, afin de valoriser et de promouvoir leurs prestations.



En 2024, le taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés est de **6,89%**.

- **Plan d'actions égalité professionnelle 2024-2026 :**

Lors de sa séance du 30 mai 2024, le conseil municipal a adopté un nouveau plan d'actions pour la période 2024-2026, visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle au sein de notre collectivité. Ce plan s'articule autour de 4 axes principaux, comprenant chacun des actions prioritaires :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3 : Mieux articuler les temps de vie
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes



En 2024, **2** actions ont été mises en œuvre (dispositif de signalement et autorisation d'absence PMA)

- **Formation à l'acculturation numérique :**

La Ville de Metz propose aux agents éloignés des outils informatiques et numériques une formation dédiée à leur découverte. Cette journée permet aux agents d'acquérir des notions de base sur l'environnement informatique, de naviguer sur internet, d'utiliser une messagerie et de prendre en main les outils métier de la collectivité, notamment l'Entretien professionnel annuel et le logiciel de gestion du temps de travail.



En 2024, **93** agents municipaux ont été formés à la découverte des outils informatiques et numériques.

3.3 Développer des parcours professionnels valorisants et valorisés

- **Conseil en évolution professionnelle :**

La Ville de Metz, via son équipe de 2 conseillers mobilité, conseille et accompagne les agents, de manière personnalisée, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet de reconversion professionnelle.

Quelle que soit la nature de leur projet, le conseiller leur propose de bénéficier de moyens et outils afin de mettre en œuvre un accompagnement adapté : entretien d'orientation professionnelle, enquêtes métiers, bilan professionnel, formation à la transition professionnelle, immersion formative, formation.



En 2024, **98** agents municipaux ont bénéficié d'un accompagnement, **23** d'entre eux d'une immersion sur un autre poste de travail au sein des services municipaux et **9** d'un bilan de compétences réalisé par un prestataire externe.

PARTIE 2 : Analyse pluriannuelle des bases de données sociales

En application de l'article L231.1 du code général de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le rapport social unique 2024 présente une analyse des indicateurs des données ressources humaines des bases de données sociales 2022, 2023 et 2024, abordant les 11 grandes thématiques suivantes :

- emploi,
- recrutement,
- parcours professionnels,
- formation,
- rémunérations,
- santé et sécurité au travail,
- organisation du travail
- action sociale et protection sociale,
- dialogue social,
- discipline
- environnement

Pour compléter cette analyse, deux sources d'indicateurs de comparaison sont utilisées tout au long du rapport :

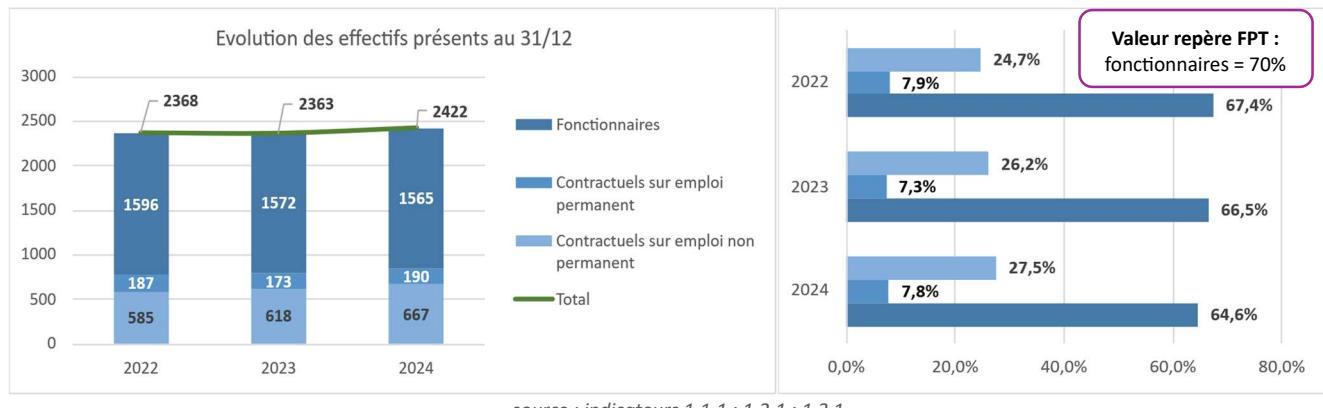
Direction Générale des Collectivités Locales, *Synthèse nationale du RSU 2022*, novembre 2024

Fédération Nationale des Centres de Gestion, *10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines*, 3^{ème} édition, février 2024

A. L'EMPLOI

A1. LES EFFECTIFS

A1.1. L'ensemble des effectifs



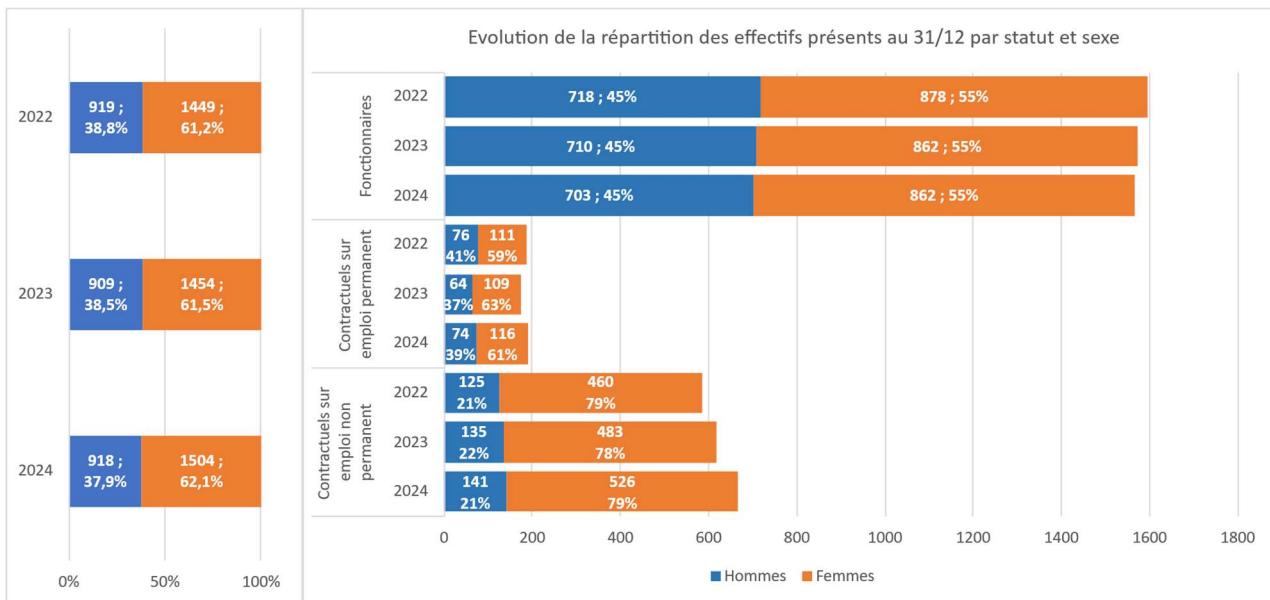
La hausse des effectifs totaux entre 2022 et 2024 provient essentiellement des effectifs non permanents. Cela s'explique par un renfort ponctuel des moyens de certaines politiques publiques pour l'éducation (restauration scolaire), la petite enfance, ou encore la sécurité des évènements et manifestations (agents temporaires de police municipale).

Les effectifs sur emplois permanents sont en légère baisse. Il convient cependant de rappeler que des changements de périmètres ont eu lieu sur la période :

- 2023 : mutualisation de la direction de la transition écologique : transfert de 9 postes à l'Eurométropole de Metz.
- 2024 : mutualisation de la direction de la communication, du cabinet, et du Centre de supervision urbain : transfert de 29 postes à l'Eurométropole de Metz.
- 2024 : municipalisation du centre social de La Grange Aux Bois : intégration de 10 postes à la Ville.

Hormis ces changements de périmètres, les effectifs permanents sont quasiment stables sur la période.

La part des fonctionnaires est en léger recul, mais représentent toujours la majorité des effectifs (64,6%). Ce niveau est légèrement inférieur à la moyenne nationale de la FPT.

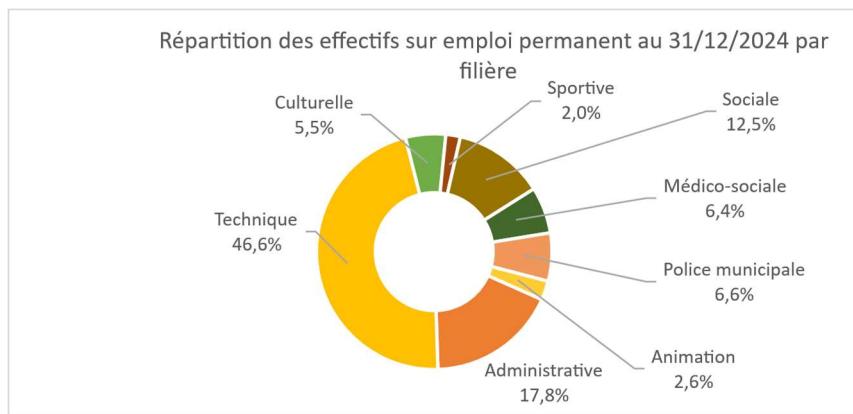


Le taux de féminisation des effectifs totaux s'élève à 62,1%, il est en légère augmentation depuis 2022, en lien avec le renfort des moyens de certaines politiques publiques dont les emplois sont majoritairement pourvus par des femmes (éducation, petite enfance).

Les emplois contractuels non permanents sont très majoritairement pourvus par des femmes (79%).

A1.2. Les effectifs sur emploi permanent

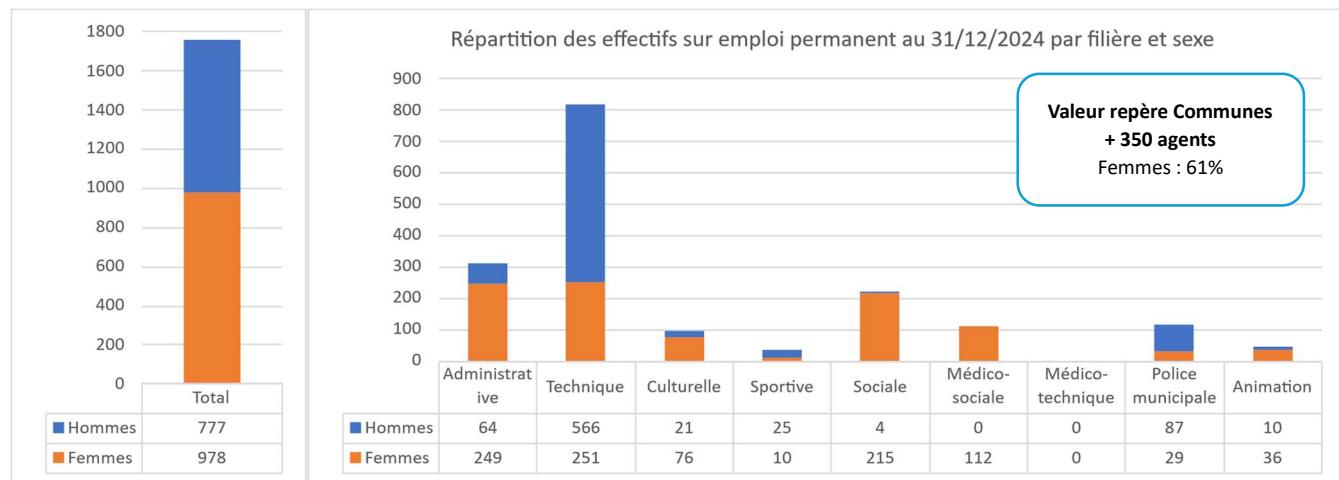
Les effectifs sur emploi permanent comprennent les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent.



source : indicateurs 1.1.1 ; 1.2.1

La Ville de Metz est composée d'effectifs présents sur quasiment toutes les filières de la fonction publique territoriale (sauf incendie et médico-technique) et présente ainsi une grande variété de métiers. Cette répartition est directement liées aux compétences exercées par la Ville.

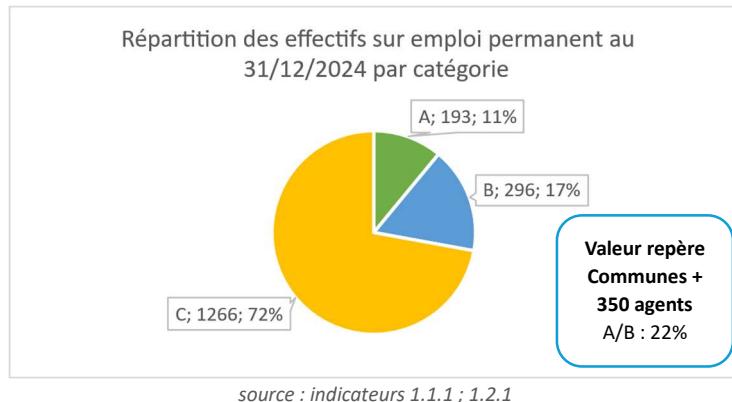
La filière technique est la plus représentée et constitue à elle seule presque la moitié des effectifs (46,6 %). Arrivent ensuite les filières sociale et médico-sociale (18,9 %) et la filière administrative (17,8 %).



source : indicateurs 1.1.1 ; 1.2.1

Le taux de féminisation des emplois permanents en 2024 est de 55,7%, légèrement en deçà de la moyenne nationale pour une commune de plus de 350 agents.

Les femmes sont largement majoritaires dans toutes les filières (78% à 100%), sauf technique, police municipale et sportive où elles représentent moins de 30%.



Les agents permanents de catégorie C constituent la majorité des effectifs. La part des A et B est plus élevée que la moyenne nationale des communes de plus de 350 agents.

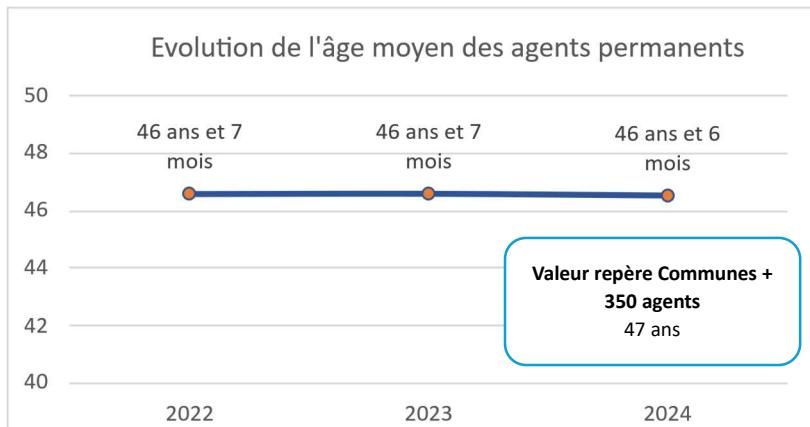
A1.3. Les effectifs mutualisés

Depuis 2012, des mutualisations de services ou directions ont été opérées entre l'Eurométropole et la Ville de Metz. Le passage au statut de Métropole en 2018 a également entraîné des transferts de compétences et donc des transferts d'agents.

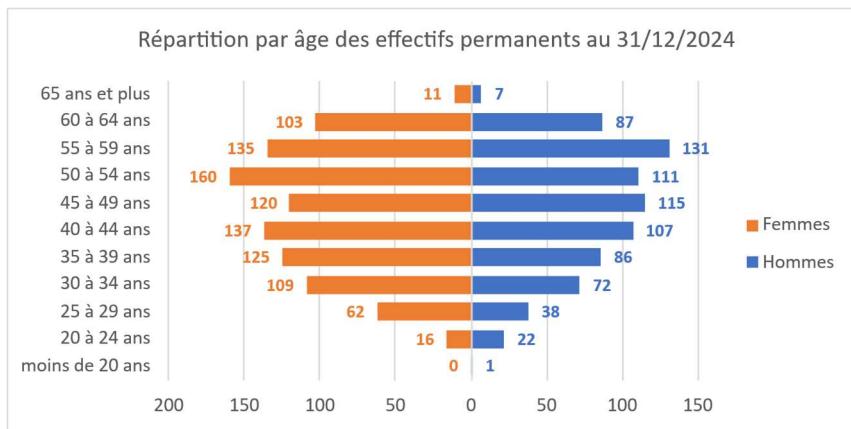
Sur la période observée dans le présent rapport (2022-2024), les mutualisations suivantes ont été effectuées :

- Direction de la transition écologique (avril 2023) : 9 agents transférés de la ville à l'Eurométropole
- Direction de la communication (janvier 2024) : 16 agents transférés de la ville à l'Eurométropole
- Cabinet du Maire (janvier 2024) : 3 agents transférés de la ville à l'Eurométropole
- Centre de Supervision Urbain (février 2024) : 10 agents transférés de la ville à l'Eurométropole

A1.4. Les effectifs par âge

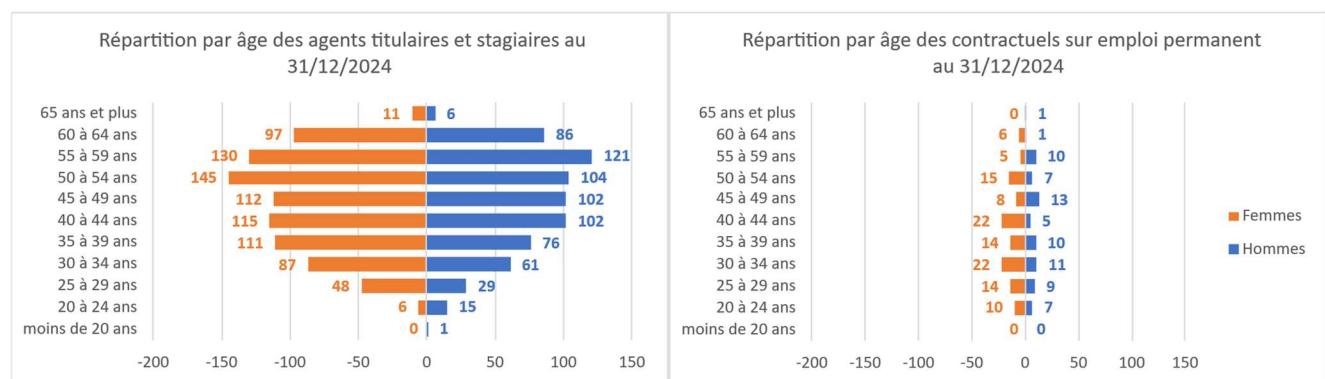


L'âge moyen des agents permanents est stable ces trois dernières années, et est presque identique à la moyenne nationale pour une commune de plus de 350 agents.



Le nombre d'agents de 55 ans et + au 31/12/2024 est de 474, soit 27 % des agents sur emploi permanent. Cette population est amenée à partir à la retraite dans les dix prochaines années.

La pyramide des âges de la Ville de Metz a sensiblement la même structure que celles des communes de plus de 350 agents à l'échelle nationale.

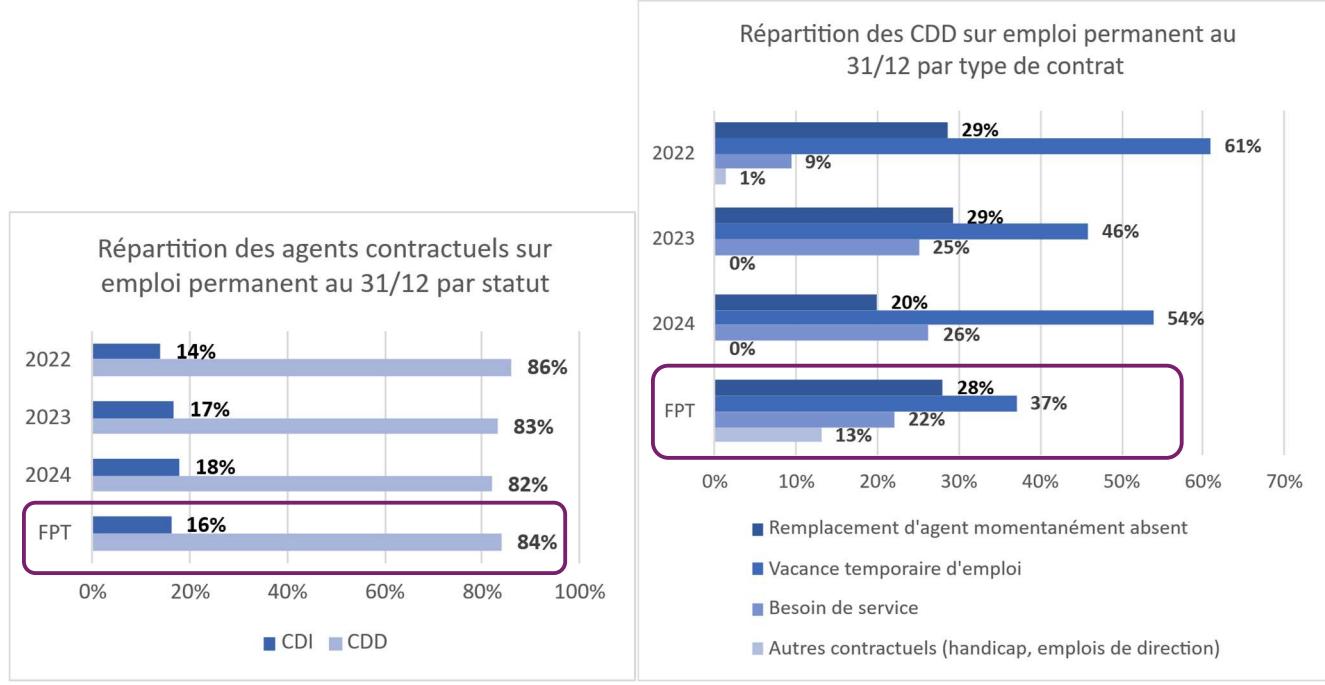


source : indicateur 1.4.0

Les effectifs fonctionnaires par tranche d'âge sont relativement homogènes, comme les effectifs contractuels permanents.

A2. LES CONTRACTUELS

A2.1 Les contractuels sur emploi permanent

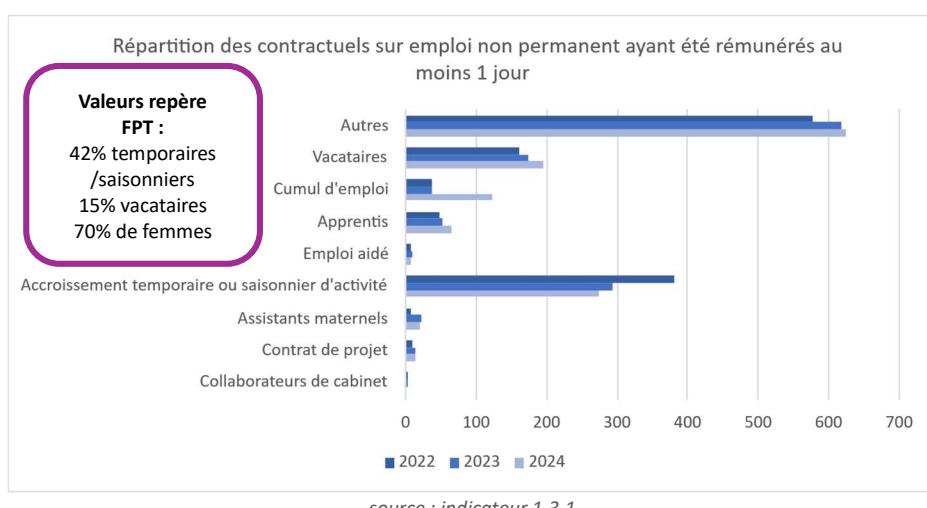


La répartition des contractuels selon la durée déterminée ou indéterminée du contrat est équivalente à celle de la fonction publique territoriale.

	2022	2023	2024	Communes de + 100k habitants
Part des femmes parmi les effectifs contractuels permanents	59,4%	63,0%	61,1%	67%

Les effectifs de contractuels sur emploi permanent sont composés à 61% de femmes, légèrement sous la moyenne nationale des communes de plus de 100 000 habitants.

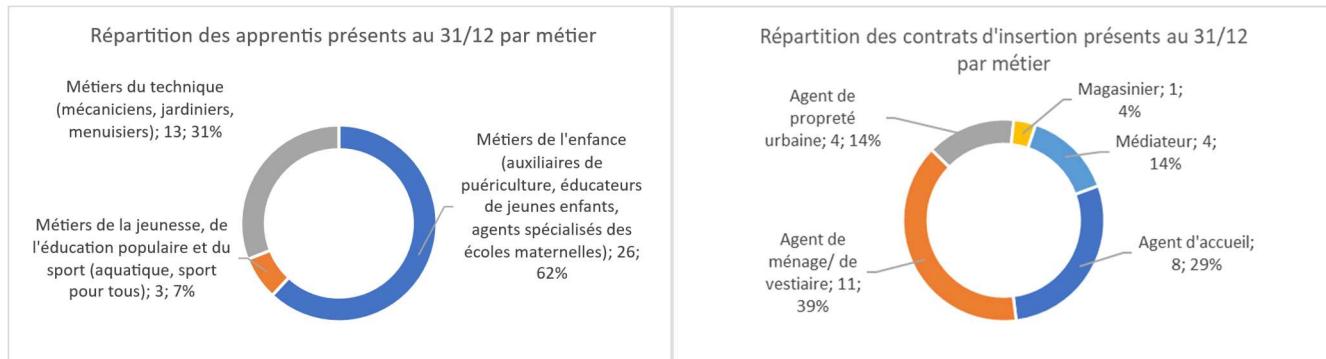
A2.2 Les contractuels sur emploi non permanent



En 2024, le motif « autres » représente 64% des contractuels sur emploi non permanent, ces contrats étant constitués des effectifs de la restauration scolaire. Tandis que les accroissements temporaire ou saisonnier d'activité représentent eux 21%, ce qui est inférieur à la moyenne de ce type de contrats en FPT.

Les femmes constituent 79% des contractuels sur emploi non permanent. La proportion est plus élevée que la part des femmes dans l'effectif total et que la part nationale des femmes parmi les contractuels non permanents en FPT.

A2.3 Les apprentis et contrats d'insertion



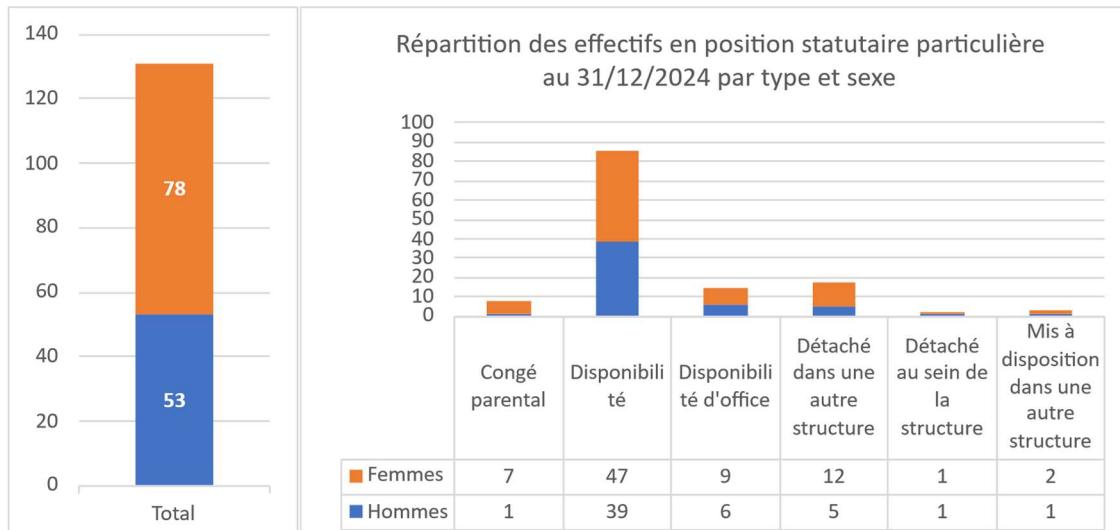
source : indicateur 1.3.1/ données internes

Au 31/12/2024, 42 apprentis sont accueillis au sein des services, principalement sur les métiers de l'enfance et de la filière technique.

La Ville de Metz accueille également 24 emplois d'insertion via des contrats à durée déterminée d'insertion, sur des métiers d'hygiène et d'accueil et 4 contrats « Adulte-relais » sur la fonction de médiateur.

Au 31/12	2022	2023	2024
Nombre d'apprentis	32	35	42
Nombre d'emplois d'insertion	19	24	24
Nombre d'emplois aidés (contrat adulte relais)	3	2	4

A3. LES AGENTS EN POSITION STATUTAIRE PARTICULIÈRE



source : indicateur 1.4.1

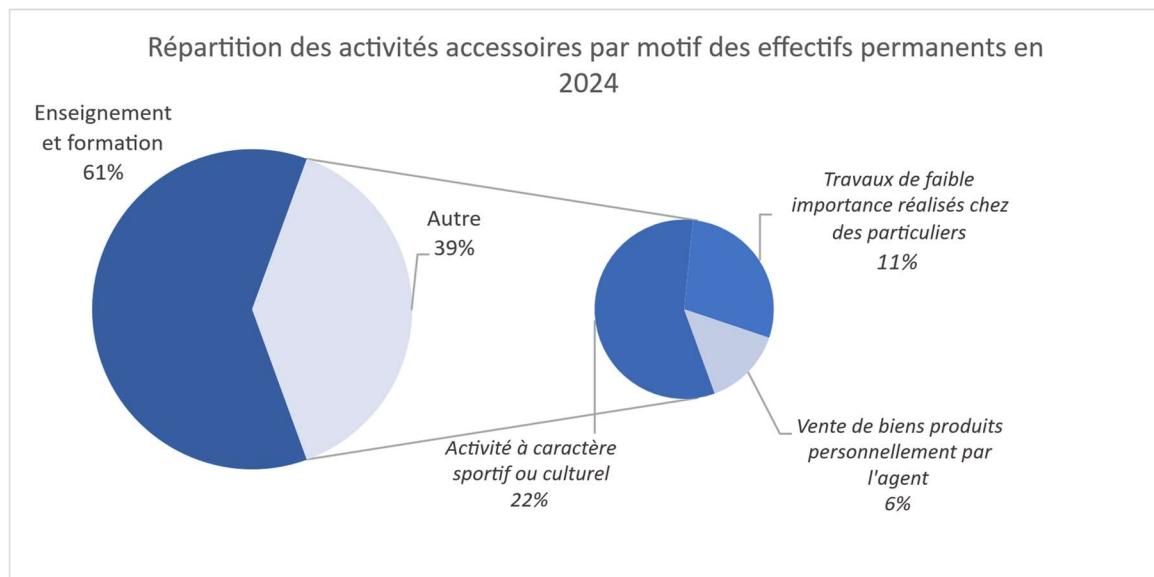
	2022	2023	2024	FPT
Part des effectifs permanents	7,07%	7,68%	7,46%	6%
Disponibilité et congé parental			6,21%	4%
Détachement et mise à disposition			1,25%	2%

source : indicateur 1.4.1

La part des agents en disponibilité et congé parental est plus élevée que la moyenne nationale en FPT.

Les agents mis à disposition d'une autre structure le sont à l'Amicale du Personnel métropolitain de Metz.

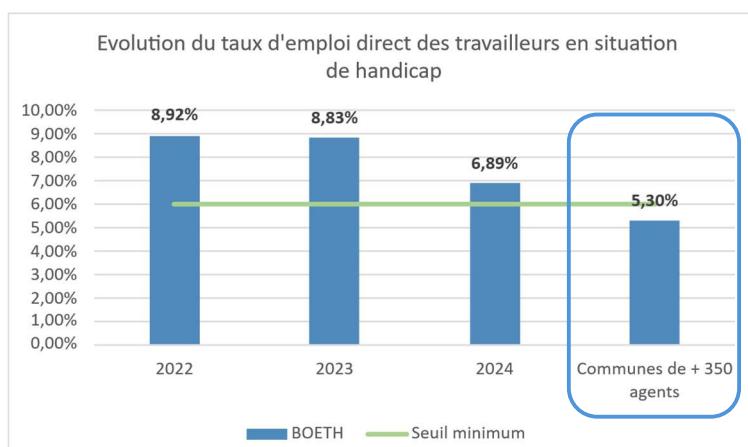
A4. LES AGENTS EXERÇANT UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE



Le nombre d'agents permanents ayant exercé une activité accessoire en 2024 s'élève à 36, soit 2,1% des effectifs permanents en 2024. Les 3 catégories sont représentées à parts quasi égales.

Plus de la moitié (61%) exerce une activité d'enseignement et de formation, 22% une activité à caractère sportif ou culturel et 11% des travaux à faible importance.

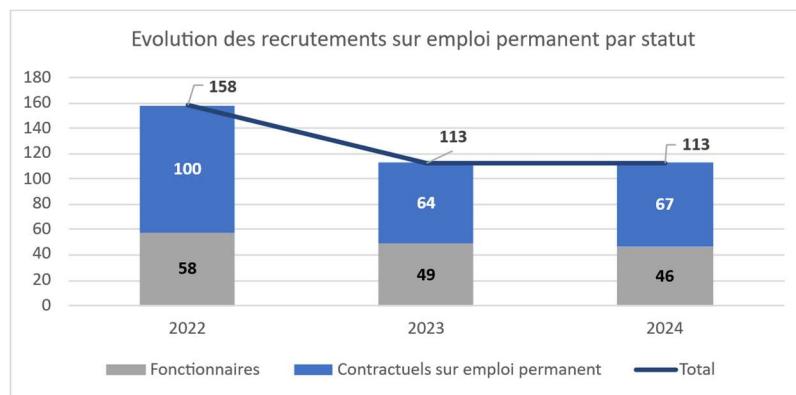
A5. LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



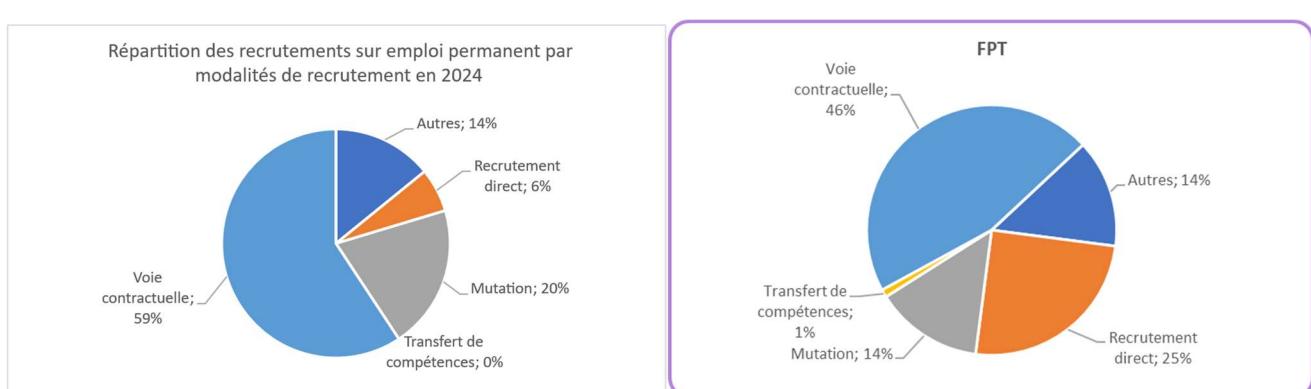
Selon l'article L.351-1 du code général de la fonction publique, tout établissement d'au moins 20 agents doit compter dans ses effectifs au moins 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapé (BOETH). La Ville de Metz respecte l'engagement avec un taux de 6,89% en 2024, en recul par rapport aux années précédentes, mais nettement supérieur à la moyenne des communes de plus de 350 agents.

B. RECRUTEMENT

RECRUTEMENT



En 2024, il y a eu 113 recrutements sur emploi permanent, soit 6,4 % des effectifs au 31/12. La part des contractuels dans ces recrutements s'élève à 59%, en légère augmentation par rapport à 2023.



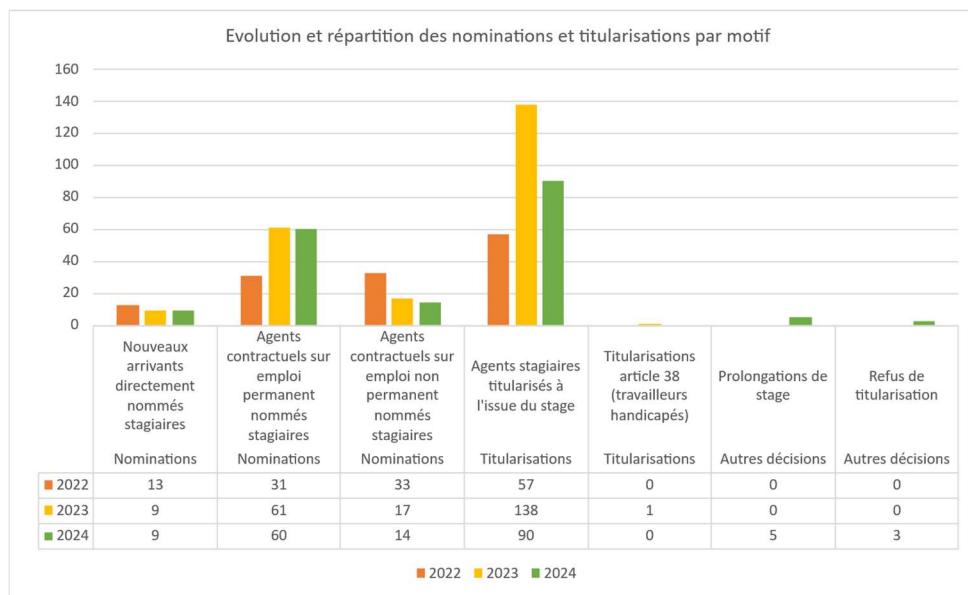
La part des contractuels dans les recrutements sur emploi permanent est plus élevée que celle de la moyenne nationale en FPT. Les recrutements par voie de mutation sont plus élevés et les recrutements directs en deçà.



La répartition des recrutements sur emploi permanent par filière correspond à la photographie des emplois permanents par filière au 31/12/2024.

C. PARCOURS PROFESSIONNELS

C1. LES NOMINATIONS ET TITULARISATIONS

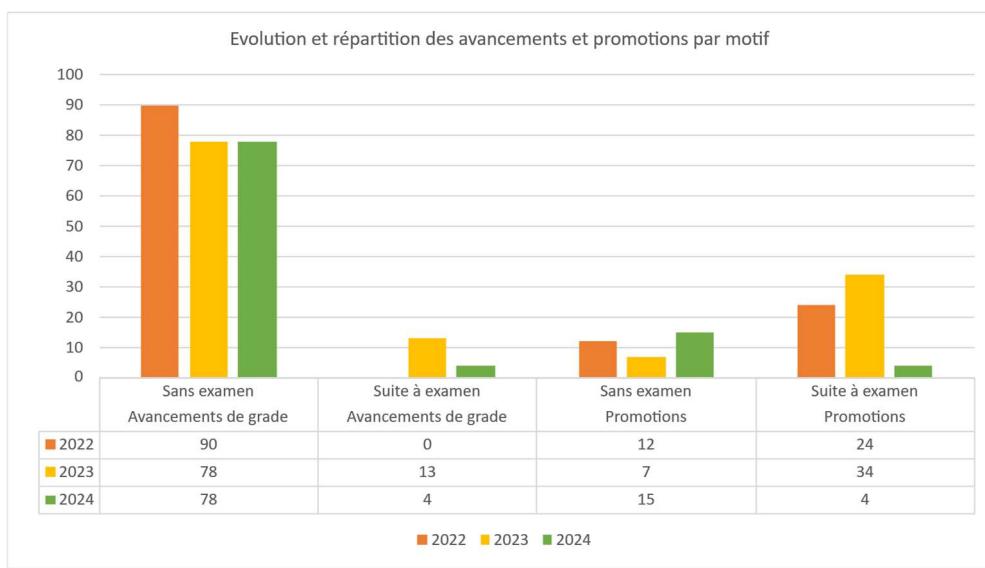


source : indicateur 1.9.5

En 2024, le nombre d'agents nommés stagiaires ou titulaires s'élève à 173.

Le pic de titularisations en 2023 s'explique notamment par la déprécarisation de 59 emplois en restauration scolaire et en petite enfance.

C2. LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS INTERNES



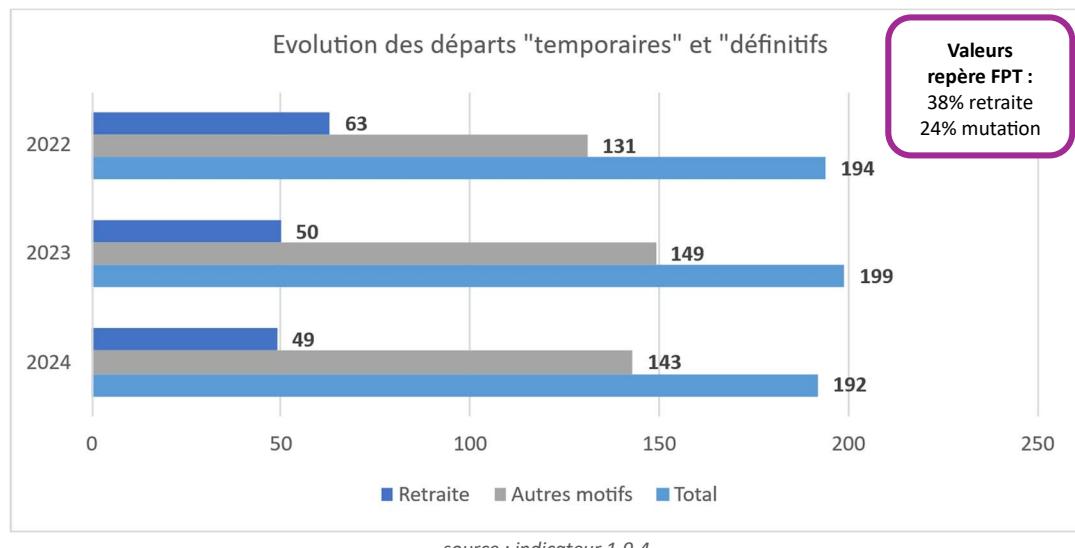
source : indicateur 1.9.6.1

En 2024, le nombre total d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne s'élève à 101, soit 6,45 % des fonctionnaires. Ce nombre est en recul par rapport aux années précédentes.

Part des fonctionnaires 2024	FPT	
	avancements de grade (tous motifs)	Promotions (tous motifs)
	5,24%	6,50%
	1,21%	1,30%

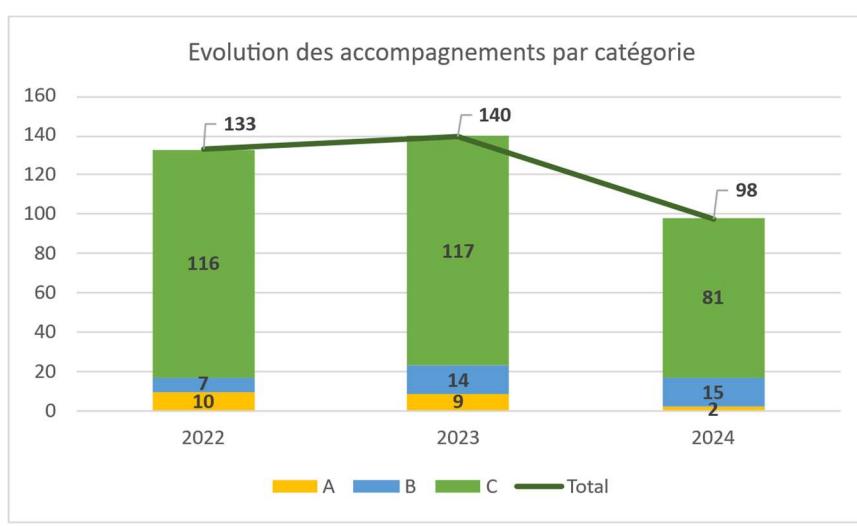
En 2024, la part des promotions est moins élevée que la moyenne nationale en FPT.

C3. LES DEPARTS



En 2024, il y a eu 192 départs, un nombre relativement stable depuis 2022. Les principaux motifs sont les départs en retraite (25,5%), les démissions ou fin de contrat (26 %), ou encore les mutations (24%).

C4. LES ACCOMPAGNEMENTS PAR UN CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE



Les accompagnements sont réalisés en interne par des agents de la Direction des Ressources Humaines dédiés à l'accompagnement mobilité.

On constate en 2024 une baisse globale des accompagnements, due à l'absence temporaire d'un conseiller. Les agents accompagnés représentent 4% des effectifs totaux et 5,6% des effectifs permanents.

D. ORGANISATION DU TRAVAIL

D1. ABSENTEISME

Les motifs d'absentéisme des agents sont catégorisés de la manière suivante :

- **Médical :**
 - o Compressible : maladie ordinaire, accidents de service et de trajet
 - o Non compressible : longue maladie, grave maladie, maladie longue durée, maladie professionnelle
- **Non médical :** maternité, paternité, adoption, autorisations spéciales d'absence (sauf formation, motif syndical et représentation)

Absentéisme médical des agents permanents	2022	2023	2024	Communes de + 350 agents
Taux d'absentéisme * <i>* Nombre total de jours calendaires d'absence médicale / (effectif permanent au 31/12 x 365) x100</i>	10,2%	10,5%	10,2%	7,7%
Nombre moyen de jours d'absences médicales par agent <i>* Nombre total de jours calendaires d'absence médicale / effectif permanent au 31/12</i>	37,1	38,3	37,1	26,4

En 2024, le taux d'absentéisme médical (compressible + non compressible) est en légère baisse, mais est au-delà de la valeur nationale pour une commune de plus de 350 agents. Pour 100 agents, 10 agents ont été absents toute l'année. Le nombre moyen de jours d'absences médicales est également au-dessus de la moyenne nationale en FPT.

Dont absentéisme médical compressible des agents permanents	2022	2023	2024	Communes de + 350 agents
Taux d'absentéisme * <i>* Nombre total de jours calendaires d'absence compressible / (effectif permanent au 31/12 x 365) x100</i>	7,3%	7,3%	7,6%	
Nombre moyen de jours d'absences compressibles par agent* <i>* Nombre total de jours calendaires d'absence compressible / effectif permanent au 31/12</i>	26,7	26,5	27,9	18,6

En 2024, le nb moyen de jours d'absences compressibles par agent permanent est au-delà de la valeur nationale pour une commune de plus de 350 agents.

Taux d'absentéisme médical (compressible et non compressible) par tranche d'âge des effectifs permanents

	2022	2023	2024
65 ans et plus	16,9%	20,6%	12,3%
60 à 64 ans	17,1%	18,7%	19,4%
55 à 59 ans	12,4%	16,9%	17,2%
50 à 54 ans	12,7%	13,3%	11,6%
45 à 49 ans	7,9%	6,2%	7,3%
40 à 44 ans	8,4%	7,4%	6,2%
35 à 39 ans	8,1%	7,2%	5,7%
30 à 34 ans	4,5%	4,4%	6,9%
25 à 29 ans	3,3%	5,4%	4,5%
20 à 24 ans	4,5%	4,9%	3,2%
moins de 20 ans	1,4%	1,1%	0,0%
TOTAL	10,2%	10,5%	10,2%

source : indicateurs 2.1.1.2 ; 2.1.1.3 ; 1.4.0

Le taux d'absentéisme est plus élevé à mesure que la tranche d'âge augmente. Cependant, on constate qu'entre 2023 et 2024, il y a une augmentation du taux d'absentéisme chez les agents de plus de 55 ans et chez les 25 à 35 ans.

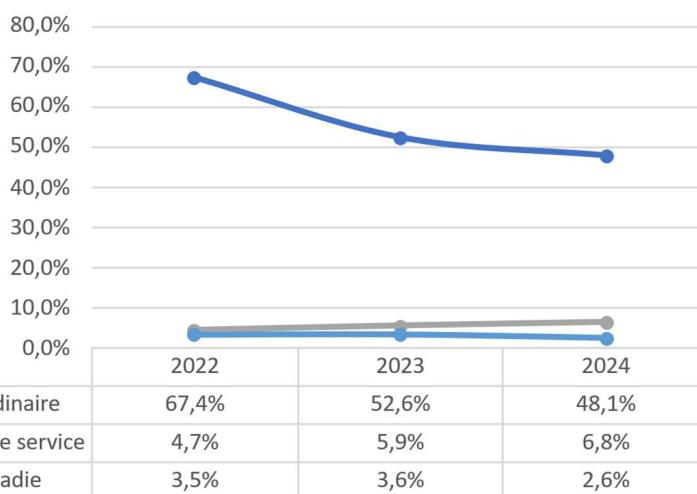
Valeur repère Communes de + 350 agents :

Tranche d'âge la plus concernée : 60 à 64 ans

Valeur repère
Communes de + 350 agents :

MO 48%
AS 5,1%
LM 1,8%

Evolution du taux d'exposition



Le taux d'exposition* mesure la part des agents ayant été au moins absent une fois dans l'année.

Depuis la fin de la crise sanitaire, on constate une baisse, concernant la maladie ordinaire, qui est équivalente à la moyenne nationale.

Les agents sont plus exposés aux accidents de service.

*(Nombre d'agents ayant été absents une fois/effectif au 31/12) x100

Valeur repère
Communes de + 350 agents :

MO 84%
AS 7%
LM 3%

Evolution du taux de fréquence



Le taux de fréquence* mesure la fréquence des événements survenus dans l'année pour 100 agents.

La fréquence de la maladie ordinaire est plus élevée que la moyenne nationale mais est en recul. La crise sanitaire avait encore marqué l'année 2022.

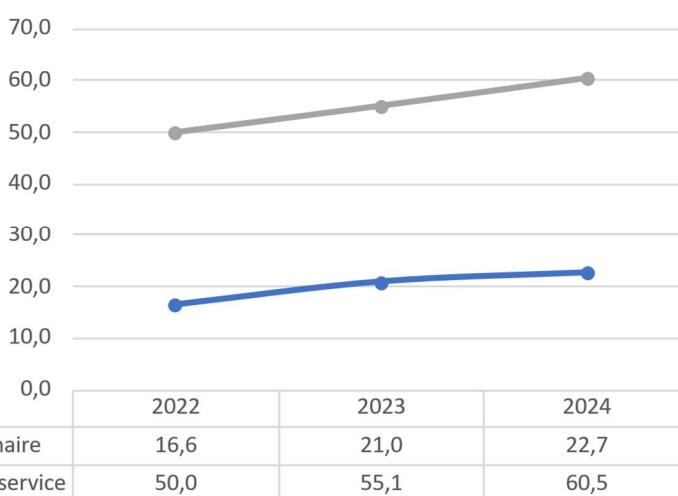
Le taux de fréquence des accidents de service et de la longue maladie sont moins élevés.

*(Nombre d'arrêts / effectifs au 31/12) x100

Valeur repère
Communes de + 350 agents :

MO 17,7
AS 47,5

Evolution de l'indice de gravité

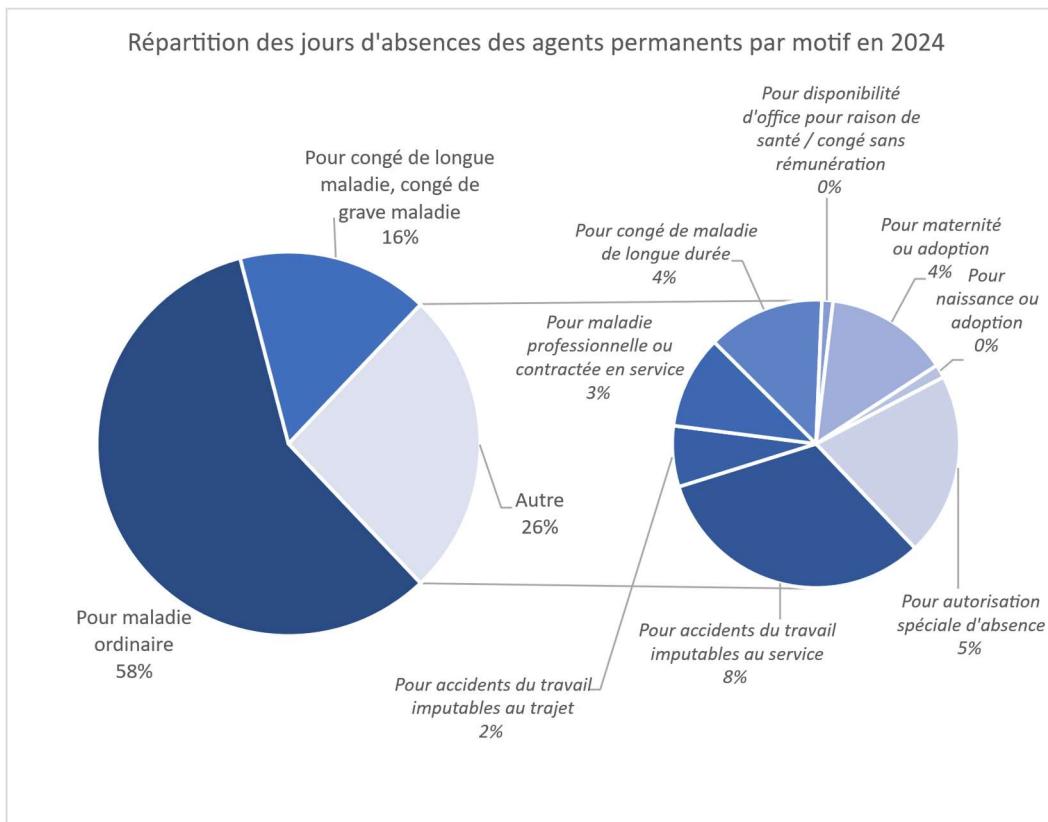


L'indice de gravité* évalue la gravité moyenne des arrêts et leur durée moyenne.

La gravité de la maladie ordinaire et des accidents de service est plus élevée que la moyenne nationale pour une commune de plus de 350 agents.

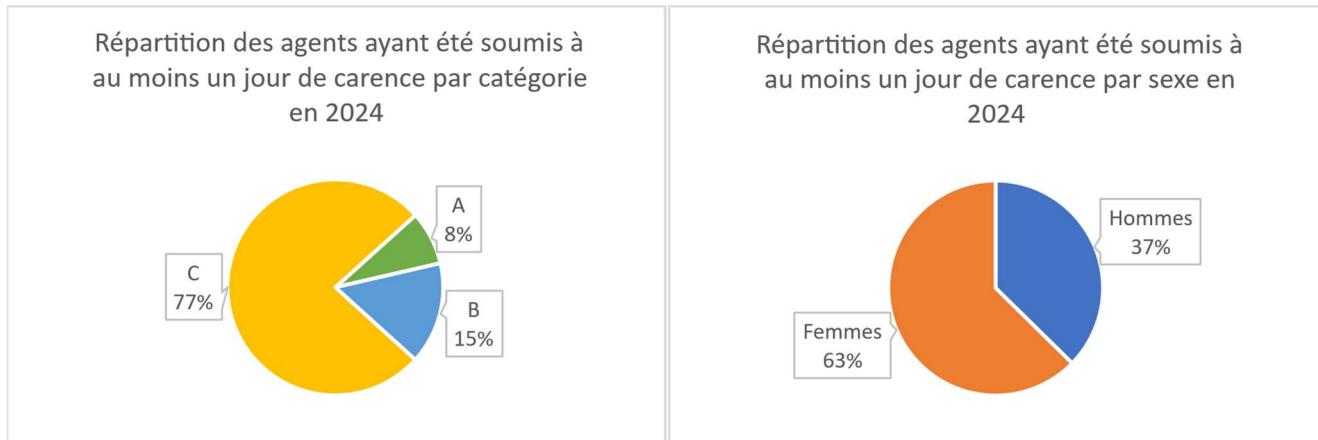
Elle est en augmentation depuis 2022.

*Nombre de jours d'absence/ nombre d'arrêts



source : indicateurs 2.1.1 ; 2.1.2

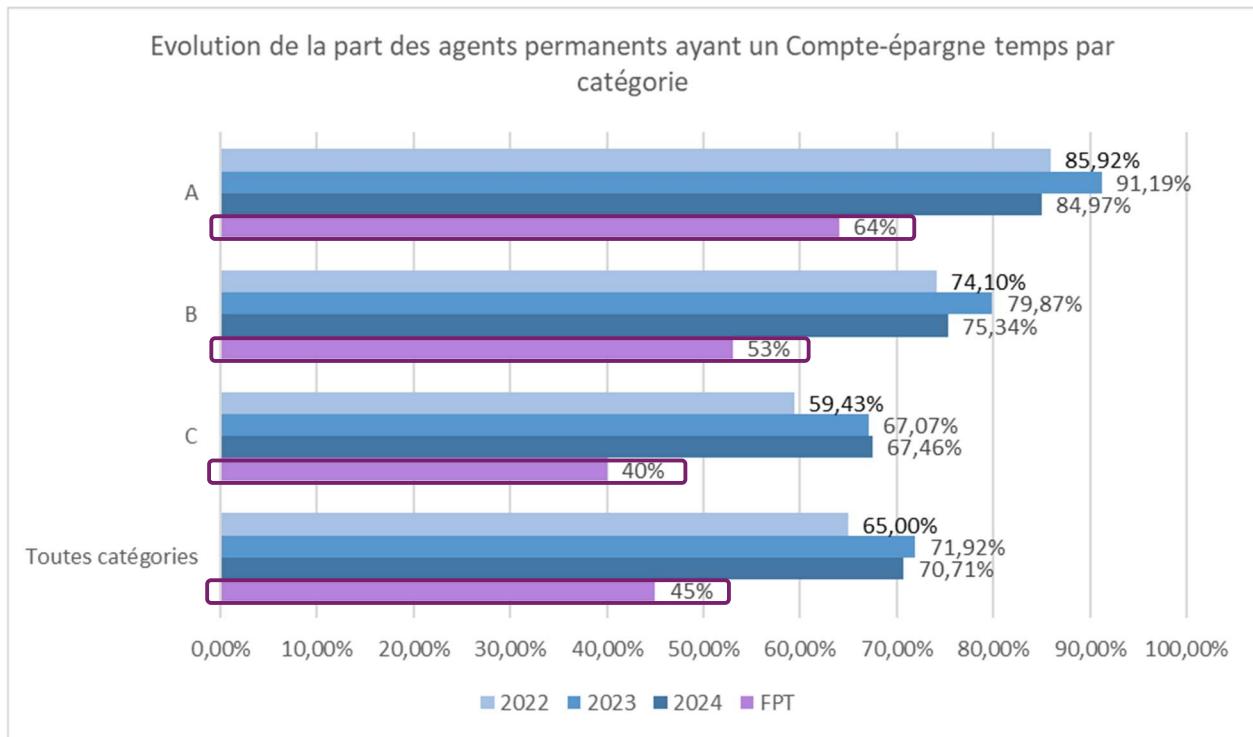
La carence



Proportionnellement à leur représentation dans les effectifs permanents, les femmes sont plus concernées par la journée de carence, du fait des métiers plus à risque et plus au contact avec le public (petite enfance).

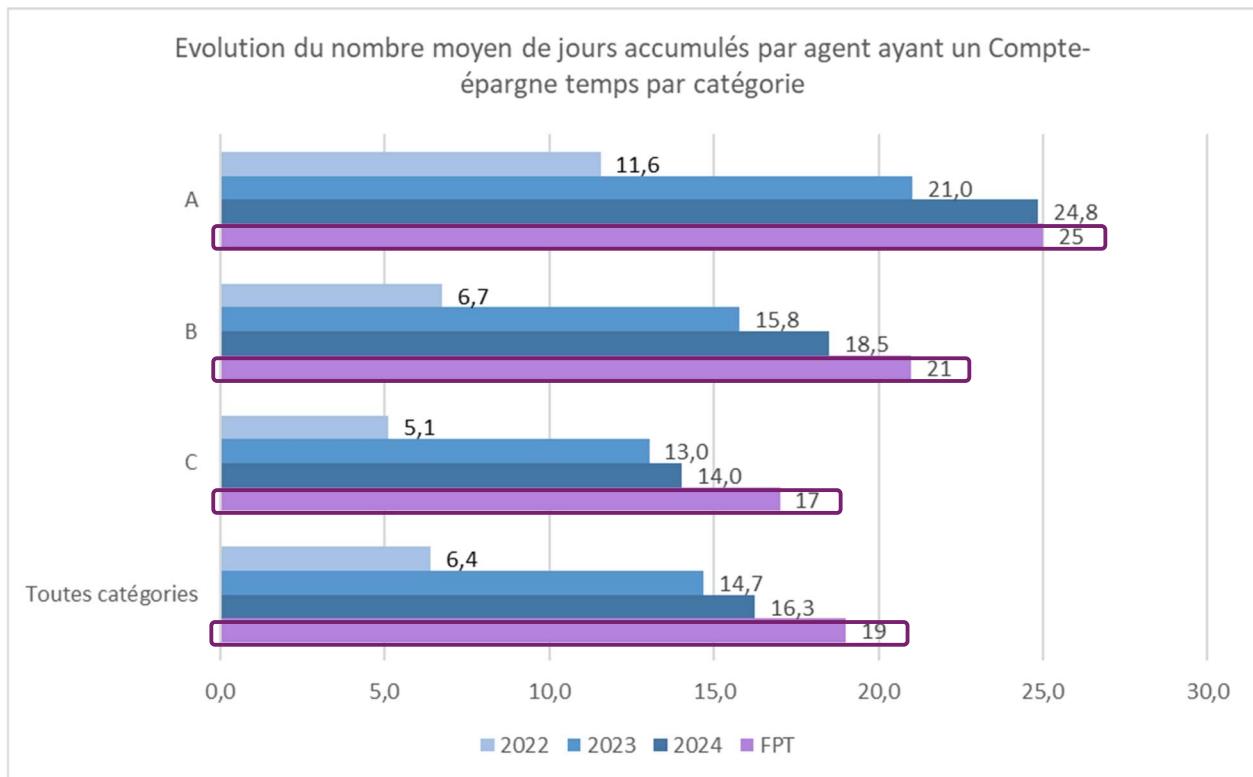
D2. CONGES

source : indicateurs 2.2.3



D'une manière générale, les agents sont plus souvent dotés d'un Compte-épargne temps que la moyenne en fonction publique territoriale. Les catégories A et B ont plus souvent un CET, contrairement à la catégorie C.

Depuis 2023, on voit une stabilité de la proportion d'agents ayant un CET.



Le nombre moyen de jours sur CET augmente depuis 2022. Les agents de catégorie A sont ceux qui alimentent le plus leur CET.

La réglementation prévoit que la capacité d'un CET soit de 60 jours maximum. En moyenne les agents l'ont alimenté à hauteur de 27% de cette capacité.

D3. TEMPS NON COMPLET ET TEMPS PARTIEL

source : indicateurs 1.1.1 ; 1.2.1 & 2.3.2 ; 2.3.3; 2.3.4; 2.3.5

Concernant les emplois permanents :		2024	Communes de + 350 agents	FPT
Type d'emploi	Temps complet	95,3%	92,1%	85%
	Temps non complet	4,7%	7,9%	15%

S'agissant des emplois permanent à temps non complet, en 2024, la Ville de Metz compte 82 emplois de ce type, dont 57 concernent la filière technique, en majorité les agents travaillant en restauration scolaire et ayant le statut de fonctionnaire.

La proportion de fonctionnaires et de contractuels à occuper des emplois à temps non complet est quasi équivalente (4,5% et 5,8%).

Concernant les emplois permanents :		2024	Communes de + 350 agents	FPT
Temps de travail des agents à temps complet	Temps plein	84,2%	93,3%	79%
	Temps partiel	15,8%	6,7%	11%
Part des agents à temps partiel	Hommes	2,2%	2%	2%
	Femmes	25,3%	10%	11%

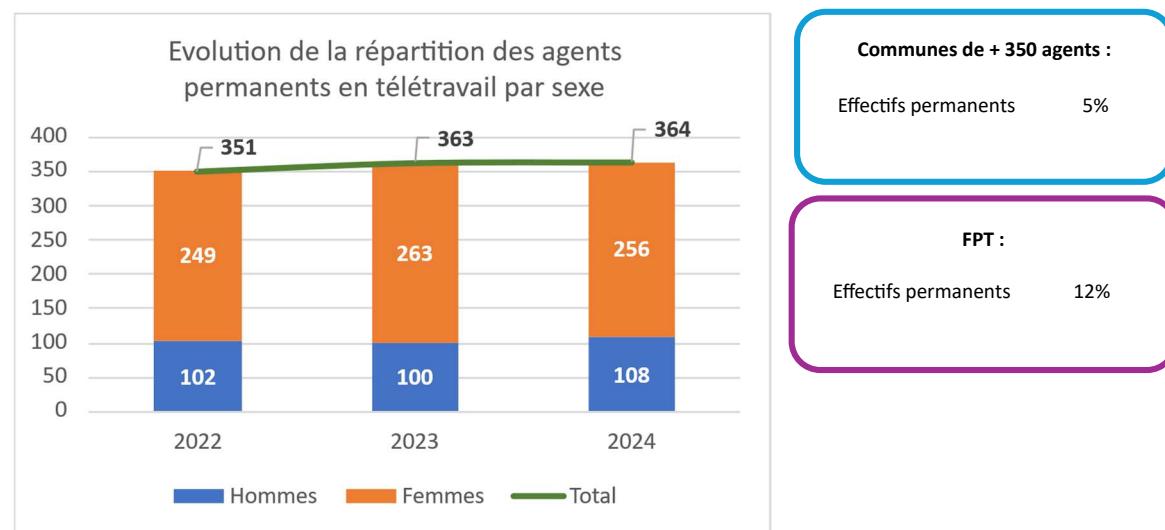
S'agissant des agents à temps partiel sur un emploi permanent à temps complet, en 2024, la Ville de Metz compte 264 agents concernés, dont 93,6% sont des femmes. Les temps partiels sont sur autorisation pour 87,5% d'entre eux. Concernant la répartition par catégorie, celle-ci reste stable depuis 2022.

Comparativement à la moyenne nationale des communes de plus de 350 agents et à la FPT, les caractéristiques des métiers de la Ville de Metz expliquent que le temps partiel concerne plus d'agents.

La part des hommes (2,2%) en temps partiel sur temps complet est équivalente à celle en FPT et pour une commune de plus de 350 agents. Cependant, la part des femmes est largement supérieure, 25% d'entre elles pratiquent un temps partiel.

D4. TELETRAVAIL

source : indicateurs 1.1.1 ; 1.2.1 ; 2.4.1



Le télétravail est bien développé à la ville de Metz (20,7%), comparé à la moyenne nationale pour une commune de + 350 agents.

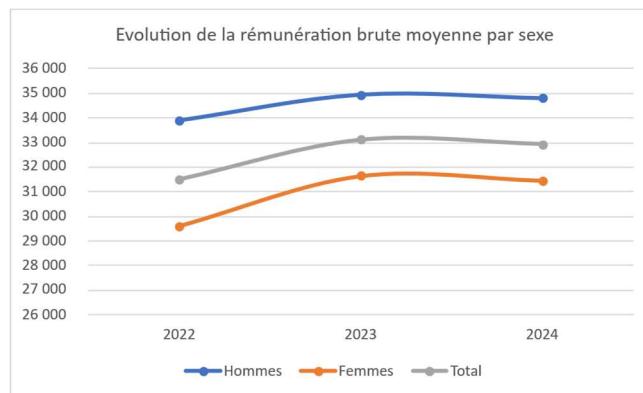
En 2024, 26% des femmes pratiquent le télétravail contre 14% des hommes, elles sont majoritairement en filière administrative (60,2%) et en filière culturelle (23,4%) sur des missions compatibles.

C'est aussi près de 60% des agents de catégorie A qui pratiquent le télétravail, les agents de catégorie C ne sont que 10,2% à le pratiquer.

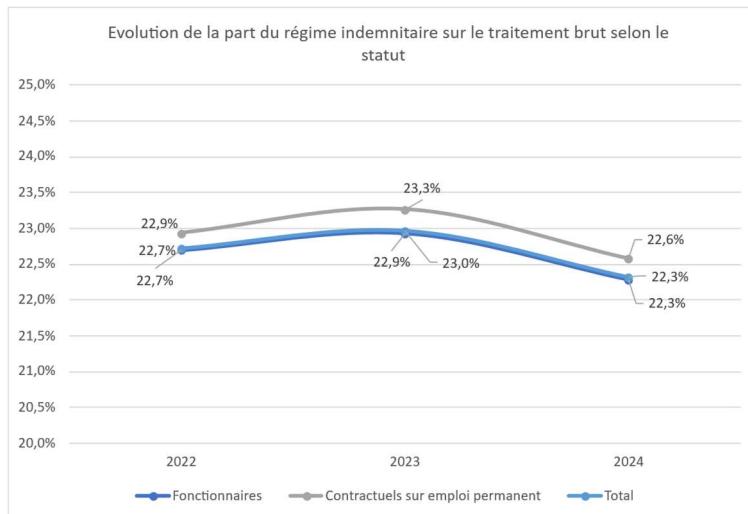
E. RÉMUNÉRATIONS

E1. REMUNERATIONS

source : indicateurs 3.1.1 ; 3.2.1



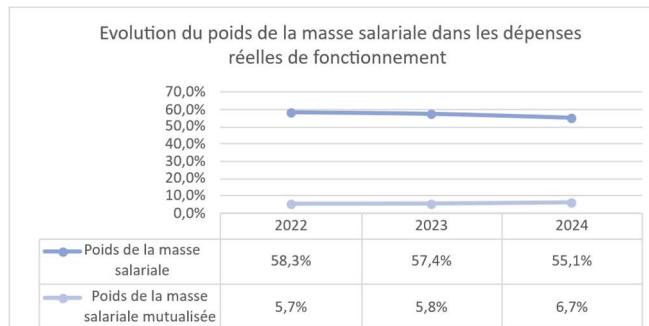
La rémunération brute moyenne des agents a augmenté en 2023 mais est en léger recul en 2024. Celle des femmes reste moins élevée que celles des hommes.



Communes de + 350 agents :
 Fonctionnaires 17%
 Contractuels 15%

Comparativement à la moyenne des communes de plus de 350 agents, la part du régime indemnitaire sur le traitement brut est supérieure. Celle-ci est en baisse depuis 2022, s'expliquant par le fait que le niveau de rémunération proposé à l'embauche se fait désormais plutôt sur l'indice de rémunération, appréciant l'ancienneté et l'expérience professionnelle des agents.

E2. DEPENSES DE FONCTIONNEMENT



Valeur repère
Communes de +
350 agents :
 Poids de la
 masse salariale :
 58%

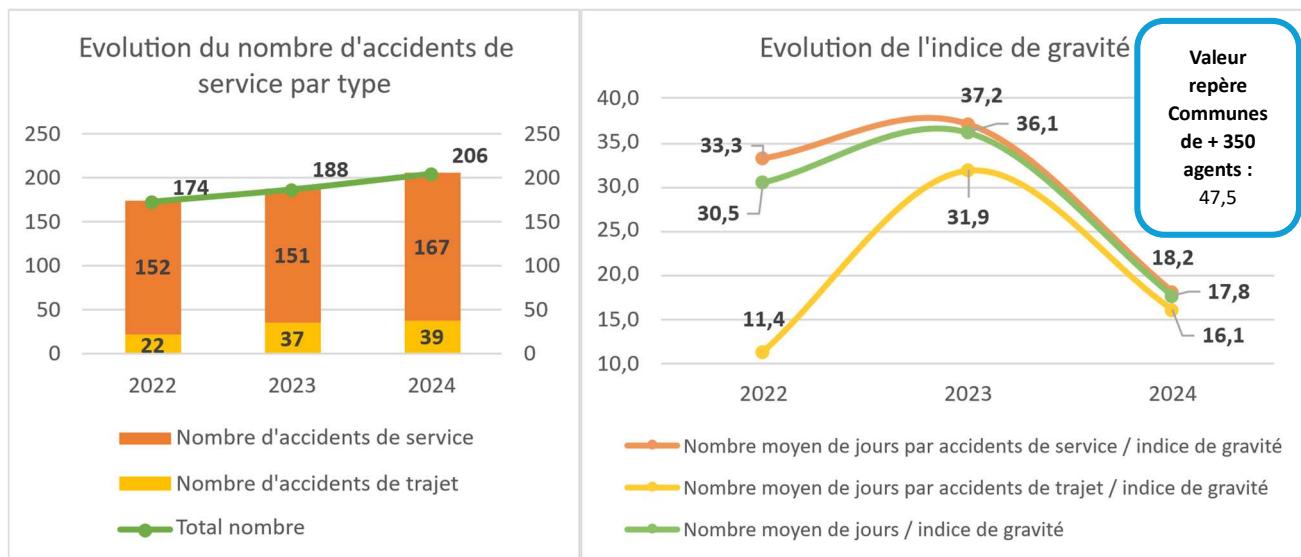
Le poids de la masse salariale dans les dépenses réelles de fonctionnement est en baisse. Cela s'explique principalement par les mesures de maîtrise de la progression des dépenses de personnel en 2023 et 2024 et les mutualisations, tandis qu'une grande partie des autres dépenses de fonctionnement ont progressé notamment en raison de l'inflation.

F. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

F1. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Nombre d'événements pour 100 agents :	2022	2023	2024	Communes de + 100 000 habitants
Accidents de service	6,4	6,4	6,9	7,3
Accidents de trajets	0,9	1,6	1,6	1,8
Maladies professionnelles	0,3	0,4	0,1	1,1

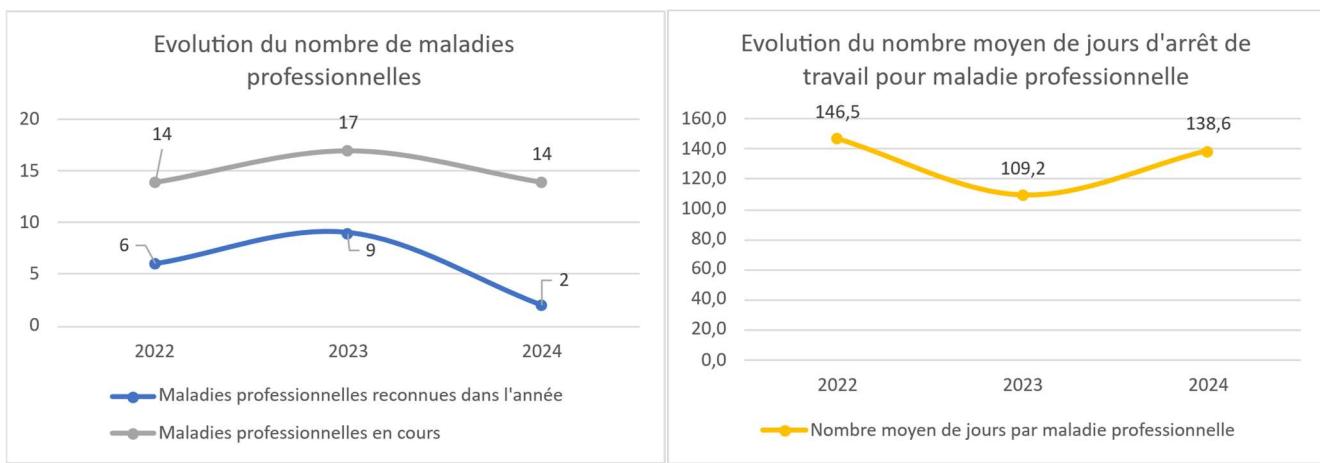
Globalement, la Ville de Metz montre moins d'événements liés à des accidents de service ou des maladies professionnelles que la moyenne nationale des communes de plus de 100 000 habitants.



source : indicateurs 4.2.1 + 1.1.1 ; 1.2.1 ; 1.3.1

Indice de gravité : nombre moyen de jours d'arrêt suite à accident de service/de trajet*

En 2024, on constate une augmentation du nombre d'accidents, mais l'indice de gravité total (17,8) a baissé et reste en deçà de l'indice de gravité national des accidents de trajet et de service des communes de plus de 350 agents.



source : indicateur 4.2.2

Les reconnaissances de maladie professionnelle sont revenues au niveau de 2022, après une légère hausse en 2023. Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail liés connaît le mouvement inverse.

En 2024, elles touchent exclusivement les filières technique, sociale et médico-sociale, et principalement les femmes (86%).

F2. MOYENS DE PRÉVENTION

source : indicateurs 4.1.1 ; 4.1.4 à 4.1.8

La Ville de Metz s'est dotée en 2015 d'un Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui a bénéficié d'une dernière mise à jour en 2024.

En 2024, entre autres, une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) a été mise en œuvre.

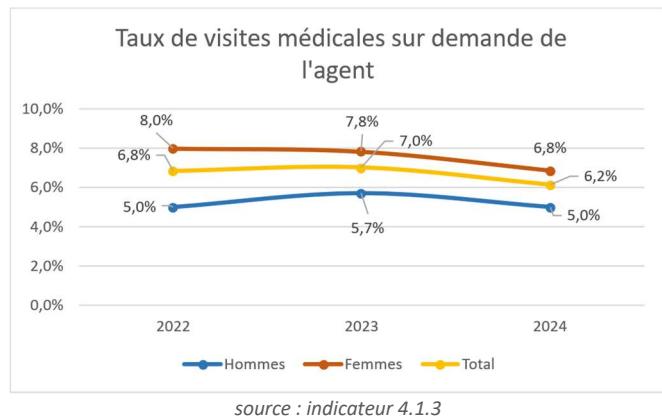
	2024	Communes de + 100 000 habitants
Existence d'un DUERP	OUI	43% des collectivités
Au moins une démarche de prévention	OUI	19% des collectivités
Nombre de personnel de prévention		
Assistants	18	27,1
Conseillers	1	3,4
Agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI)	0	0,4
Infirmiers (ETP)	2	1,1
Médecins (ETP)	1	0,9

Grâce à la création du service de santé au travail mutualisé, la Ville fait partie des 54% des communes de plus de 100 000 habitants ayant au moins un infirmier, et des 69% d'entre elles ayant un médecin. Comparé au nombre moyen de personnels dédiés à la prévention dans les communes de plus de 100 000 habitants, elle est cependant moins bien dotée. Toutefois, ce chiffre ne prend pas en compte les 3 préveteurs et l'ergonome de la Direction des Ressources Humaines.

Concernant l'intervention d'agents chargés des fonctions d'inspection, la collectivité fait appel au Centre de Gestion de la Moselle.

F3. VISITES MÉDICALES

Depuis 2022, les visites médicales sont réalisées exclusivement par le Service interne de santé au travail.



Valeur repère
Communes de + 350 agents : 4,1%

Les demandes de visites spontanées auprès du médecin de prévention ne concernent pas les visites périodiques programmées dans le cadre de la médecine de prévention.

Comparativement au taux moyen de visites médicales spontanées des communes de plus de 350 habitants, le taux total à la Ville de Metz est plus élevé (6,2%).

69% des visites ont été demandées par des femmes, alors qu'elles représentent 62% des effectifs totaux.

F4. DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, instaurent un dispositif de signalement qui a pour objet :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes
- de traiter les faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif a été validé par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) le 18 décembre 2023 à la Ville de Metz.

	2022	2023	2024	Communes de + 350 agents
Nb d'actes envers le personnel (avec et sans arrêt)				
Violence physique (y compris sexuelle)	3	11	4	1
Harcèlement moral	0	3	1	1
Harcèlement sexuel	0	1	0	
Agissement sexiste	0	2	0	
Discrimination	1	0	0	
Menaces	5	5	7	1
Total	9	22	12	

source : indicateurs 4.3.1 ; 4.3.2

En 2024, les principaux actes recensés l'ont été au titre des menaces, émanant exclusivement d'usagers. Comparativement à la moyenne nationale des actes envers le personnel des communes de plus de 350 agents, les violences physiques et les menaces sont élevées.

F5. INAPTITUDES

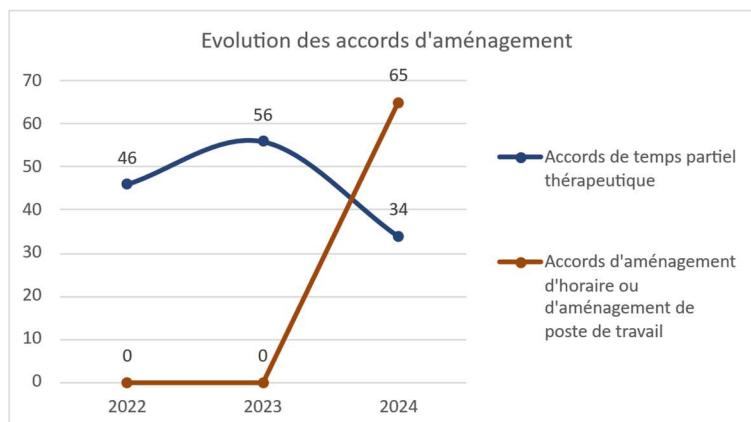
source : indicateur 4.4.1

F5.1. Aménagements de poste

Des aménagements de poste peuvent être proposés par la médecine de prévention, ils peuvent porter sur l'organisation du travail, le poste et l'accessibilité du lieu de travail (cette donnée n'était pas disponible en 2022 et 2023).

Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être autorisé lorsque le maintien ou la reprise du travail sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent, et lorsque l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation fonctionnelle afin de recouvrer un emploi compatible avec son état de santé. Cette autorisation survient après présentation d'une demande écrite de l'agent accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin traitant.

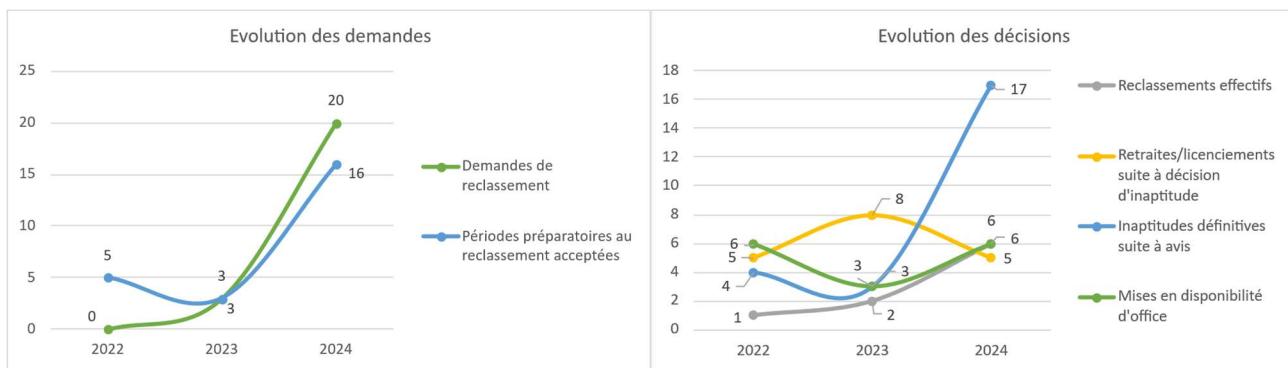
Son renouvellement doit être soumis à l'avis d'un médecin agréé et éventuellement par la formation restreinte du Comité médical départemental.



F5.2. Reclassements et inaptitudes

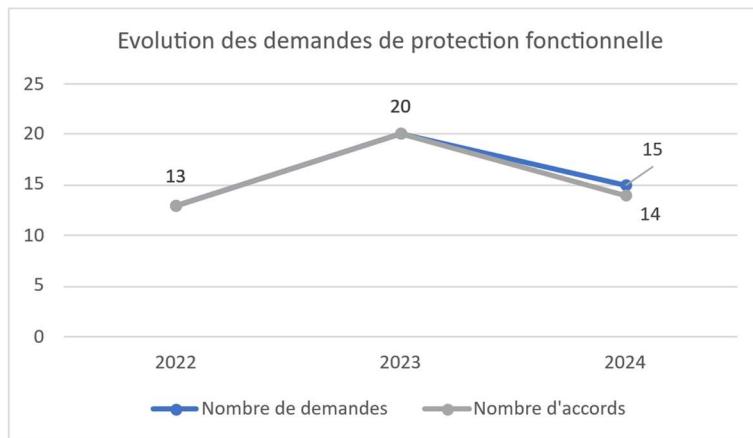
La Ville de Metz pratique une politique de mobilité dite préventive et permet aux agents de changer de fonctions afin de prévenir une éventuelle situation d'inaptitude et une demande de reclassement¹. Malgré cela, le nombre de procédures de reclassement est en hausse en 2024.

La collectivité a une obligation de moyen et non de résultat pour les procédures de reclassement. L'agent déclaré inapte peut refuser de faire la demande de reclassement, ou refuser les propositions faites par la collectivité. Il est également possible qu'aucun poste ne puisse être proposé à l'agent. Dans ces cas, une décision de licenciement ou une retraite pour inaptitude sera finalement imposée à l'agent.



Après un avis d'inaptitude non suivi par une procédure de reclassement ou une PPR, le délai avant la décision définitive de retraite ou de licenciement est à l'heure actuelle de 10-18 mois. Durant cette période, les agents concernés sont placés en position de disponibilité d'office. Ce délai, qui dépend d'une procédure impliquant plusieurs acteurs externes, explique l'augmentation du nombre d'agents placés en disponibilité d'office.

F5.3. Protection fonctionnelle



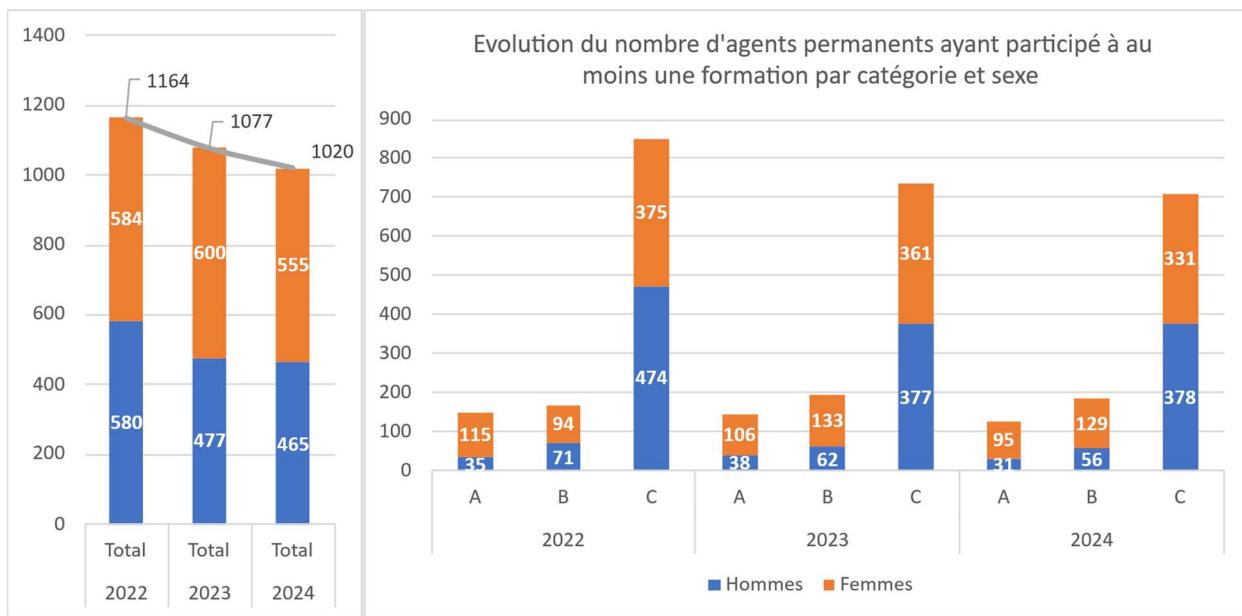
En 2024, 15 demandes de protection fonctionnelle ont été adressées par des agents, toutes au motif d'agressions subies dans le cadre de leurs fonctions.

67% des demandes ont été faites par des hommes.

¹ Lorsque le médecin du travail constate que l'état de santé ne permet plus à l'agent d'exercer les fonctions relevant de son grade, il peut préconiser un reclassement. Pour constater cette inaptitude, la collectivité sollicite l'avis d'un médecin expert agréé. À la suite de cette visite, le Conseil médical départemental est systématiquement saisi par la collectivité pour avis. En cas d'avis d'inaptitude totale et définitive à l'exercice des fonctions correspondant au grade, émis par le Conseil médical départemental, la collectivité engage la procédure de reclassement. Il est proposé à l'agent une Période Préparatoire au Reclassement (PPR), destinée à se préparer à exercer de nouvelles fonctions, via un engagement à réaliser des actions de reconversion et par un accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle. A l'issue de cette PPR, ou si l'agent la refuse, celui-ci doit impérativement solliciter par courrier son reclassement qui doit s'effectuer obligatoirement sur un emploi et autre grade d'un autre cadre d'emplois. La collectivité ayant une obligation de moyen et non de résultat, dans certains cas aucun poste ne peut être proposé à l'agent. Celui-ci peut également refuser les propositions ou de faire la demande de reclassement. Une décision de licenciement ou une retraite pour inaptitude sera finalement imposée à l'agent.

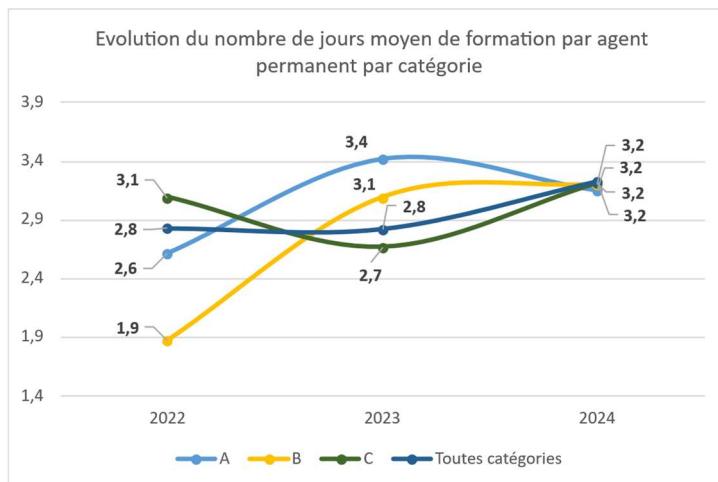
G. FORMATION

G1. FORMATION



source : indicateurs 5.1.1.1 ; 5.1.2 + 1.1.1 ; 1.2.1 ; 1.3.1

Depuis 2022, le nombre d'agents permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année est en baisse.

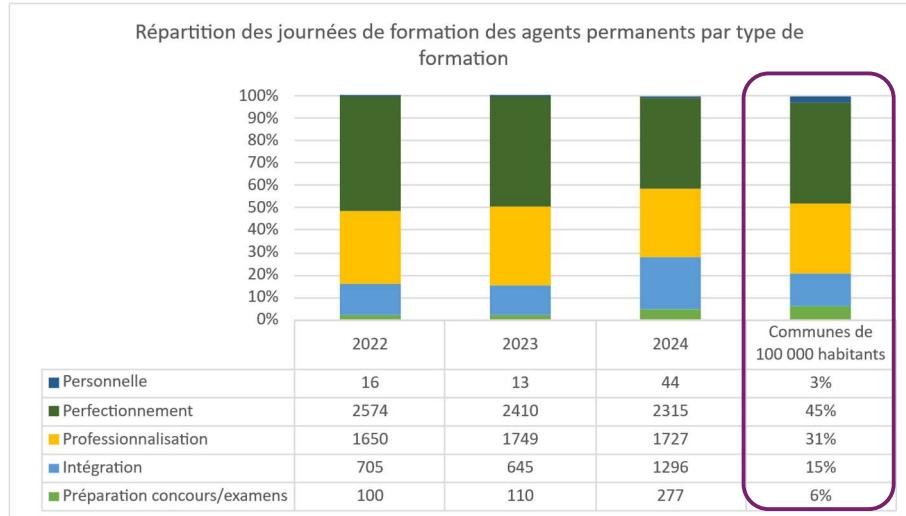


En moyenne, les agents bénéficient d'un nombre de jours de formation plus élevé que la moyenne nationale des communes de plus de 350 agents et d'une manière générale dans la fonction publique territoriale.

En 2024, les agents ont été moins nombreux à partir en formation, mais leurs formations ont été plus longues.

FPT :
1,88

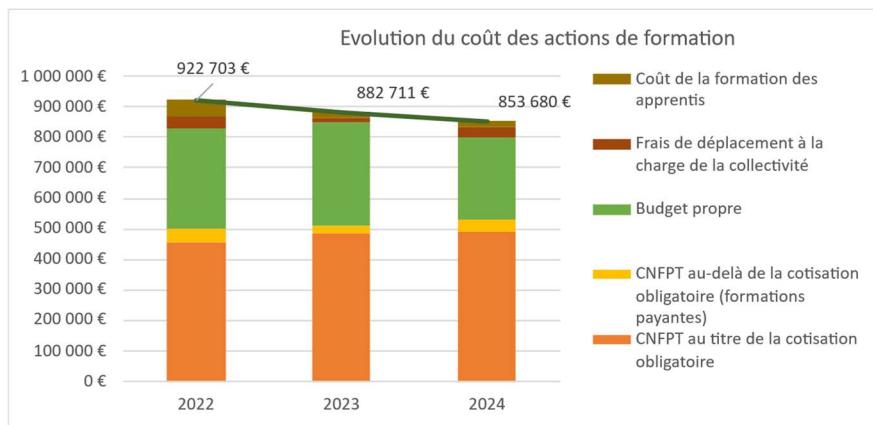
Communes de + 350 agents :
1,7



source : indicateur 5.1.1.2

La répartition des journées de formation montre une forte augmentation des formations d'intégration en 2024 qui s'explique par l'embauche des policiers municipaux dont la formation initiale d'application dure 75 jours. Les préparations aux concours et examens ont également progressé. Les formations de perfectionnement quant à elles ont reculé au profit des formations dites statutaires (intégration et professionnalisation).

G2. BUDGET DE LA FORMATION



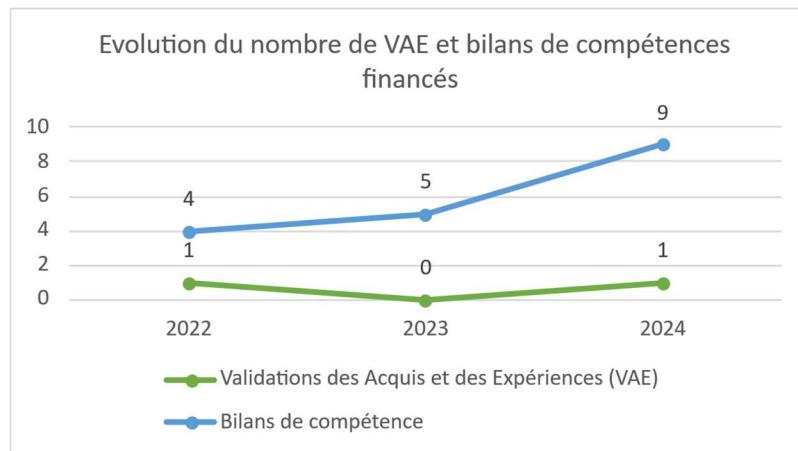
source : indicateur 5.1.4

La cotisation obligatoire du CNFPT représente 62,4% du budget consacré par la formation.

	2022	2023	2024	Communes de + 350 agents
Montant moyen alloué à la formation par agent permanent	487 €	496 €	475 €	364 €

En 2024, la part de la formation dans la masse salariale s'est élevée à 0,91%.

G3. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET BILANS DE COMPETENCE

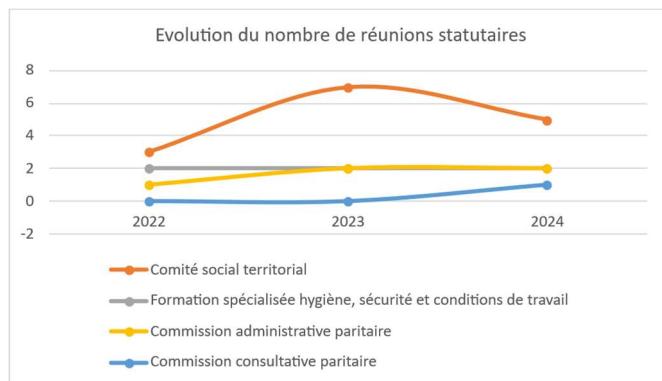


source : indicateur 5.1.3

La Ville de Metz accompagne ses agents dans la validation de leurs acquis, leur permettant ainsi une évolution professionnelle. Elle propose également des bilans de compétences via un prestataire externe, notamment dans le cadre du dispositif de maintien dans l'emploi, et sur prescription de son service interne de conseil en mobilité.

H. DIALOGUE SOCIAL

H1. REUNIONS STATUTAIRES

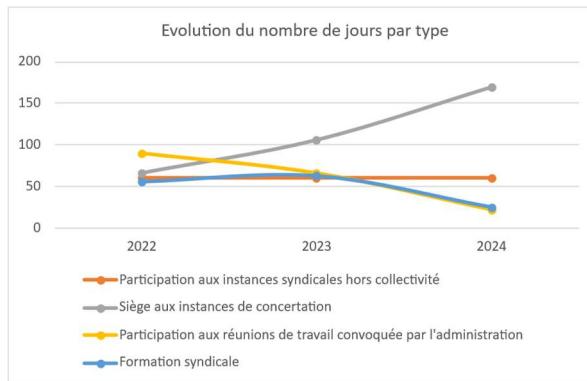


source : indicateur 6.1.1

Le CST et le F3SCT se réunissent régulièrement. Ces deux instances sont communes avec le Centre Communal d'Action Sociale de Metz.

En 2024, une Commission consultative paritaire s'est réunie, pour la première fois depuis 2022.

H2. DROITS SYNDICAUX



source : indicateur 6.1.2

H3. CONFLITS DU TRAVAIL



source : indicateur 6.1.3

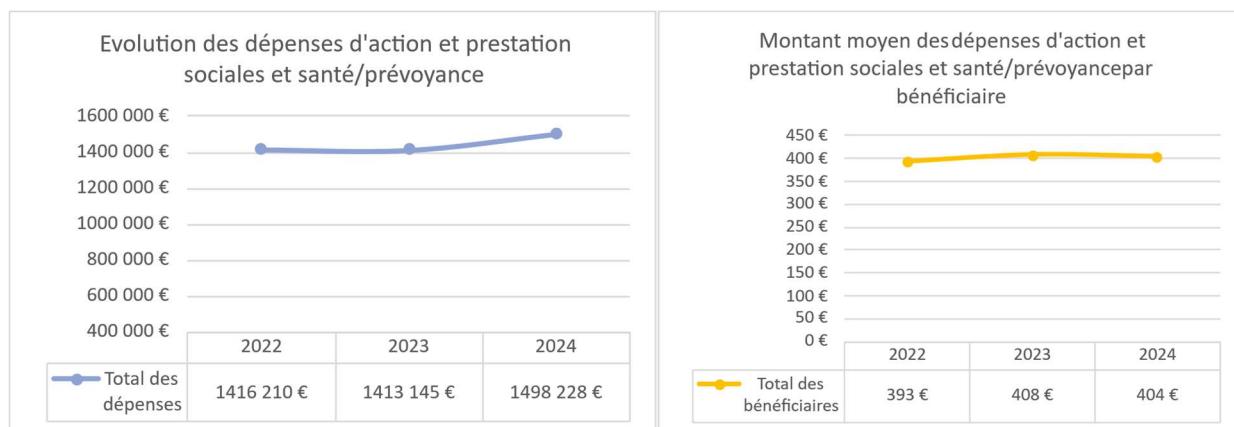
Les grèves en 2023 ont été faites dans le cadre des mouvements nationaux contre la réforme des grèves et pour le pouvoir d'achat. En 2024, une grève locale s'est déroulée, concernant les conditions de travail des agents de la restauration scolaire.

I. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

source : indicateurs 7.1.1 ; 7.2.2 ; 3.4.7

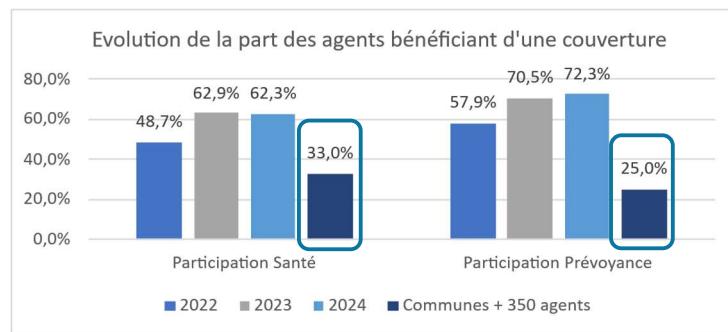
Action sociale



En 2024, la Ville de Metz a choisi la souscription au service d'action sociale Plurélya. Cela a entraîné une augmentation des dépenses et des bénéficiaires.

Protection sociale complémentaire

Concernant les couvertures santé et prévoyance, la Ville de Metz fait partie des 25% de collectivités proposant des participations aux deux types de prestation. En 2024, on constate une légère augmentation de la part de bénéficiaires à ces prestations. La part des agents municipaux bénéficiant d'une participation au contrat prévoyance est deux fois plus élevée que la moyenne nationale pour une commune de plus de 350 agents.



J. DISCIPLINE

DISCIPLINE

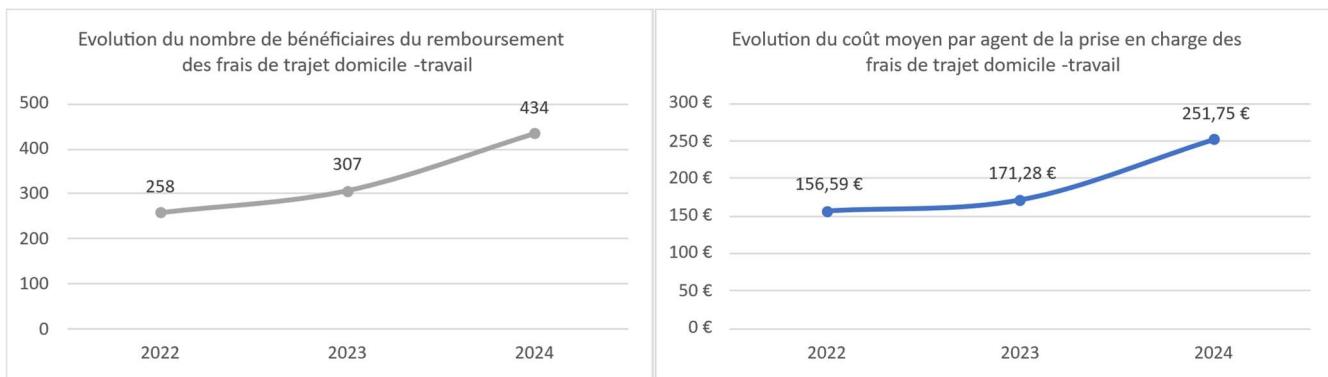
source : indicateur 8.1.1

		2022	2023	2024	FPT
Nombre de sanctions		2	3	9	
Gravité de la sanction	1 ^{er} groupe	100%	100%	89%	86%
	2 ^{ème} groupe	0%	0%	0%	3%
	3 ^{ème} groupe	0%	0%	11%	6%
	4 ^{ème} groupe	0%	0%	0%	4%
Principaux motifs	Qualité de service	100%	67%	78%	54%
	Incorrects, violences, insultes, harcèlement moral	0%	33%	11%	18%
	Probité, intégrité	0%	0%	11%	9%
	Autres	0%	0%	0%	19%
Part des femmes sanctionnées		0%	50%	0%	22%

A la Ville de Metz comme dans la fonction publique territoriale en général, le principal motif de sanction est la qualité de service.

K. ENVIRONNEMENT

MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT



source : indicateur 9.1.1 + interne

En 2024, les bénéficiaires du remboursement des frais de trajet domicile-travail représentent 14,4% des effectifs, tous types confondus présents au cours de l'année.

Nous pouvons constater une augmentation du coût de cette prestation entre 2023 et 2024, explicable notamment par l'élargissement de la prise en charge à partir du 1er septembre 2023 (50 à 75%).