

**DRH-Mutualisée**



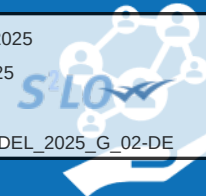
Maison du développement - Place du marché  
2ème étage - accueil 9 h - 12 h / 14 h - 17 h

# Synthèse du Rapport Social Unique de la Ville de Marmande

## Rapport Social Unique 2023

Réunion du Conseil municipal

30 juin 2025

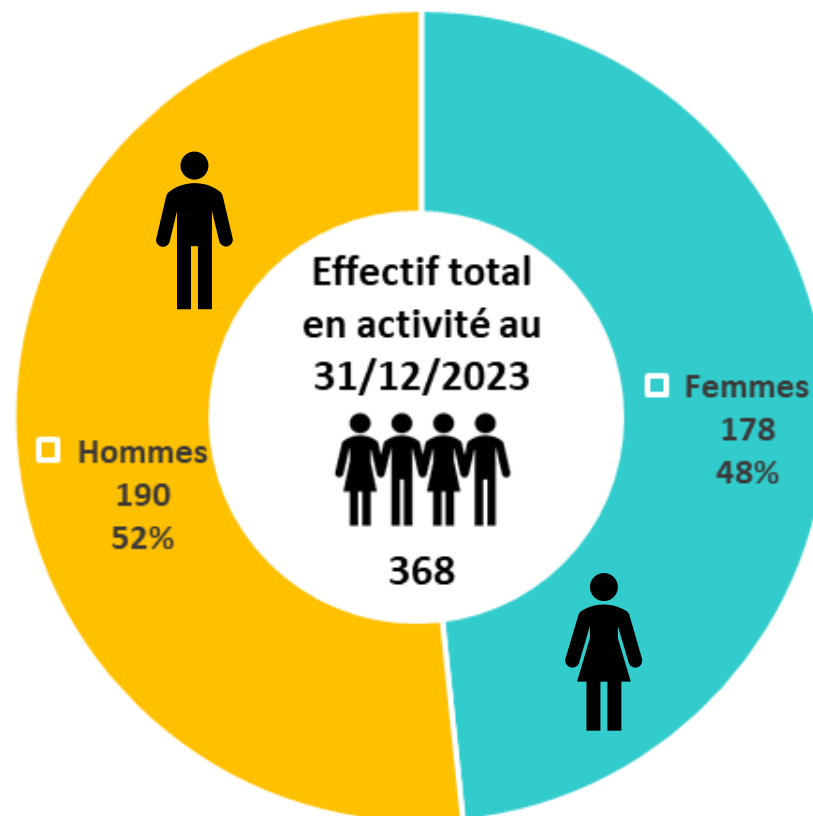
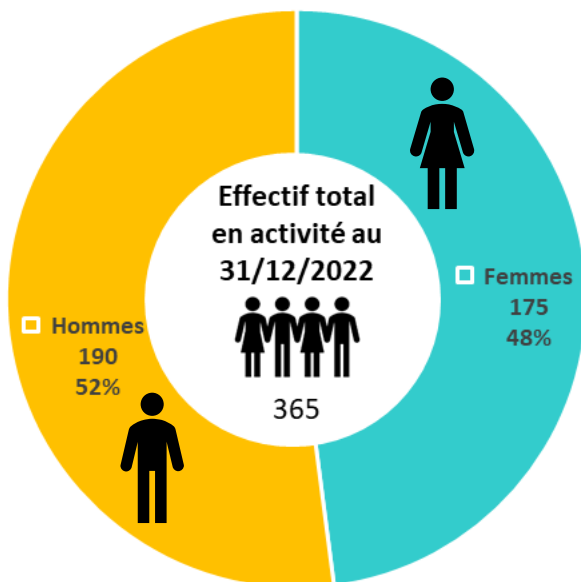


## ► Cadre juridique



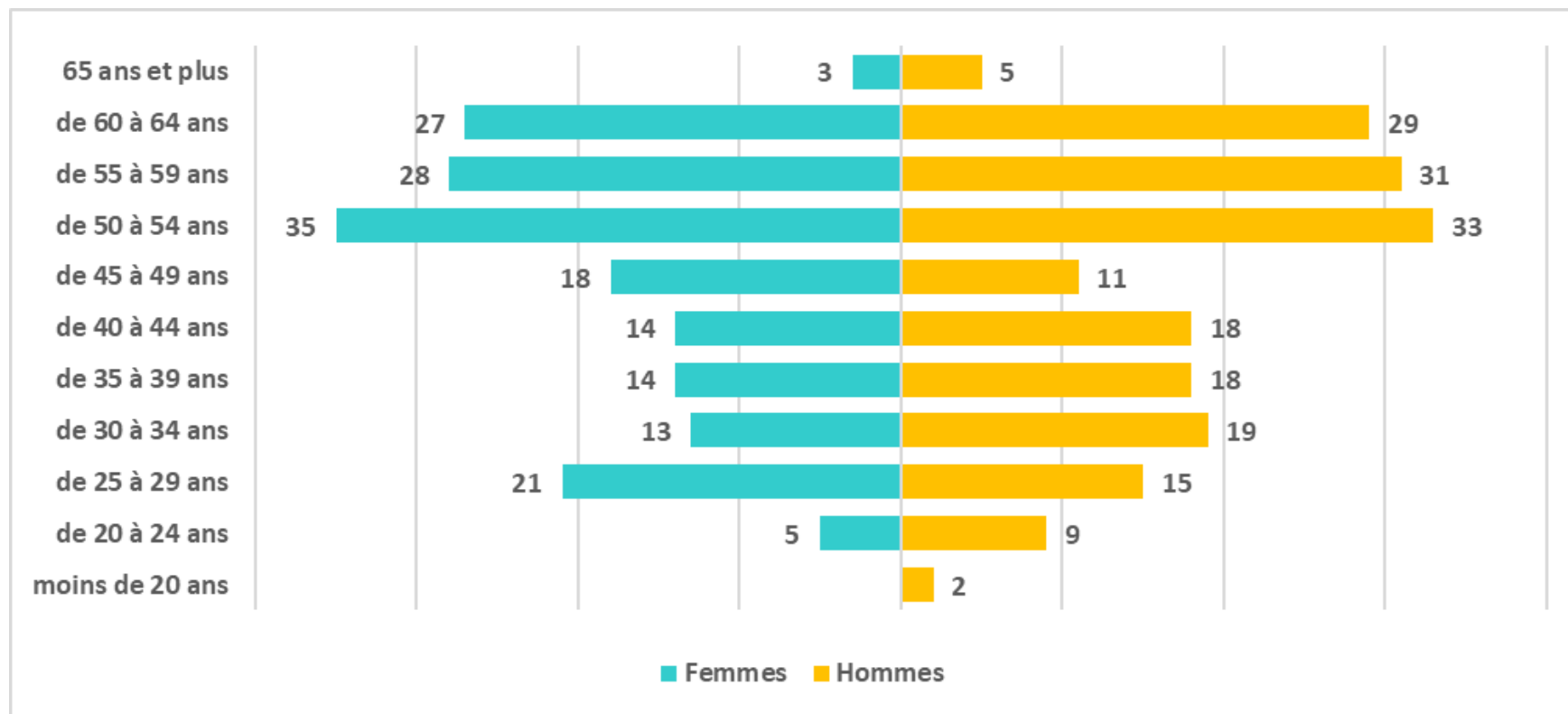
- ✓ Le rapport social unique (RSU) est prévu aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du code général de la fonction publique
- ✓ Les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un rapport social unique (RSU)
- ✓ Il s'établit chaque année au titre de l'année civile écoulée
- ✓ Par défaut statistique, certaines informations n'ont pas été renseignées pour l'instant, dès lors que la qualité de la donnée pouvait être mise en doute ou par défaut de données fiables. Par exemple : (Effectifs en ETPT, données de payes moyennées distribuées ou lissées, ...)
- ✓ L'essentiel des données statistiques sur les effectifs reposent sur les données figées au 31/12/2023 (ou 31/12/2022 pour comparaison)

## ► Les effectifs au 31 décembre 2023



- ✓ 3 effectifs actifs au global sont comptabilisés en plus au 31 décembre 2023 qu'à la même date en 2022.
- ✓ La composition globale de l'effectif actif au 31 décembre montre une répartition femmes / hommes stable dans le temps.

## ► Pyramide des âges 2023



✓ Une pyramide assez symétrique, ce qui traduit une distribution homogène des femmes et des hommes sur les différentes tranches d'âges.

✓ 52 % de l'effectif a plus de 50 ans.

✓ Nombreux départs en retraite à prévoir dans les années à venir

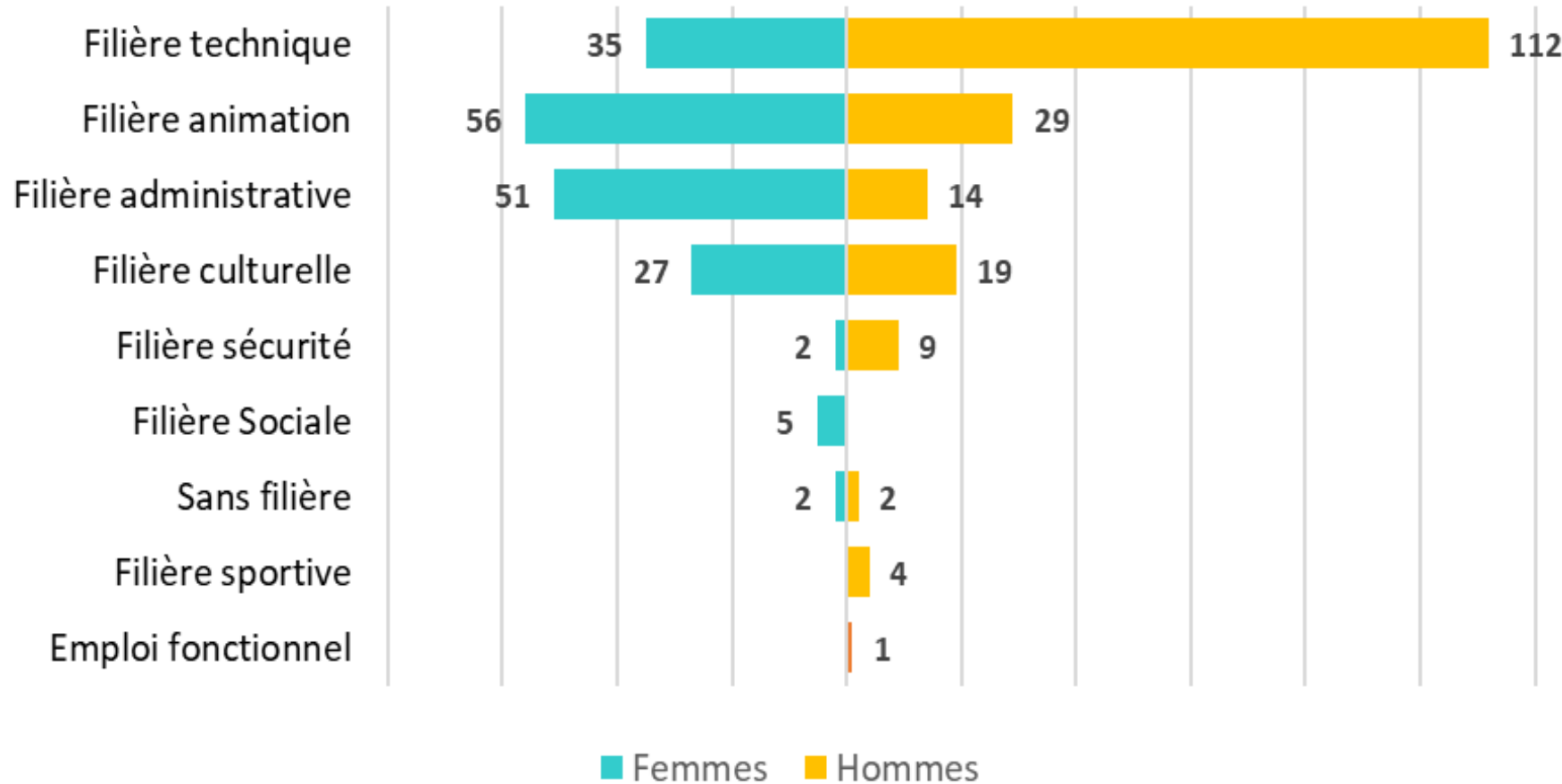
- Enjeux : au-delà de 50 ans, faire face à l'usure professionnelle sur certains métiers, en développant la prévention et l'accompagnement des transitions subies
- Recrutements à anticiper pour renouveler les départs massifs dans l'avenir

Age moyen  
des femmes  
= 47 ans

Age moyen  
des hommes  
= 46 ans

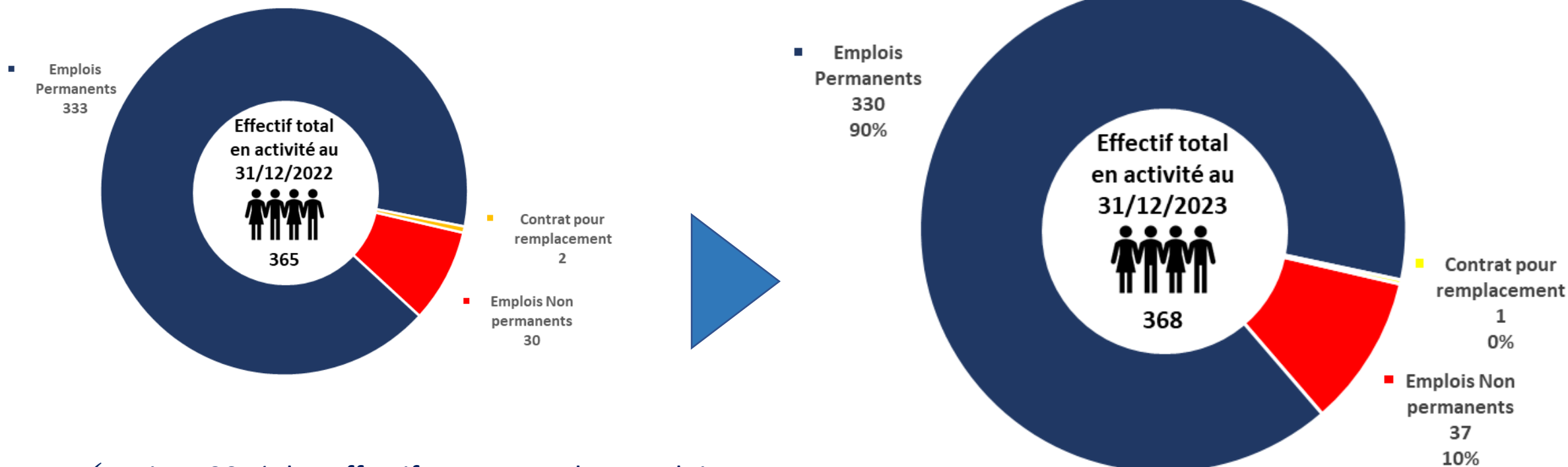


## ► Répartition Femmes / Hommes par filières



- ✓ La filière technique est composée à 76 % d'hommes.
- ✓ Les femmes représentent en cumul 71 % des effectifs des filières animation et administrative.
- ✓ Les agents sans filières sont les apprentis.

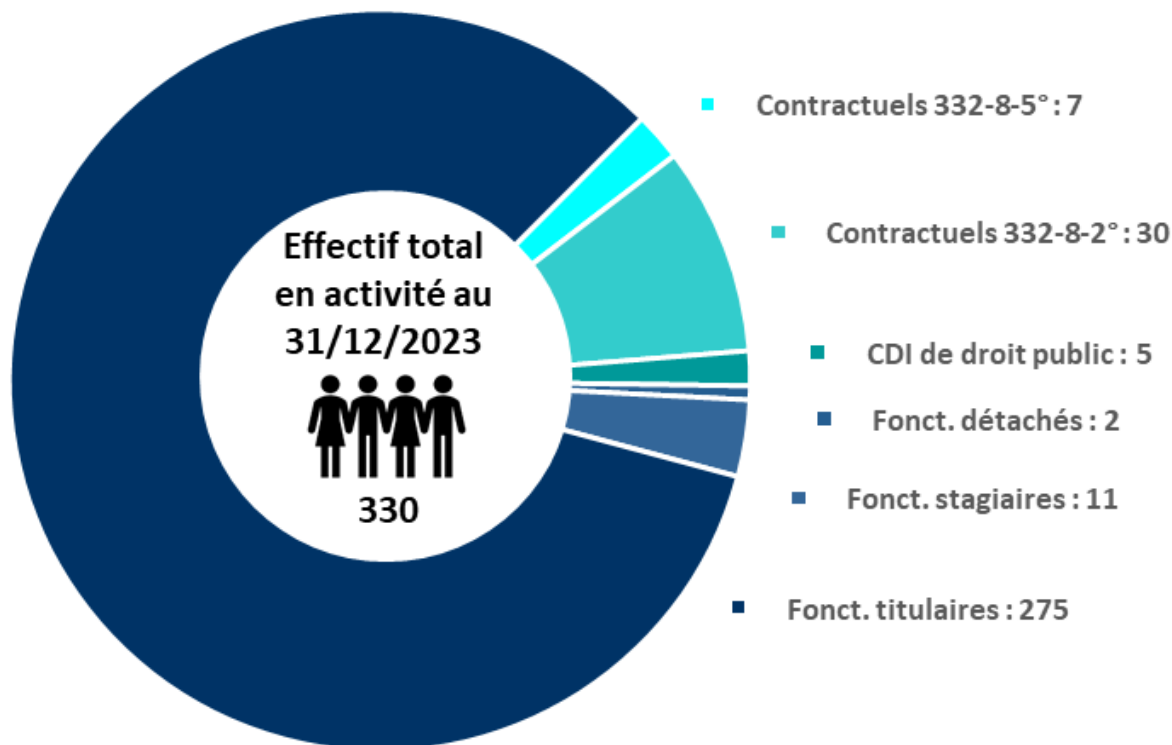
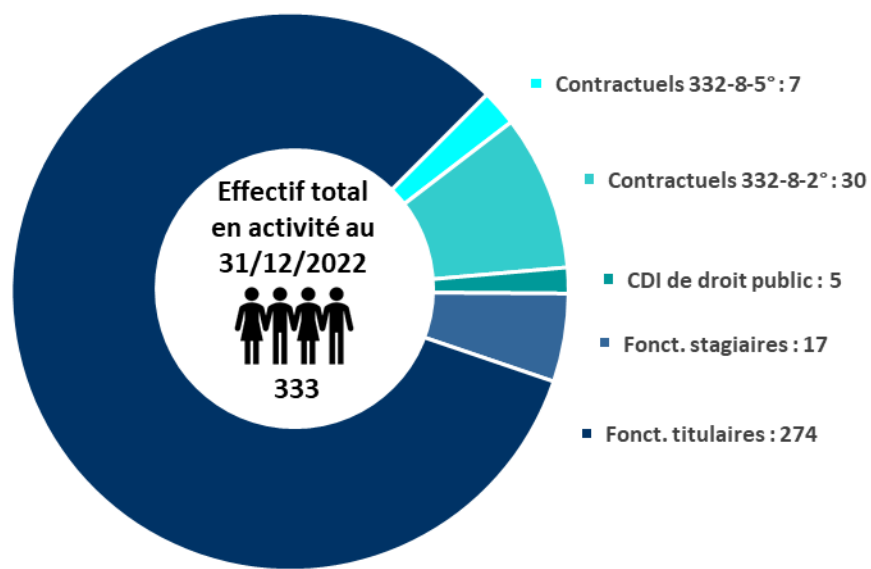
## ► Répartition Emplois permanents / non permanents



✓ Environ 90 % des effectifs occupent des emplois permanents.

L'effectif non permanent peut être assez volatile d'une année sur l'autre, d'autant plus que certains recrutements sont opérés sur des CDD pour accroissement d'activité avant mise en stage, afin de sécuriser le processus de sélection.

## ► Typologie des emplois permanents :



Les contrats sur emplois permanents sont essentiellement justifiés par :

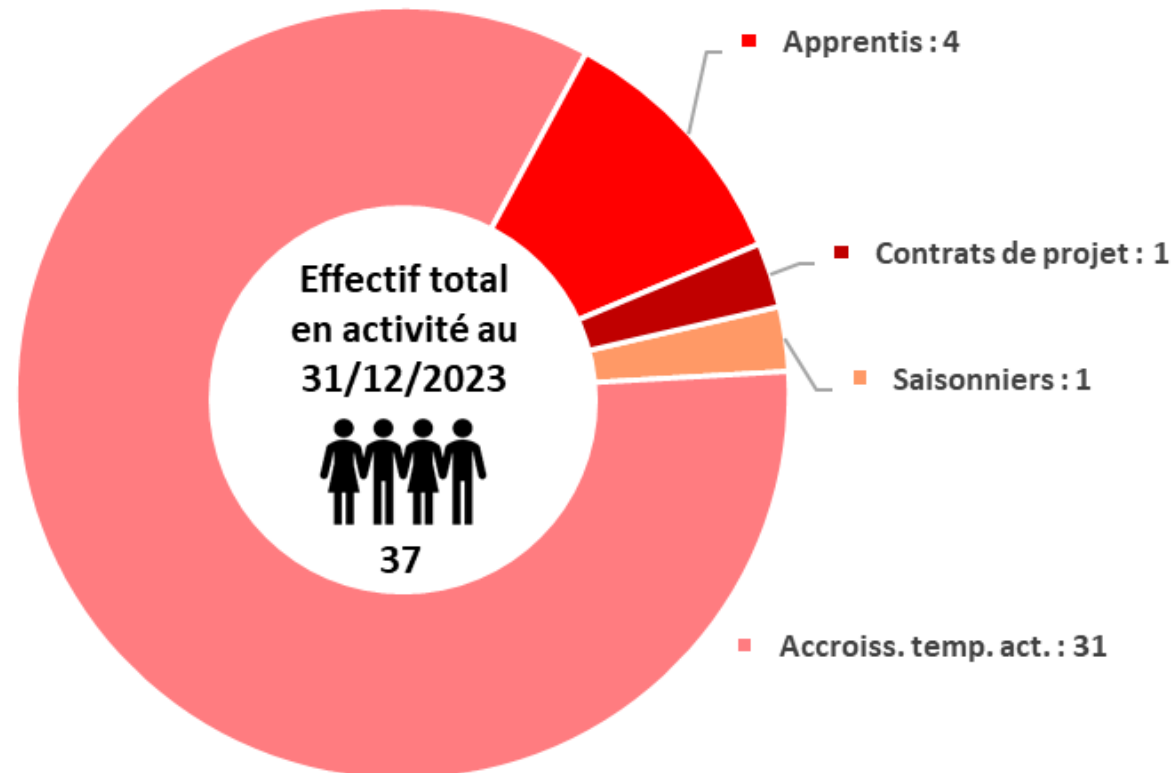
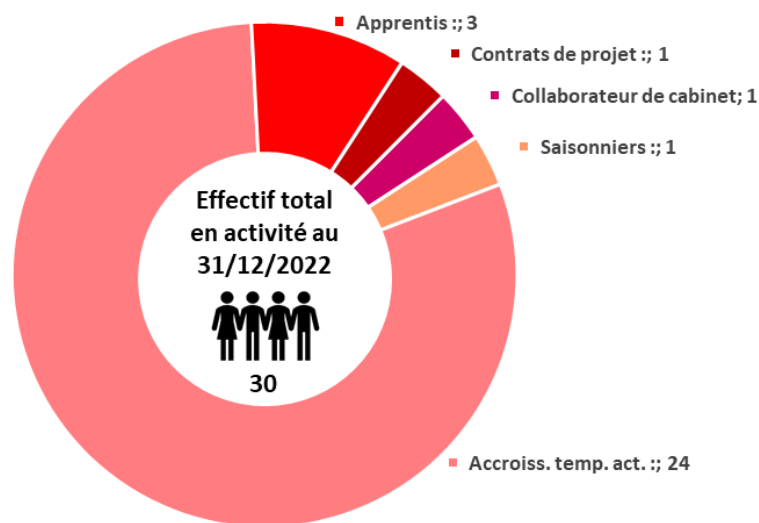
- une carence de fonctionnaire lors du recrutement (76 %)
- des emplois d'une quotité inférieure à 50 % (12 %)
- ou des situations de CDI de droit public (12 %)

Parmi les fonctionnaires, deux agents sont détachés de la fonction publique d'Etat

## ► Typologie des emplois non permanents

Les emplois non permanents sont :

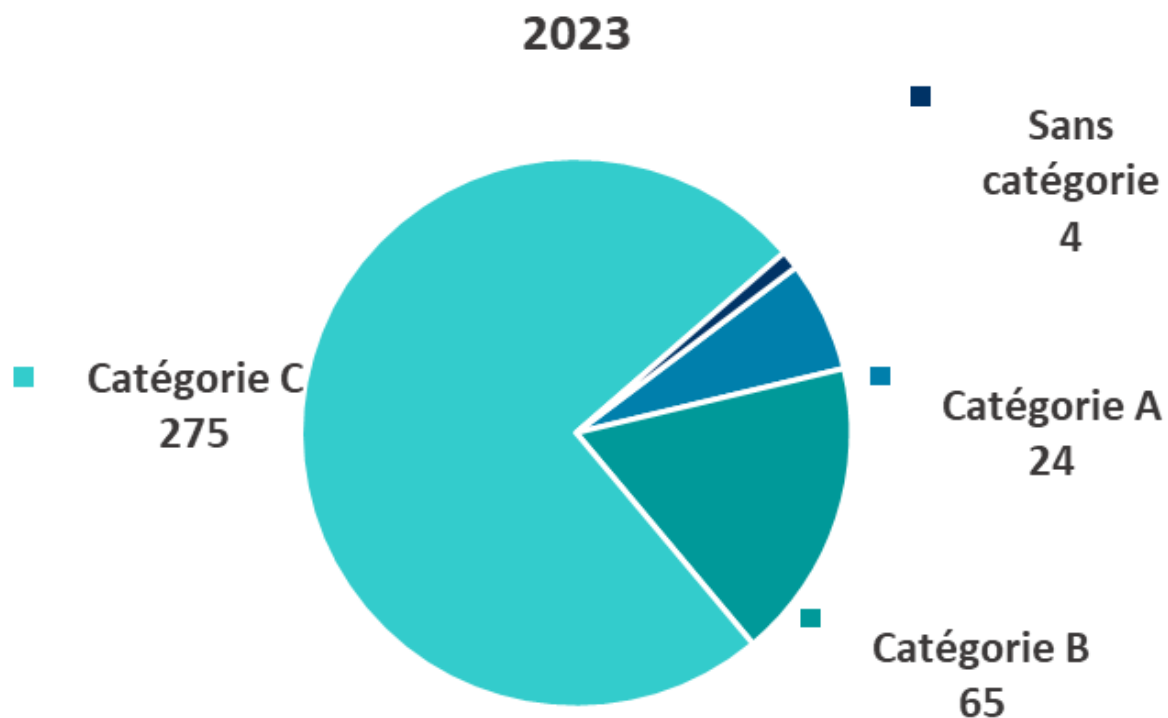
- les CDD pour contrats de projet
- Les CDD saisonniers
- Les CDD pour renforts ponctuels (ATA)
- Les autres types de contrats : apprentis...



Pour les emplois non permanents, environ 85 % sont des contrats « ATA » au 31 décembre 2023  
En 2023, la ville renforce son offre d'accueil d'agents en contrats d'apprentissage (de 3 à 4 apprentis)

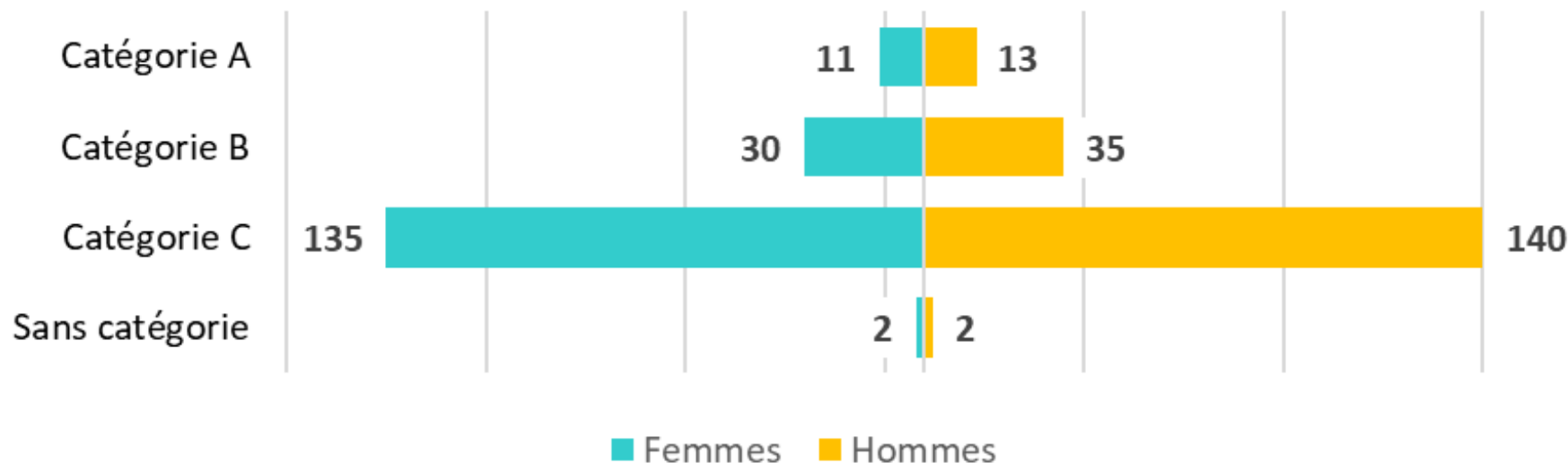


## ► Répartition selon les catégories d'emplois



- Les apprentis n'entrent pas dans les catégories hiérarchiques.
- 75 % sont des agents de catégorie C
- la population de cadres et professions supérieures représente 25 % de l'effectif avec 7 % de catégorie A et 18 % de catégorie B.
- Les catégories A et B relèvent principalement des filières culturelle (38) (statut des enseignants), administrative (26) et technique (13) (expertise et/ou encadrement).
- Cette répartition est stable dans le temps.

## ► Répartition selon les catégories d'emplois



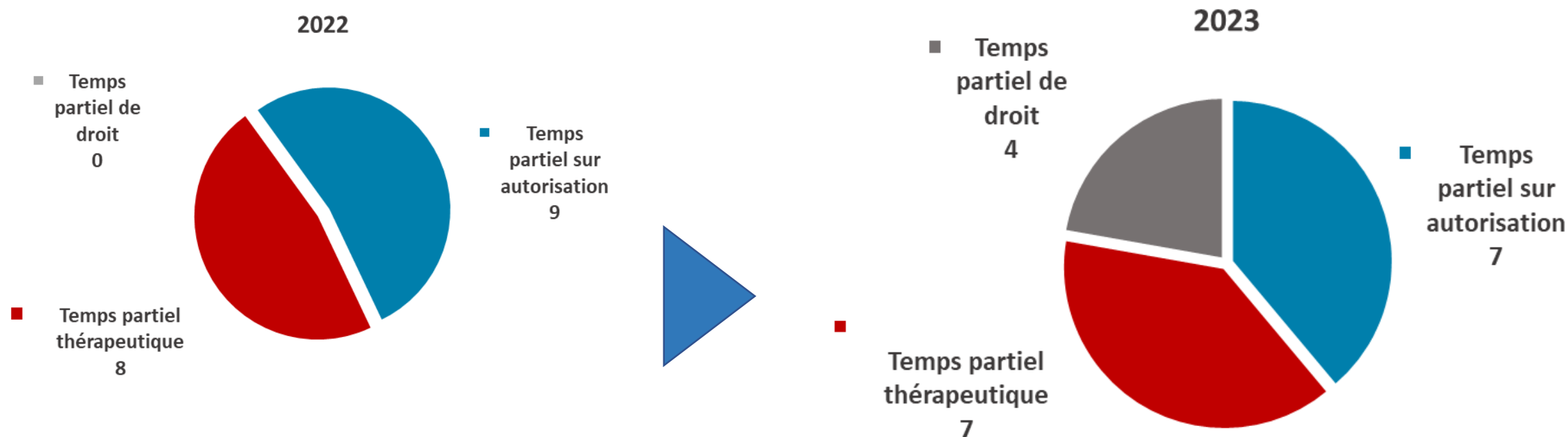
- La répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories d'emplois est assez équilibrée dans l'ensemble. On compte 41 femmes sur les catégories A et B pour 48 hommes.
- En proportion, la somme des catégories A et B (46 % de femmes pour 54 % d'hommes) est conforme à la proportion des effectifs de la collectivité (46 % de femmes au total pour 54 % d'hommes).

## ► Temps de travail 2023 : TC / TNC

|                                  | Temps complet |            | Temps non complet |           |
|----------------------------------|---------------|------------|-------------------|-----------|
|                                  | Masculin      | Féminin    | Masculin          | Féminin   |
| Fonctionnaires                   | 135           | 163        | 7                 | 2         |
| Détaché FPT                      | 1             | 1          |                   |           |
| CDI emplois permanents           | 1             | 3          | 1                 |           |
| CDD emplois permanents           | 6             | 4          | 19                | 8         |
| <b>Sous-total Permanents</b>     | <b>143</b>    | <b>171</b> | <b>27</b>         | <b>10</b> |
| Contrat de projet                | 1             | 0          | 0                 | 0         |
| Apprenti                         | 2             | 2          |                   |           |
| CDD renforts ou saisonniers      | 7             | 6          | 10                | 9         |
| Coll. Cabinet                    |               |            |                   |           |
| <b>Sous total Non permanents</b> | <b>10</b>     | <b>8</b>   | <b>10</b>         | <b>9</b>  |
| CONT - Remplaçant                | 1             |            |                   |           |
| <b>Sous-total Remplacement</b>   | <b>1</b>      | <b>0</b>   | <b>0</b>          | <b>0</b>  |
|                                  | <b>154</b>    | <b>179</b> | <b>37</b>         | <b>19</b> |

- ✓ Les femmes fonctionnaires à temps non complet représentent 1,9 % de l'effectif total contre 0,5 % pour les hommes fonctionnaires
- ✓ les agents à temps non complet représentent 11 % des emplois permanents et 51 % des emplois non permanents
- ✓ Les femmes à temps non complet représentent 10 % de l'effectif total contre 5 % d'hommes

## ► Temps de travail 2023 : tps partiel



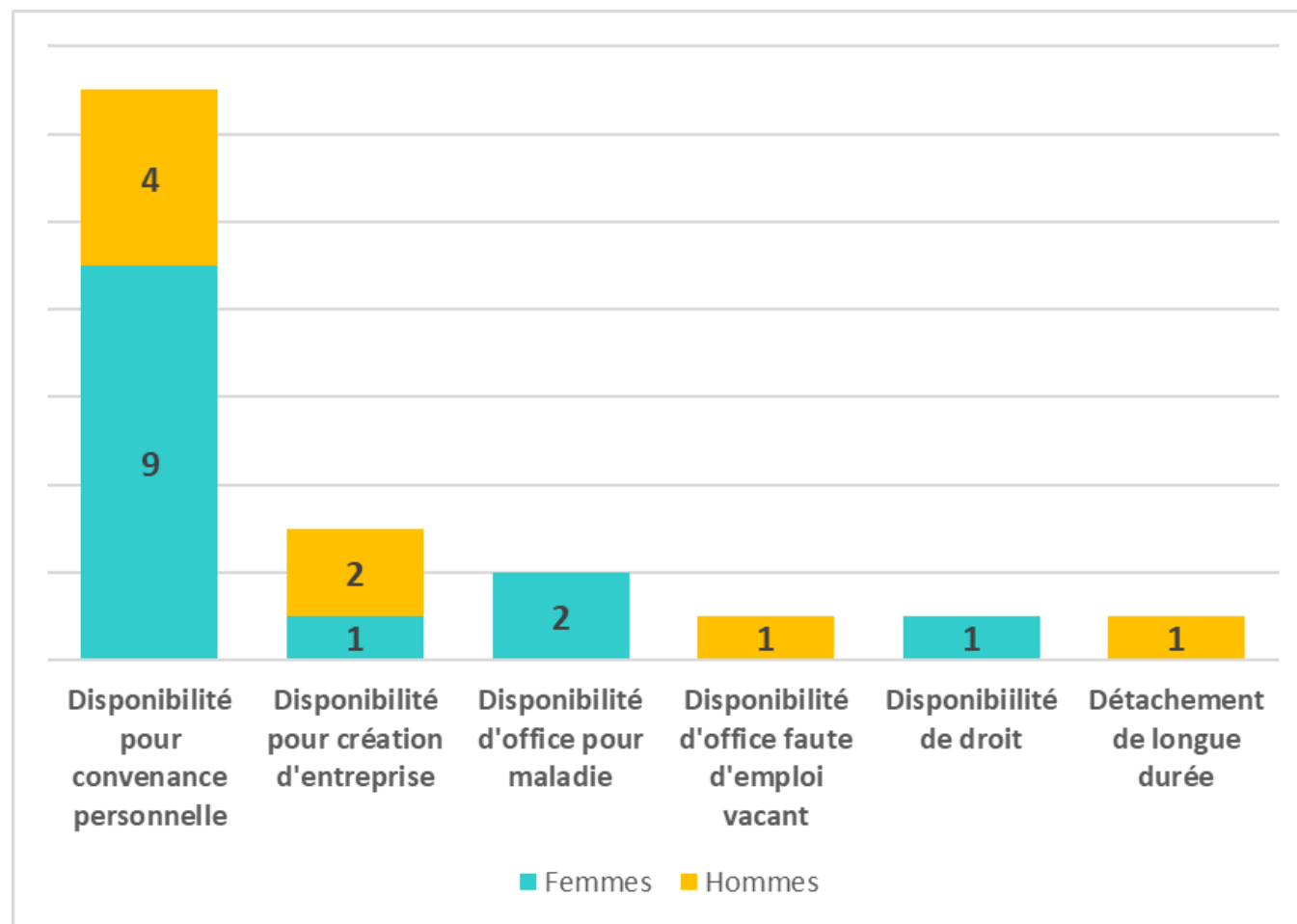
- ✓ En 2023, le temps partiel concerne 4,9 % de l'effectif total en activité contre 4,7 % en 2022, variation peu importante compte tenu du volume d'effectif concerné assez faible pour une commune de cette taille.
- ✓ Le temps partiel est soit sur autorisation (1,9 % en 2023) soit prescrit par le médecin traitant pour raisons de santé (1,9 % en 2023) soit de droit (1,1 % de l'effectif en 2023). Le temps partiel thérapeutique constitue un outil d'accompagnement de la reprise de travail.

## ► Temps de travail 2023 : temps partiel

|                                  | Activité   |            | Temps partiel de droit |          | Temps partiel sur autorisation |          | Temps partiel thérapeutique |          |
|----------------------------------|------------|------------|------------------------|----------|--------------------------------|----------|-----------------------------|----------|
|                                  | Féminin    | Masculin   | Féminin                | Masculin | Féminin                        | Masculin | Féminin                     | Masculin |
| Fonctionnaires                   | 119        | 150        | 3                      | 1        | 6                              | 1        | 2                           | 5        |
| Détaché FPT                      | 0          | 1          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| CDI emplois permanents           | 2          | 3          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| CDD emplois permanents           | 25         | 12         | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| <b>Sous-total Permanents</b>     | <b>146</b> | <b>166</b> | <b>3</b>               | <b>1</b> | <b>6</b>                       | <b>1</b> | <b>2</b>                    | <b>5</b> |
| CONT - Contrat de projet         | 1          | 0          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| Apprenti                         | 2          | 2          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| CDD renforts ou saisonniers      | 17         | 15         | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| <b>Sous total Non permanents</b> | <b>20</b>  | <b>17</b>  | <b>0</b>               | <b>0</b> | <b>0</b>                       | <b>0</b> | <b>0</b>                    | <b>0</b> |
| CONT - Remplaçant                | 1          | 0          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| <b>Sous-total Remplacement</b>   | <b>1</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>               | <b>0</b> | <b>0</b>                       | <b>0</b> | <b>0</b>                    | <b>0</b> |
|                                  | <b>167</b> | <b>183</b> | <b>3</b>               | <b>1</b> | <b>6</b>                       | <b>1</b> | <b>2</b>                    | <b>5</b> |

- ✓ En 2023, le temps partiel concerne 7 % de l'effectif total en activité contre 8 % en 2021, variation peu importante compte tenu du volume d'effectif concerné assez faible pour une EPCI de cette taille.
- ✓ Le temps partiel concerne davantage les femmes qui représentent 86 % de l'effectif positionné sur du temps partiel tous motifs confondus.

## ► Positions administratives en 2023



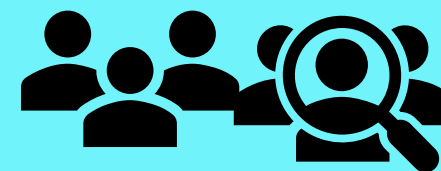
- ✓ En 2023, 21 agents n'étaient pas en position d'activité, soit 5 de plus qu'en 2022, la Ville de Marmande restant toutefois leur collectivité de rattachement
- ✓ Sur ces 21 agents, on dénombre 13 situations de disponibilité pour convenance personnelle (autant qu'en 2022)
- ✓ Les femmes représentent les 62 % des positions hors activité

## ► Accès à la fonction publique 2023

|                                                                                        | Hommes | Femmes |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage                                  | 10     | 6      |
| Prolongation de stage                                                                  | 1      | 0      |
| Refus de titularisation                                                                | 0      | 0      |
| Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2023                     | 0      | 1      |
| Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023     | 0      | 0      |
| Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023 | 8      | 0      |

### Accès à la fonction publique :

- 16 titularisations 10 hommes et 6 femmes
- Aucun refus de titularisation
- 1 prolongation de stage
- Les nouveaux arrivants ne sont pas mis en stage directement mais passent au préalable par une période de contrat pour test.
- 8 hommes sur contrats non permanents ont été mis en stage après cette période de test favorable.



|                                                                                               | Hommes    | Femmes    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2023 un :</b>                     |           |           |
| - avancement d'échelon                                                                        | <b>76</b> | <b>66</b> |
| - avancement de grade                                                                         | <b>17</b> | <b>27</b> |
| - au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement                            | 17        | 27        |
| - au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après examen professionnel | 0         | 0         |
| - par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel                       | 0         | 0         |

**Les avancements d'échelons sont prévus par le statut de la même façon pour les femmes et les hommes, ainsi, ces avancements en 2023 sont assez équilibrés et suivent les proportions d'effectifs femmes / hommes : ils concernent les femmes pour 46,5 % et les hommes pour 53,5 %, pour une proportion de 45,1 % de femmes et 54,9 % d'hommes ayant le statut de fonctionnaires.**

**Pour les avancements de grades, ils concernent en 2023 davantage de femmes (61,4 %) que d'hommes (38,6 %).**





## ► Recrutements 2023



### Recrutement :

- En 2023, **44 jurys** de recrutement organisés pour la sélection de **38 agents** publics destinés à pourvoir des emplois devenus vacants.
- Ne sont pas comptabilisés les recrutements de saisonniers et les personnels en renfort temporaire qui s'ajoutent à ces nombres.
- (en 2022, **43 jurys** avaient permis d'opérer **39 recrutements**)

## ► Absences 2023 : accidents / maladies pro.

- 5,0 % des agents ont eu un accident en 2023 (pour une moyenne des villes de la strate\* de 9,4 %)
- En 2023, on dénombre 15 accidents de service (toutes catégories confondues) contre 20 en 2022.
- 3,7 % se sont arrêtés (un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt sur la période) (moyenne strate = 6,7 %).
- La durée moyenne d'arrêt, toutes natures d'accident confondues, est de 35,5 jours. (moyenne strate = 76,4 jours).
- La part du temps perdu en raison des absences est de 0.5 %, ce qui représente 1 agent absent sur toute la période considérée contre 1,9 % pour la strate.
- 88 % des accidents relèvent d'un accident de service, 6 % d'un accident de trajet, 6 % d'une maladie professionnelle



Source = statistiques 2023 - RELYENS - 30/06/2024

*\*Strate = moyenne des villes employant de 200 à 499 agents CNRACL)*

## ► Prévention / signalements

**Pas de signalement reçu en 2023**

### Prévention des risques professionnels :

- Nombre de réunions du Comité social territorial en 2023 : 4
- Nombre de réunions de la FSSSCT en 2023 : 4
- Equipe prévention :
  - 2 conseillers de prévention
  - 7 assistants de prévention
- **La collectivité fait de la prévention des risques professionnels et des maladies professionnelles une priorité**



## ► Prévention / signalements

### Agents BOETH sur un emploi permanent

| Catégorie hiérarchique | Hommes    | Femmes    |
|------------------------|-----------|-----------|
| Fonctionnaire cat. A   | 0         | 0         |
| Fonctionnaire cat. B   | 1         | 2         |
| Fonctionnaire cat. C   | 16        | 8         |
| Contractuels           | 1         | 0         |
| <b>TOTAL</b>           | <b>18</b> | <b>10</b> |

### Une politique d'inclusion du handicap très active

- Un référent handicap
- Poursuite de la convention FIPHFP 2021-2023
- Les obligations d'emploi sont satisfaites pour la Ville de Marmande.
- Une formation obligatoire a été organisée en début d'année pour l'ensemble des encadrants destinée à améliorer la prise en compte des situations de handicap et lutter contre les stéréotypes.

### Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)

|                                                                                                                                         |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2023 | 28     |
| Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap                                                                           | 7,89 % |

►

Discipline / ruptures conventionnelles

Aucune sanction disciplinaire  
prononcée en 2023 :



| Sanctions : | catégories A | catégories B | catégories C | TOTAL |
|-------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| 1er groupe  | 0            | 0            | 0            | 0     |
| 2ème groupe | 0            | 0            | 0            | 0     |
| 3ème groupe | 0            | 0            | 0            | 0     |
| 4ème groupe | 0            | 0            | 0            | 0     |
| TOTAL       | 0            | 0            | 0            | 0     |

Procédures de ruptures conventionnelles :

> Aucune en 2023.



| Ruptures conventionnelles | catégories A | catégories B | catégories C | TOTAL |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| Initiative agent          | 0            | 0            | 0            | 0     |
| Initiative collectivité   | 0            | 0            | 0            | 0     |
| TOTAL                     | 0            | 0            | 0            | 0     |

## ► Les actions de formation en 2023

### Une politique de formation qualitative qui répond à différents besoins :

- Un volume de formation important consacré aux obligations de formations prévues pour certains métiers (recyclages, autorisations de conduites, secouriste du travail...)
- Les formations permettant le développement des compétences des agents et le maintien de leurs acquis.
- Les formations permettant des évolutions de carrière sont aussi accessibles aux agents souhaitant entrer dans un projet professionnel dynamique (préparations aux concours et examens professionnels)

|                                     | FEMMES | HOMMES | TOTAL |
|-------------------------------------|--------|--------|-------|
| FONCTIONNAIRES                      | 2 040  | 3 217  | 5 257 |
| CONTRATS SUR EMPLOIS PERMANENTS     | 95     | 18     | 112   |
| CONTRATS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS | 49     | 77     | 126   |
| TOTAL                               | 2 184  | 3 311  | 5 495 |

**97,7 % des formations concernent les personnels occupant un emploi permanent**



**Le CNFPT a  
assuré 67,5 %  
des formations  
suivies en 2023**