

DRH-Mutualisée



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

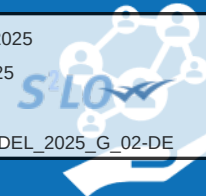
## Synthèse du Rapport Social Unique de la Ville de Marmande

# Rapport Social Unique 2024

Réunion du Conseil municipal

---

30 juin 2025

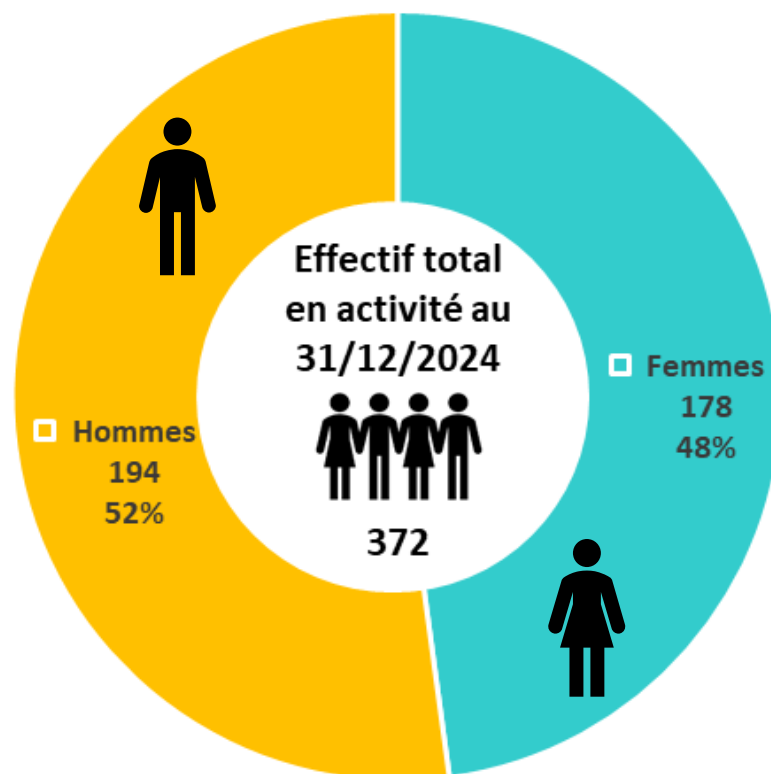
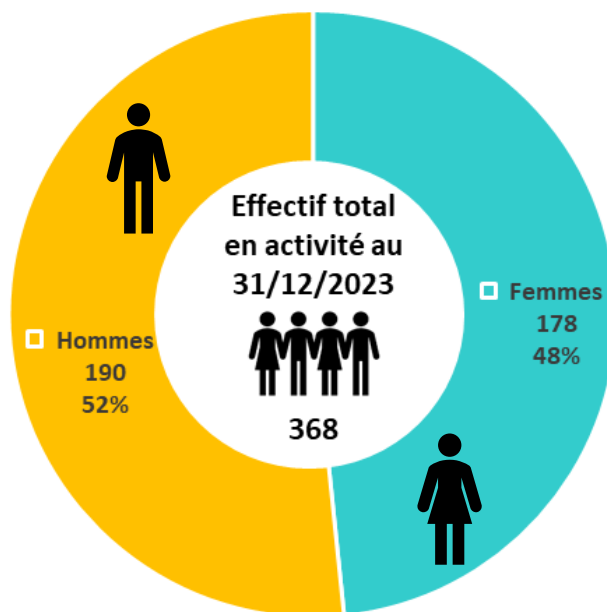


## ► Cadre juridique



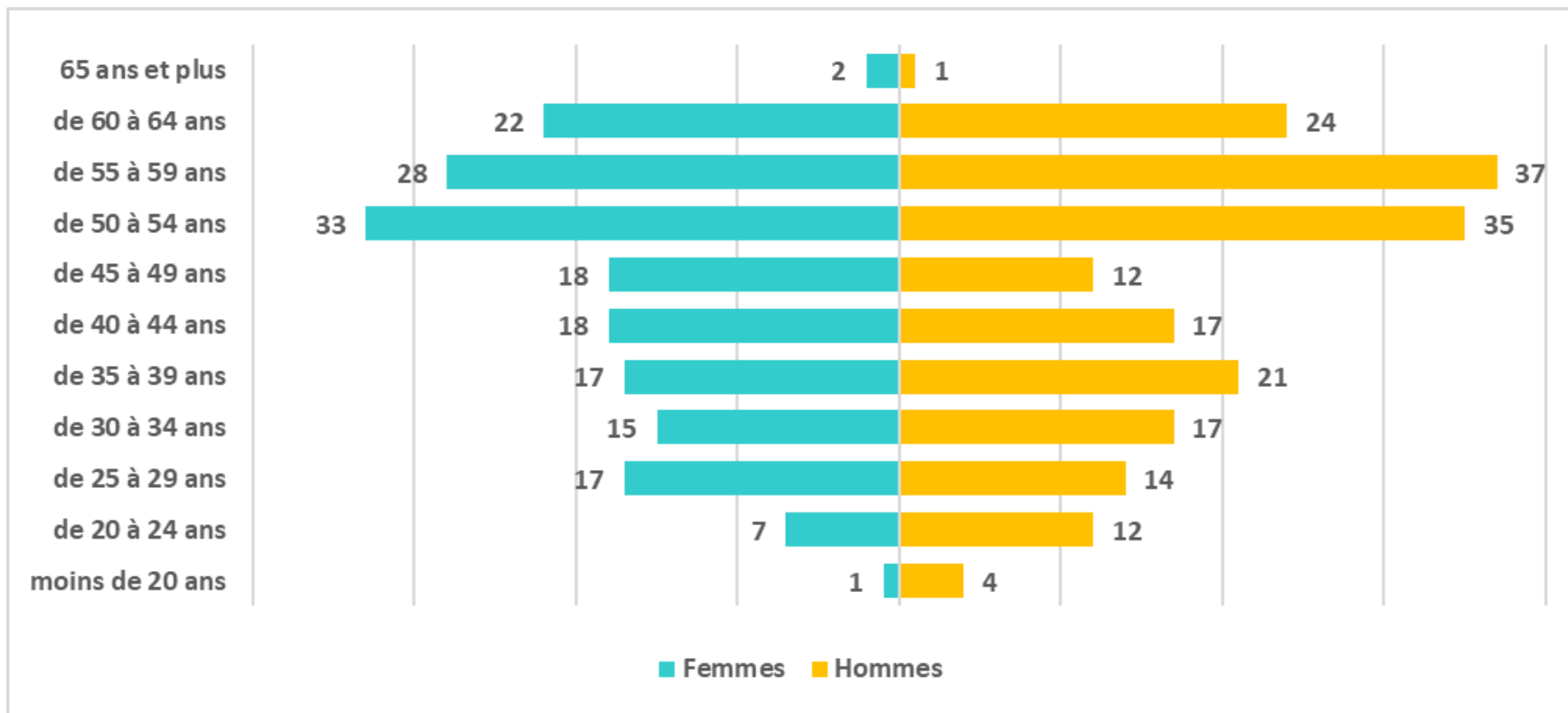
- ✓ Le rapport social unique (RSU) est prévu aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du code général de la fonction publique
- ✓ Les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un rapport social unique (RSU)
- ✓ Il s'établit chaque année au titre de l'année civile écoulée
- ✓ Par 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 31/12/2024 (ou 31/12/2023 pour comparaison)

## ► Les effectifs au 31 décembre 2024



- ✓ 4 effectifs masculins actifs au global sont comptabilisés en plus au 31 décembre 2024 qu'à la même date en 2023.
- ✓ La composition globale de l'effectif actif au 31 décembre montre une répartition femmes / hommes stable dans le temps.

## ► Pyramide des âges 2024



- ✓ Une pyramide assez symétrique, ce qui traduit une distribution assez homogène des femmes et des hommes sur les différentes tranches d'âges.
- ✓ 49 % de l'effectif a plus de 50 ans.
- ✓ Nombreux départs en retraite à prévoir dans les années à venir

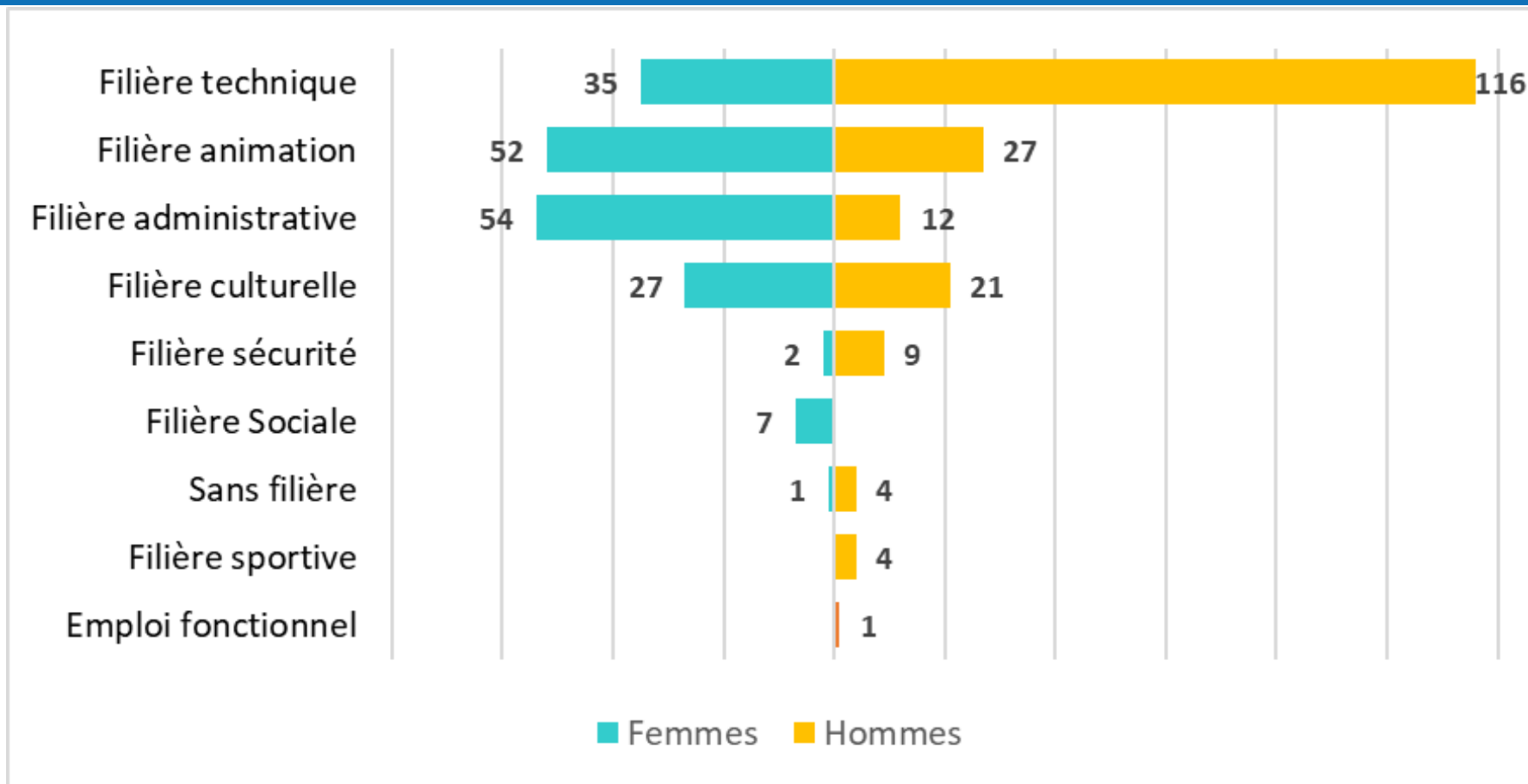
- Enjeux : au-delà de 50 ans, faire face à l'usure professionnelle sur certains métiers, en développant la prévention et l'accompagnement des transitions subies
- Recrutements à anticiper pour renouveler les départs massifs dans l'avenir

**Age moyen  
des femmes  
= 46 ans**

**Age moyen  
des hommes  
= 45 ans**

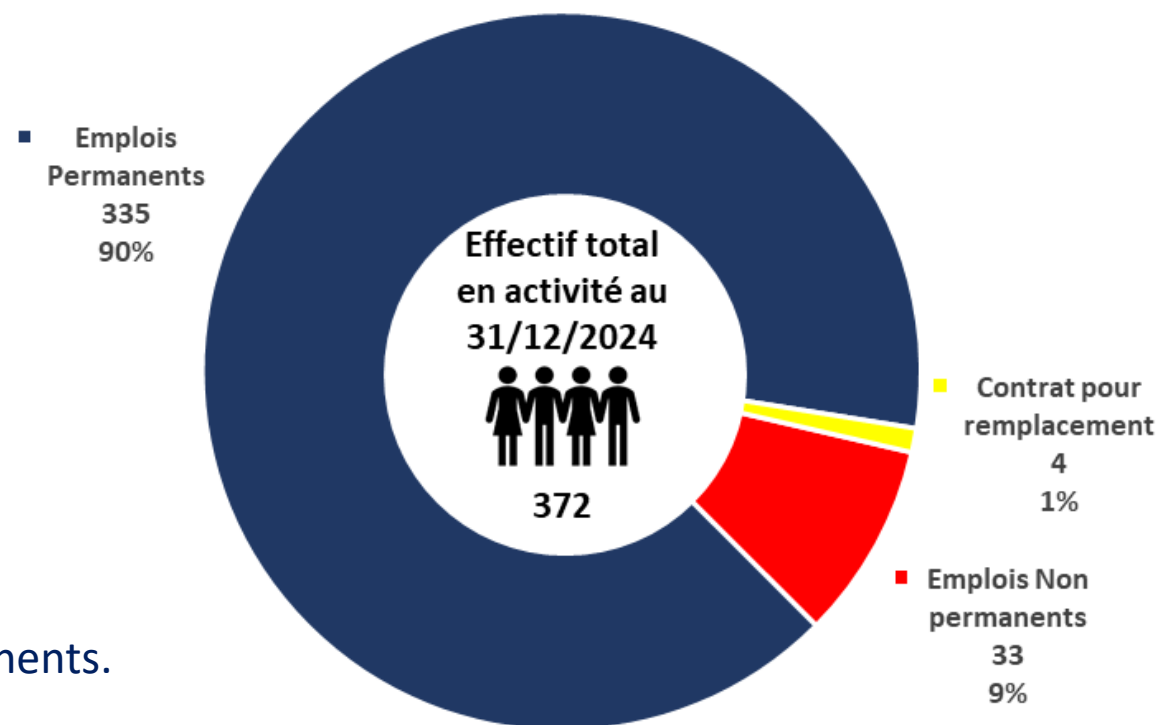
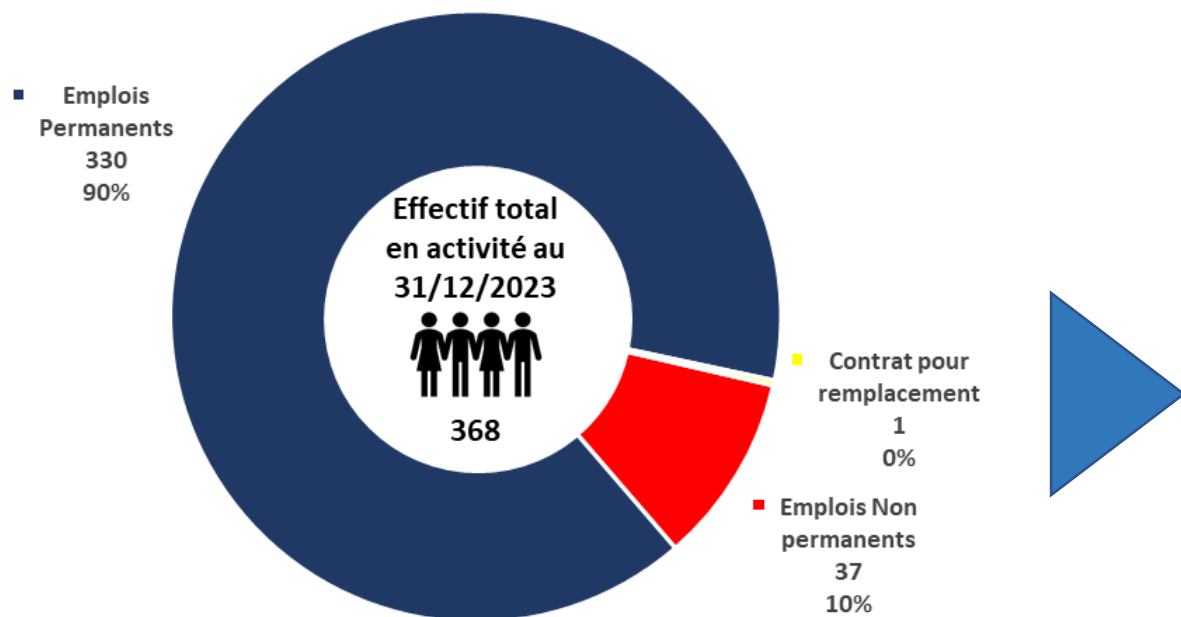


## ► Répartition Femmes / Hommes par filières



- ✓ La filière technique est composée à 77 % d'hommes.  
Cette proportion augmente entre 2023 et 2024 malgré la volonté d'ouvrir davantage les recrutements des emplois à vocation technique à des femmes.
- ✓ Les femmes représentent en cumul 73 % des effectifs des filières animation et administrative.
- ✓ Les agents sans filières sont les apprentis.

## ► Répartition Emplois permanents / non permanents



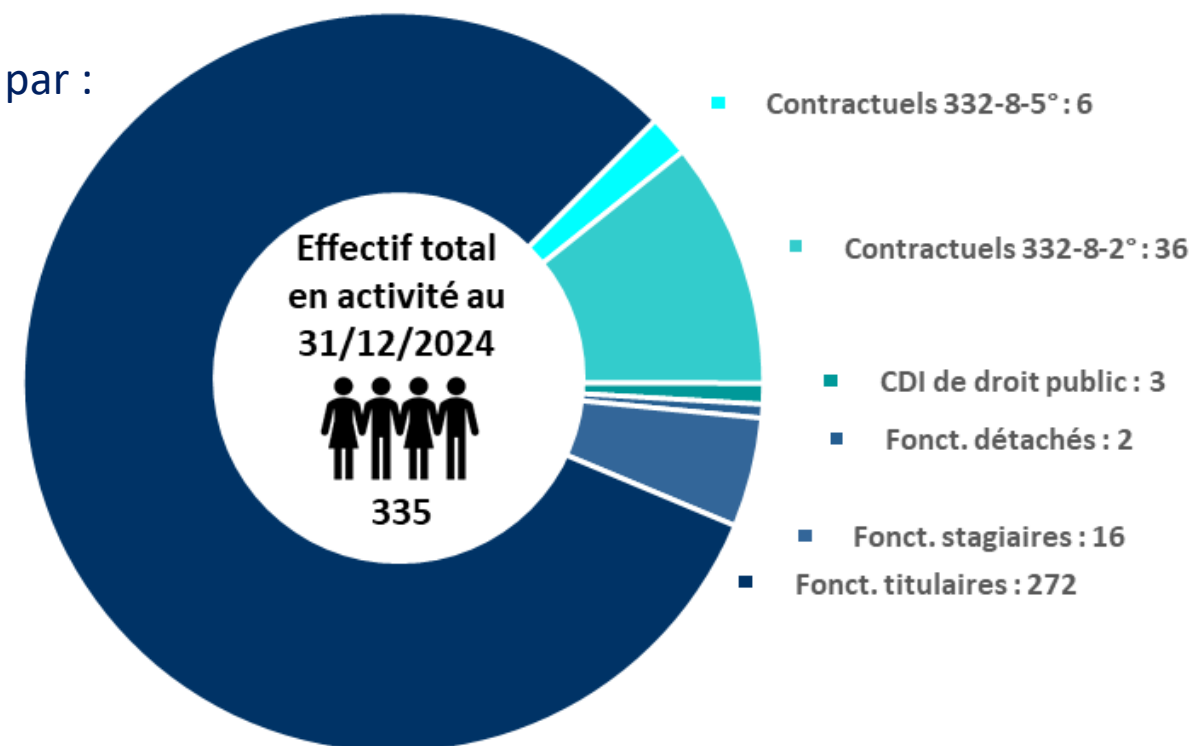
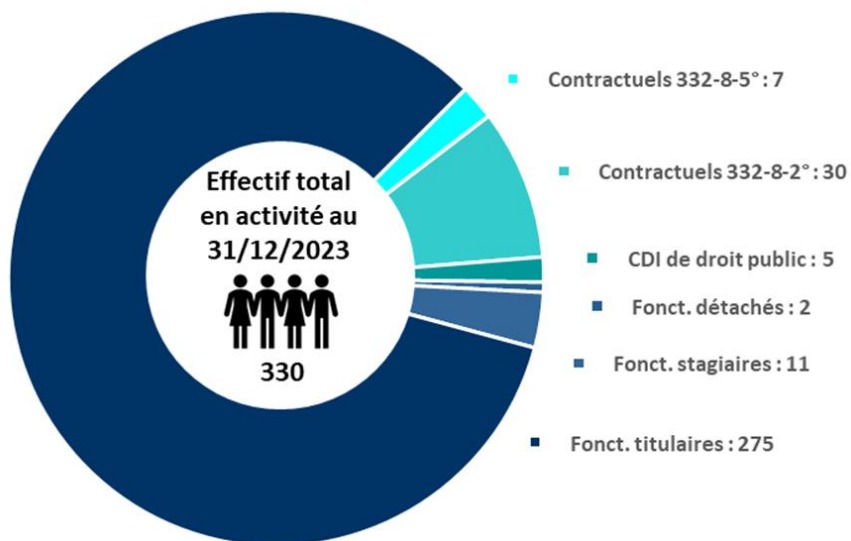
- ✓ Environ 90 % des effectifs occupent des emplois permanents.
- ✓ on observe : 5 agents de plus sur emplois permanent  
4 agents en moins sur emplois non permanents  
3 contrats de remplacement en plus

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 (80 %)
- des emplois d'une quotité inférieure à 50 % (13 %)
- ou des situations de CDI de droit public (7 %)

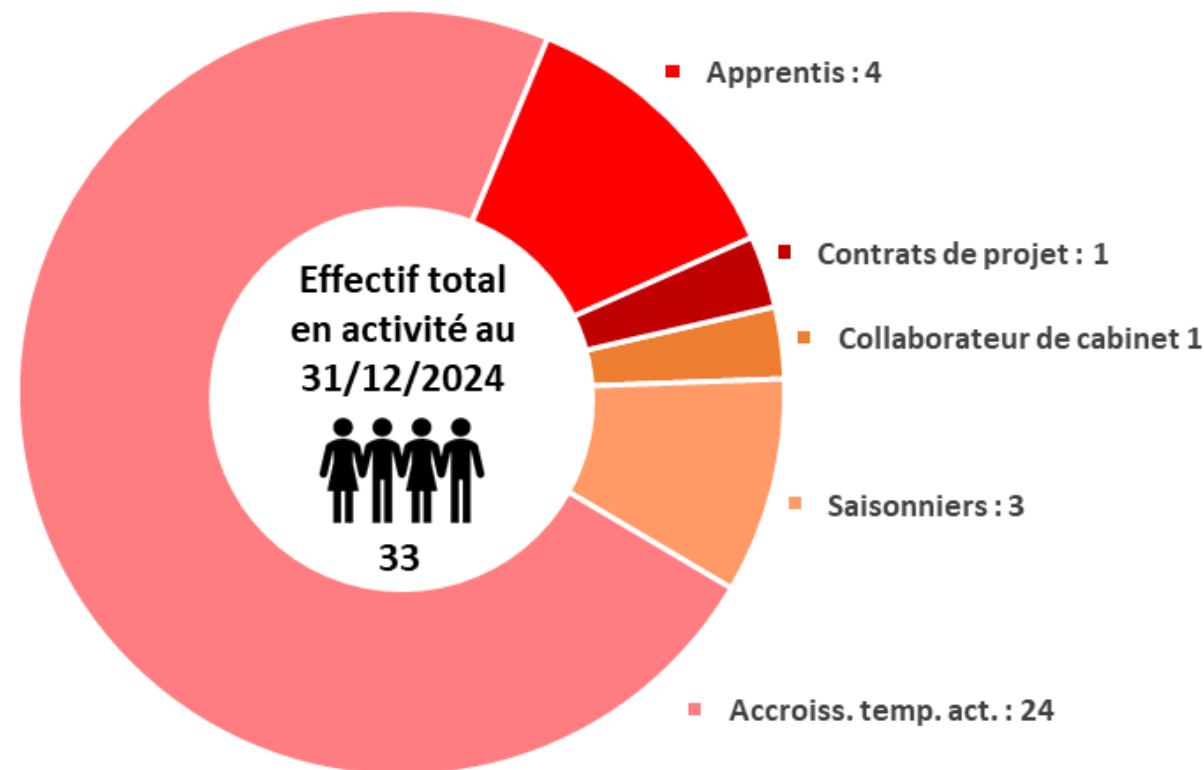
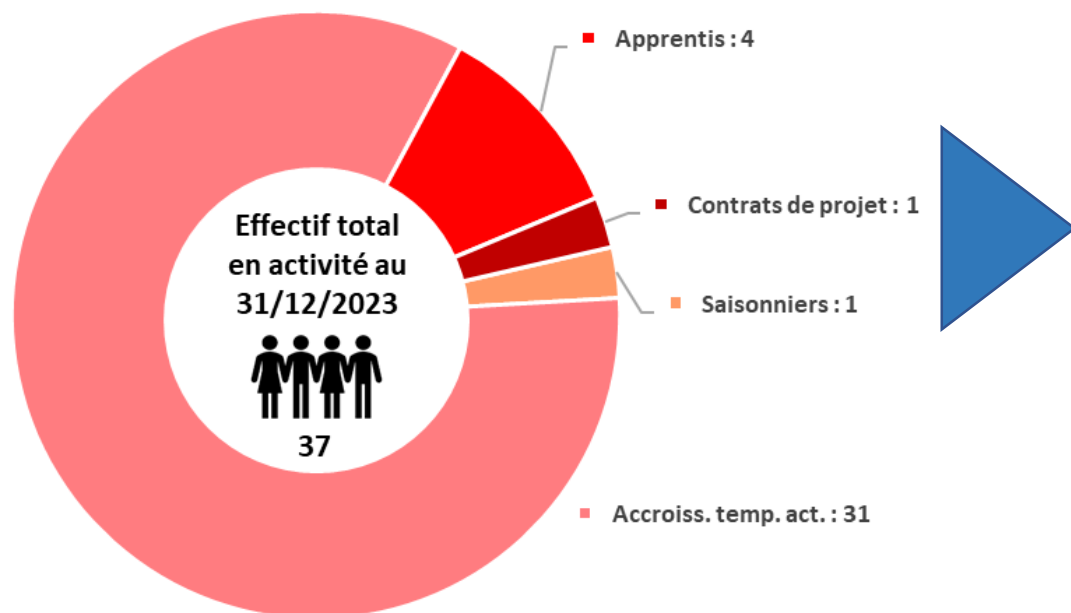


Parmi les fonctionnaires, 2 agents sont détachés  
(1 fonctionnaire d'Etat et 1 fonctionnaire hospitalier (recruté))  
En 2024, un fonctionnaire d'Etat détaché (gendarme) a été intégré  
comme fonctionnaire territorial

## ► Typologie des emplois non permanents

Les emplois non permanents sont :

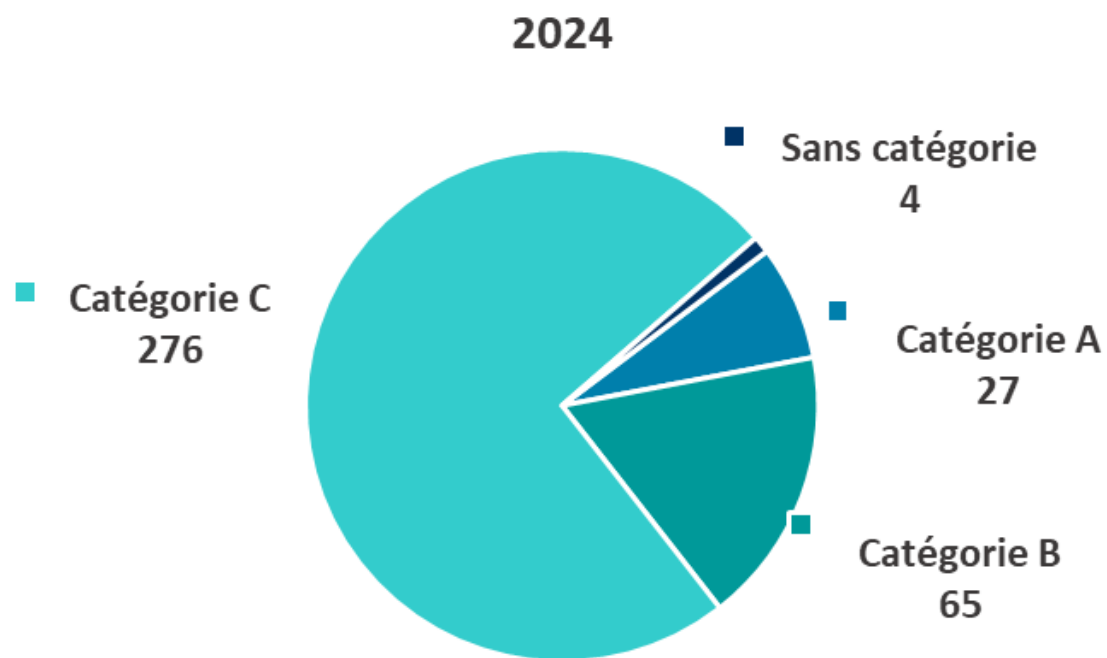
- les CDD pour contrats de projet
- Les CDD saisonniers
- Les CDD pour renforts ponctuels (ATA)
- Les autres types de contrats : apprentis, etc.



Globalement la distribution entre les emplois non permanents « ATA » et saisonniers est stable, avec une légère diminution des effectifs dits « de renfort » entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024.

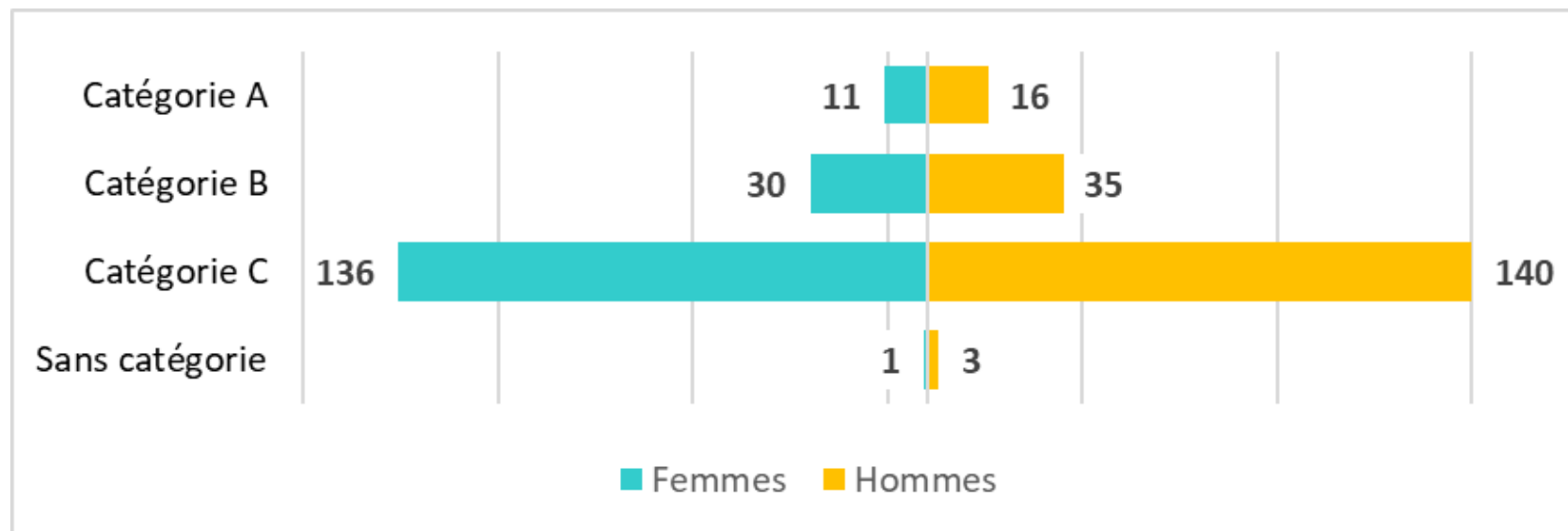


## ► Répartition selon les catégories d'emplois



- 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 (23) 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 51 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 (45 % de femmes au total pour 55 % d'hommes).

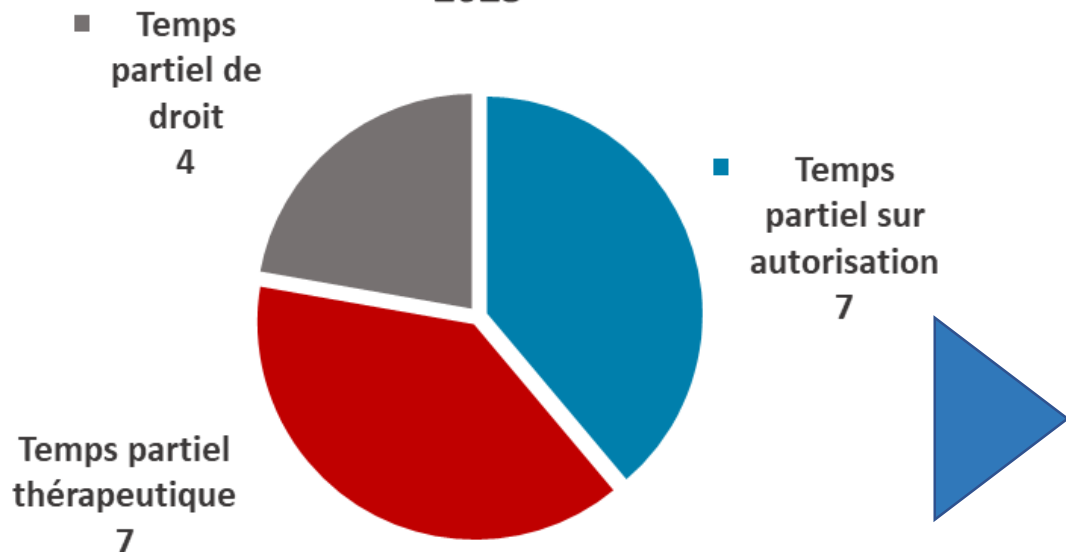
## ► Temps de travail 2024 : TC / TNC

|                                  | Temps complet |            | Temps non complet |           |  |
|----------------------------------|---------------|------------|-------------------|-----------|--|
|                                  | Féminin       | Masculin   | Féminin           | Masculin  |  |
| Fonctionnaires                   | 126           | 154        | 6                 | 2         |  |
| Détaché FPT                      | 2             | 0          | 0                 | 0         |  |
| CDI emplois permanents           | 0             | 2          | 1                 | 0         |  |
| CDD emplois permanents           | 10            | 5          | 17                | 10        |  |
| <b>Sous-total Permanents</b>     | <b>138</b>    | <b>161</b> | <b>24</b>         | <b>12</b> |  |
| Contrat de projet                | 1             | 0          | 0                 | 0         |  |
| Apprenti                         | 1             | 3          | 0                 | 0         |  |
| CDD renforts ou saisonniers      | 5             | 8          | 6                 | 8         |  |
| Coll. Cabinet                    |               | 1          |                   |           |  |
| <b>Sous total Non permanents</b> | <b>7</b>      | <b>12</b>  | <b>6</b>          | <b>8</b>  |  |
| CONT - Remplaçant                | 2             | 1          | 1                 | 0         |  |
| <b>Sous-total Remplacement</b>   | <b>2</b>      | <b>1</b>   | <b>1</b>          | <b>0</b>  |  |
|                                  | <b>147</b>    | <b>174</b> | <b>31</b>         | <b>20</b> |  |

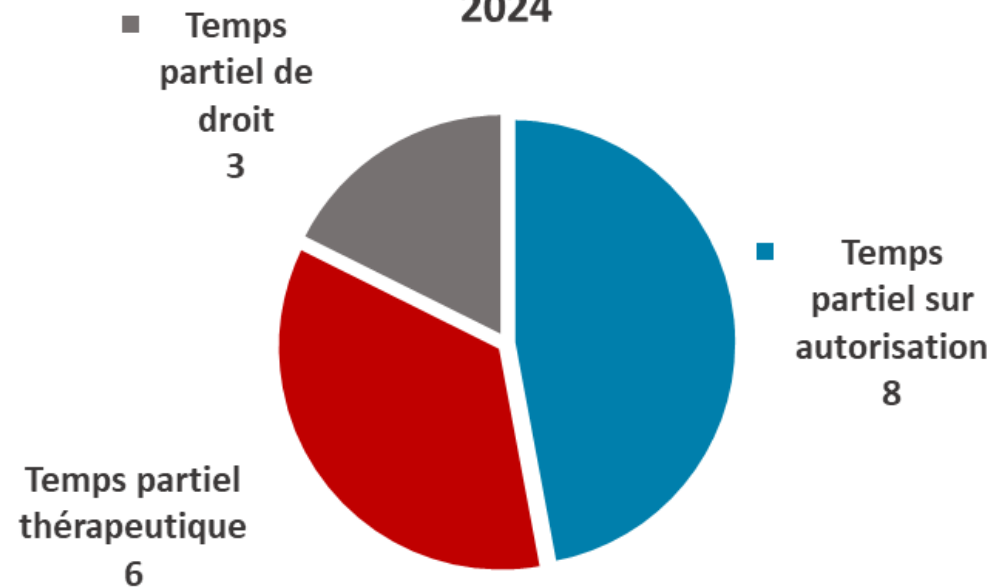
- ✓ Les femmes fonctionnaires à temps non complet représentent 1,6 % de l'effectif total contre 0,5 % pour les hommes fonctionnaires
- ✓ les agents à temps non complet représentent 11 % des emplois permanents et 44 % des emplois non permanents
- ✓ Les femmes à temps non complet représentent 8 % de l'effectif total contre 5 % d'hommes

## ► Temps de travail 2024 : tps partiel

2023



2024



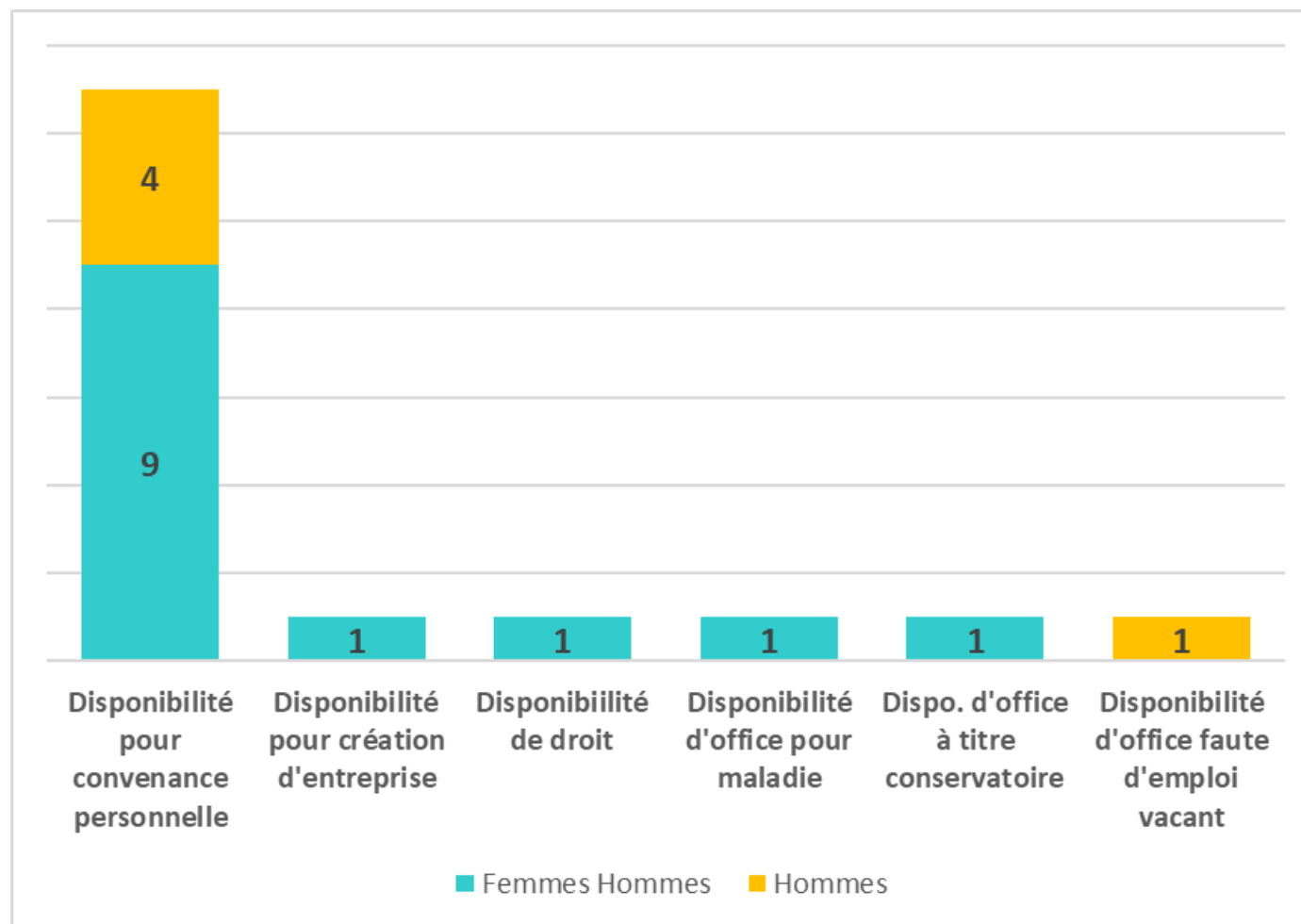
- ✓ En 2024, le temps partiel concerne 4,5 % de l'effectif total en activité contre 4,9 % en 2023, variation peu importante compte tenu du volume d'effectif concerné assez faible pour une commune de cette taille.
- ✓ Le temps partiel est soit sur autorisation (2,1 % en 2024) soit prescrit par le médecin traitant pour raisons de santé (1,6 % en 2024) soit de droit (0,8 % de l'effectif en 2024). Le temps partiel thérapeutique constitue un outil d'accompagnement de la reprise de travail.

## ► Temps de travail 2024 : temps partiel

|                                  | Activité   |            | Temps partiel de droit |          | Temps partiel sur autorisation |          | Temps partiel thérapeutique |          |
|----------------------------------|------------|------------|------------------------|----------|--------------------------------|----------|-----------------------------|----------|
|                                  | Féminin    | Masculin   | Féminin                | Masculin | Féminin                        | Masculin | Féminin                     | Masculin |
| Fonctionnaires                   | 122        | 152        | 2                      | 1        | 8                              | 0        | 2                           | 4        |
| Détaché FPT                      | 2          | 0          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| CDI emplois permanents           | 1          | 2          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| CDD emplois permanents           | 27         | 15         | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| <b>Sous-total Permanents</b>     | <b>152</b> | <b>169</b> | <b>2</b>               | <b>1</b> | <b>8</b>                       | <b>0</b> | <b>2</b>                    | <b>4</b> |
| CONT - Contrat de projet         | 1          | 0          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| Apprenti                         | 1          | 3          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| CDD renforts ou saisonniers      | 11         | 16         | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| Collab. cabinet                  | 0          | 1          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| <b>Sous total Non permanents</b> | <b>13</b>  | <b>20</b>  | <b>0</b>               | <b>0</b> | <b>0</b>                       | <b>0</b> | <b>0</b>                    | <b>0</b> |
| CONT - Remplaçant                | 3          | 1          | 0                      | 0        | 0                              | 0        | 0                           | 0        |
| <b>Sous-total Remplacement</b>   | <b>3</b>   | <b>1</b>   | <b>0</b>               | <b>0</b> | <b>0</b>                       | <b>0</b> | <b>0</b>                    | <b>0</b> |
|                                  | <b>168</b> | <b>190</b> | <b>2</b>               | <b>1</b> | <b>8</b>                       | <b>0</b> | <b>2</b>                    | <b>4</b> |

✓ Le temps partiel concerne davantage les femmes qui représentent 71 % de l’effectif positionné sur du temps partiel tous motifs confondus.

## ► Positions administratives en 2024



- ✓ En 2024, 18 agents n'étaient pas en position d'activité, soit 3 de moins qu'en 2023, la Ville de Marmande restant toutefois leur collectivité de rattachement
- ✓ Sur ces 18 agents, on dénombre 13 situations de disponibilité pour convenance personnelle (autant qu'en 2023) et 1 pour création d'entreprise
- ✓ Les femmes représentent les 72 % des positions hors activité

## ► Accès à la fonction publique 2024

|                                                                                        | Hommes | Femmes |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage                                  | 10     | 1      |
| 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      | 3      |
| Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023 | 5      | 5      |

### Accès à la fonction publique :

- 11 titularisations 10 hommes et 1 femme
- Aucun refus de titularisation
- Les nouveaux arrivants ne sont pas mis en stage directement mais passent au préalable par une période de contrat pour test.
- 5 hommes et 5 femmes sur contrats non permanents ont été mis en stage après cette période de test favorable.



►

Avancements 2024

|                                                                                               | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2023 un :                            |        |        |
| - avancement d'échelon                                                                        | 69     | 70     |
| - avancement de grade                                                                         | 6      | 16     |
| - au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement                            | 6      | 15     |
| - au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après examen professionnel | 0      | 1      |
| - 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 2024 sont assez équilibrés

Pour les avancements de grades, ils concernent en 2024 davantage de femmes (72,7 %) que d’hommes (27,3 %).





## ► Recrutements 2024



### Recrutement :

- En 2024, **31 jurys** de recrutement organisés pour la sélection de **34 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 2023, **44 jurys** avaient permis d'opérer **38 recrutements**)

## ► Absences 2024 : accidents / maladies pro.

- **4,3 % des agents ont eu un accident en 2024**
- **En 2024, on dénombre 21 accidents de service (toutes catégories confondues) contre 15 en 2023.**
- **5,0 % se sont arrêtés (un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt sur la période).**
- **La durée moyenne d'arrêt, toutes natures d'accident confondues, est de 68 jours contre 35 en 2023. La gravité moyenne augmente sensiblement en 2024.**
- **La part du temps perdu en raison des absences est de 1,2 %, ce qui représente 4 agents absents sur toute la période considérée.**
- **88 % des accidents relèvent d'un accident de service, 6 % d'un accident de trajet, 6 % d'une maladie professionnelle**



**Source = statistiques 2024 - RELYENS - 09/05/2025**

***En 2024, les données de la strate n'ont pas été communiquées par RELYENS.***

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

## ► Prévention / signalements

### Conclusions sur les accidents du travail :

- Les accidents du travail incluant les accidents, accidents de trajet et maladie professionnelle sont en augmentation entre 2023 et 2024 et retrouvent un niveau proche de 2022.
- Malgré cela et plus globalement, en 2024, la ville de Marmande se situe en-dessous de la moyenne des structures équivalentes en termes d'exposition, de fréquence et de gravité\*.
- Le taux d'absentéisme pour ce motif reste environ 30 % au-dessous de la moyenne de la strate au niveau national\*.
- La Ville reste très fortement engagée sur le volet de la prévention des risques professionnels.

\* Source = statistiques 2024 - RELYENS - 09/05/2025

## ► Prévention / signalements

### Prévention des risques professionnels :

- Nombre de réunions du Comité social territorial en 2024 : 4
- Nombre de réunions de la FSSSCT en 2024 : 3
- Equipe prévention :
  - 2 conseillers de prévention
  - 7 assistants de prévention



- **La prévention des risques professionnels et des maladies professionnelles reste une priorité.**
- **Le service prévention a désormais un lien direct avec la DG pour une plus grande efficacité d'actions.**

► **Pas de signalement reçu en 2024**

## ► Inclusion du handicap

### Agents BOETH sur un emploi permanent

| Catégorie hiérarchique | Hommes    | Femmes   |
|------------------------|-----------|----------|
| Fonctionnaire cat. A   | 0         | 0        |
| Fonctionnaire cat. B   | 2         | 1        |
| Fonctionnaire cat. C   | 14        | 4        |
| Contractuels           | 1         | 0        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>17</b> | <b>5</b> |

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

- Un référent handicap
- Poursuite de la convention FIPHFP 2021-2023 **avec prolongation par avenant au contrat pour 2024**
- Les obligations d’emploi sont satisfaites pour la Ville de Marmande même si en 2024, l’effectif total en BOETH a diminué par rapport à 2023 suite à des départs.

### 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 | 22     |
| Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap                                                                           | 6,40 % |

►

Discipline / ruptures conventionnelles

5 sanctions disciplinaires  
prononcées en 2024 :



| Sanctions : | catégories A | catégories B | catégories C | TOTAL |
|-------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| 1er groupe  | 0            | 0            | 5            | 5     |
| 2ème groupe | 0            | 0            | 0            | 0     |
| 3ème groupe | 0            | 0            | 0            | 0     |
| 4ème groupe | 0            | 0            | 0            | 0     |
| TOTAL       | 0            | 0            | 5            | 5     |

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     |

Enquêtes administratives :

> 1 enquête conduite en 2024



## ► Les actions de formation en 2024

### 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                             | 3 486  | 2 086  | 5 572 |
| CONTRATS SUR EMPLOIS PERMANENTS            | 378    | 95     | 473   |
| ATA et SAISONNIERS                         | 158    | 14     | 172   |
| AUTRES CONTRATS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS | 88     | 210    | 298   |
|                                            | 4 109  | 2 405  | 6 514 |



**Le CNFPT a  
assuré 76,1%  
des formations  
suivies en 2024**

**92,8 % des formations concernent les personnels occupant un emploi permanent**