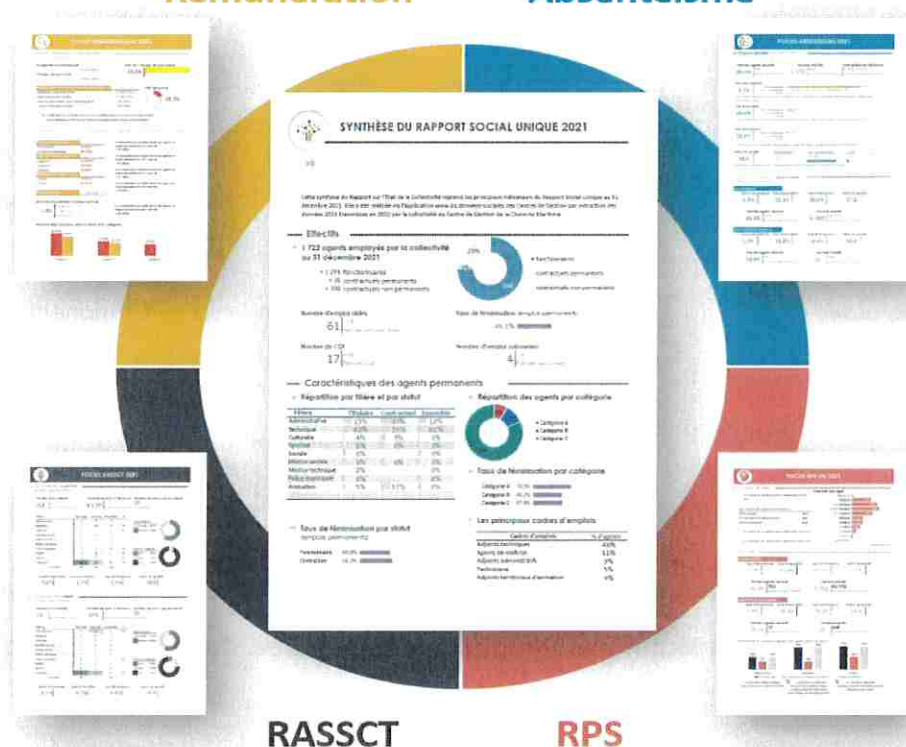


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



MAIRIE DE MARQUISE

2025



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 21/05/2026
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



MAIRIE DE MARQUISE

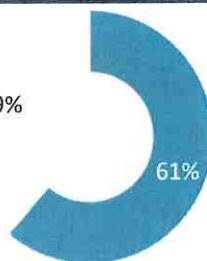
Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

88 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 54 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 34 contractuels non permanents

39%



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

Nombre d'emplois aidés

5 | 6%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

61,1%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

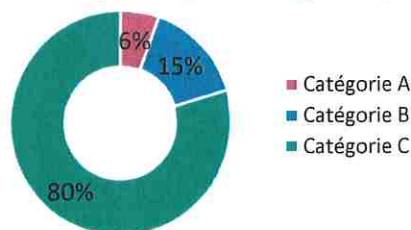
26 | 30%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	-	28%
Technique	57%	-	57%
Culturelle	2%	-	2%
Sportive	4%	-	4%
Police municipale	2%	-	2%
Animation	7%	-	7%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 100,0%

Catégorie B 87,5%

Catégorie C 53,5%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 61,1%

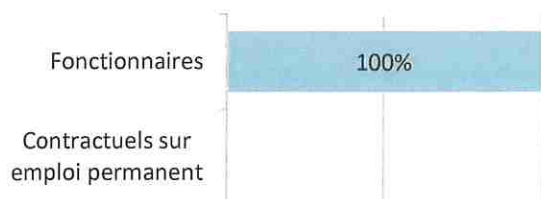
Contractuel

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	15%
Rédacteurs	7%
Attachés	6%
Adjoints territoriaux d'animation	6%

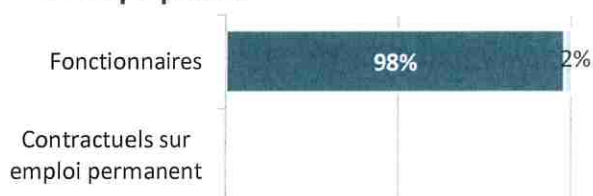
Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



■ Temps complet ■ Temps non complet

➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



■ Temps plein ■ Temps partiel

➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	-	-	-
Animation	-	-	-
Technique	-	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	3,7%

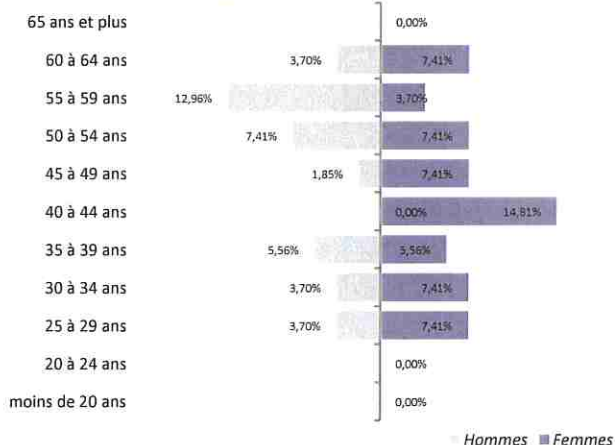
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,8
Contractuel sur emploi permanent	-
Emplois permanents	45,8

➔ Pyramide des âges



■ Hommes ■ Femmes

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 79,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	54,2
> Contractuels sur emploi permanent	1,0
> Contractuels sur emploi non permanent	24,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,4
Catégorie B	8,1
Catégorie C	45,3

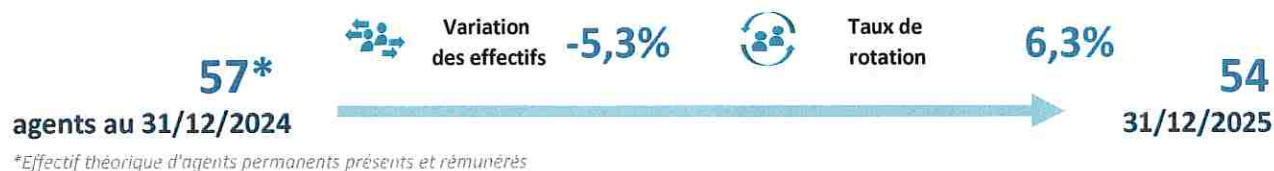
Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



5 départs

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	60%
Mise en disponibilité sur demande	20%
Mutation (changement de collectivité)	20%

2 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	50%
voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel non permanent	50%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

48,1%

Part des agents avec avancement de grade

7,4%

Part des agents avec promotion interne*

9,3%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 63% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 603 195 €	Charges de personnel*	3 518 323 €	➔	Soit 62,79 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 331 902 €
1 577 704 €	Primes 189 512 €
	SFT* 24 641 €
	HSC 4 767 €
	NBI* 13 683 €
	IR* 13 198 €

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 879 €	s	35 965 €	s	27 903 €	-
Animation	-	-	s	-	25 659 €	-
Culturelle	-	-	-	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	-	-	s	-	25 957 €	s
Moyenne toute filière	45 879 €	s	33 842 €	s	26 388 €	s

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,01 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	11,86%
Contractuels sur emploi permanent	16,85%
Emplois permanents	12,01%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 188,50 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	9 464 €	488 €	5%	-	-	-	s	s	-	-	-	-
Catégorie B	7 343 €	343 €	4%	s	s	-	s	s	-	-	-	-
Catégorie C	2 050 €	89 €	4%	2 250 €	72 €	3%	s	s	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 19,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,41%	-	5,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,68%	-	5,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,59%	-	7,59%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

- 30,68 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

- Un accident du travail déclaré**
1,9 accidents du travail pour 100 agents permanents
172 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident
- 100% des accidents du travail concernent la filière Technique**

Type d'accident



Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

100%

Technique

Handicap

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

Nombre de BOETH sur emploi permanent

8 14,8%

Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

- Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 5 437 €

Formations 0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 5 437 €

- Existence d'un document unique (DUERP)

En cours

- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

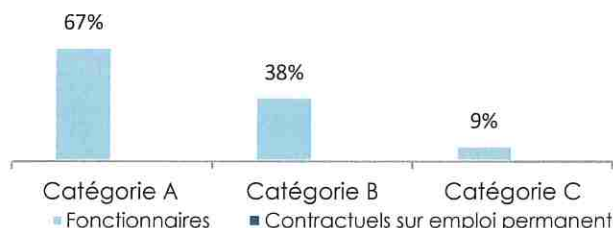
Formation

➡ 17% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 21,2%

Hommes 9,5%

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

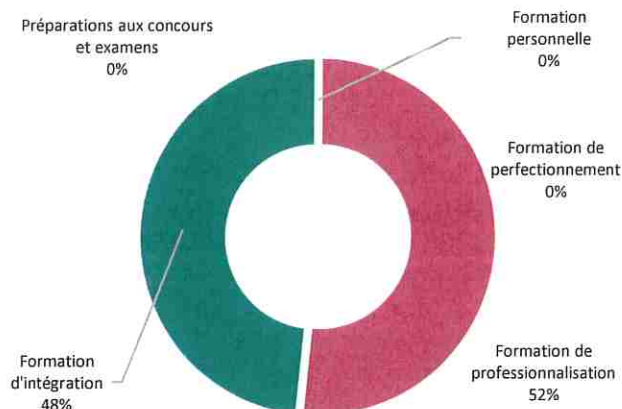


Le budget consacré à la formation est de **21 851 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	75,2%
Autres organismes	18,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	6,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➡ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	93,5%
Autres organismes	6,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➡ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	254 €	76 €
Nombre de bénéficiaires	34	16

L'action sociale

Prestations servies **directement par la collectivité**



Prestations servies par l'intermédiaire d'un **centre de gestion**



Prestations servies par l'intermédiaire d'une **association nationale**



Prestations servies par l'intermédiaire d'un **organisme à but non lucratif ou d'une association locale**



Relations sociales

➡ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➡ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2024

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2026 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : mai 2026

Version 1