



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration sur dossier CST du 07 Octobre 2026

Dossier 2 - Rapport Social Unique 2025

L'UNSA souhaite tout d'abord souligner l'intérêt de disposer d'une synthèse du Rapport Social Unique permettant une lecture plus rapide des principales données.

Nous constatons également avec satisfaction que le calendrier de présentation du RSU 2025 permet une analyse plus proche de la réalité de la collectivité. Nous pensons toutefois que les comparaisons avec les années précédentes pourraient encore être développées afin de mieux mesurer les évolutions et les tendances.

Au-delà de ces éléments de forme, plusieurs enseignements du RSU 2025 méritent, selon nous, une attention particulière.

Les effectifs et la structure des emplois

Le RSU fait apparaître 13 571 agents sur emplois permanents au 31 décembre 2025, contre 13 261 en 2024, soit une progression de 2,3 %.

Cette évolution est à mettre en perspective avec les mouvements de personnel enregistrés au cours de l'année, avec 1 350 arrivées pour 1 040 départs.

La collectivité compte également 3 104 contractuels sur emplois permanents, ainsi que 2 758 agents sur emplois non permanents.

Nous considérons qu'il serait intéressant de disposer d'une vision prospective sur l'évolution de ces effectifs et, notamment, sur les perspectives de titularisation des agents contractuels occupant des fonctions correspondant à des besoins permanents.

Nous relevons positivement les 370 titularisations de contractuels permanents intervenues en 2025 et souhaitons que cette dynamique puisse se poursuivre.

Concernant la structure des emplois, et notamment la catégorie A, les données du RSU montrent des situations différentes selon les filières.

Sans entrer dans le détail de chaque cadre d'emplois, l'UNSa considère qu'une analyse croisée entre les emplois budgétaires, les emplois pourvus, les ETPT et les postes vacants pourrait être utile afin de mieux apprécier l'adéquation entre la structure des effectifs et les besoins réels des services.

Cette approche permettrait également de mieux identifier les métiers en tension, les besoins en encadrement et ceux relevant davantage de l'expertise.

Nous pensons qu'un travail partagé sur cette question pourrait être utile afin d'anticiper les besoins futurs de la collectivité et d'accompagner au mieux les parcours professionnels.

L'absentéisme et la santé au travail

Le niveau d'absentéisme demeure un sujet important. Le RSU fait apparaître un taux d'absentéisme global de 12,50 %, correspondant à 619 358 journées d'absence et 16 442 arrêts. Le coût global de l'absence est estimé à plus de 101 millions d'euros.

Le RSU recense également 2 204 accidents du travail, avec une moyenne de 62 jours d'absence consécutifs par accident.

Ces données nous semblent devoir nous conduire à poursuivre et à renforcer les actions de prévention, mais également à nous interroger sur les causes de ces absences et sur les conditions de travail dans les services.

L'UNSa considère qu'un suivi régulier de ces indicateurs, croisé avec les données relatives aux métiers, aux services et à la pénibilité, pourrait permettre de mieux cibler les actions de prévention.

La prévention et le maintien dans l'emploi

Nous souhaitons souligner positivement l'évolution du nombre d'agents affectés à la prévention, passé de 74 en 2024 à 102 en 2025. Cet effort va dans le bon sens.

Au regard toutefois des chiffres d'accidents, d'absentéisme et des situations d'usure professionnelle, il nous semble important de poursuivre cette dynamique et de continuer à développer la prévention primaire, notamment concernant les risques professionnels liés à certains métiers ou à certaines expositions.

La question des risques cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques mérite également une attention particulière, avec une évaluation régulière des expositions et des mesures de prévention adaptées.

Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des agents confrontés à des restrictions ou à une inaptitude doivent également rester au cœur de cette politique.

L'égalité professionnelle

Le RSU fait apparaître un écart moyen de rémunération de 11,69 % chez les fonctionnaires et de 18,50 % chez les contractuels sur emplois permanents.

Ces chiffres méritent naturellement d'être analysés dans le détail, notamment au regard de la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers, grades et niveaux de responsabilité.

L'UNSa pense qu'un approfondissement de cette analyse permettrait d'identifier plus précisément les facteurs expliquant ces écarts et de mieux cibler les actions permettant de les réduire.

L'usure professionnelle dans les métiers techniques

Le RSU fait apparaître 61 agents de la filière technique déclarés inaptes définitivement à leur emploi et à tout emploi en 2025.

Cette situation doit nous interpeller sur la pénibilité et l'usure professionnelle auxquelles peuvent être confrontés certains agents.

Il nous semblerait utile de poursuivre le travail engagé sur la prévention de l'usure professionnelle, le maintien dans l'emploi, les aménagements de postes et les possibilités de reclassement.

Un croisement de ces données avec celles relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles pourrait également contribuer à mieux identifier les métiers nécessitant une attention particulière.

Les carrières et les parcours professionnels

Le RSU comptabilise 665 avancements de grade et 143 agents inscrits au titre de la promotion interne.

Ces données gagneraient à être mises en perspective avec le nombre d'agents promouvables, afin de donner davantage de visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle.

L'UNSa considère qu'une politique de carrière lisible et anticipée constitue également un levier important d'attractivité et de fidélisation des agents.

La réflexion sur les parcours professionnels pourrait notamment être rapprochée de l'évolution des besoins de la collectivité en matière d'encadrement et d'expertise.

Le dialogue social

Enfin, le RSU indique qu'aucune négociation collective n'a été engagée en 2025.

Pour l'UNSa, cette situation mérite que nous réfléchissions collectivement aux sujets qui pourraient utilement faire l'objet d'un dialogue renforcé avec les organisations syndicales.

Les questions soulevées par le RSU — emploi, rémunération, santé au travail, prévention, carrières et organisation des services — constituent autant de sujets sur lesquels le dialogue social peut contribuer à construire des réponses adaptées.

En conclusion, pour l'UNSa, le RSU ne doit pas être uniquement un document statistique.

Il constitue un véritable outil de pilotage social, permettant de mesurer les évolutions, d'identifier les difficultés et surtout de construire collectivement des pistes d'amélioration.

Le RSU 2025 fait apparaître des évolutions positives, notamment la progression des effectifs permanents, le renforcement des moyens consacrés à la prévention et les titularisations intervenues au cours de l'année.

Il met également en évidence plusieurs sujets qui méritent une attention particulière : l'absentéisme, les accidents du travail, l'égalité professionnelle, l'usure professionnelle, la situation des contractuels, les parcours de carrière et l'évolution des besoins en emplois et en compétences.

L'UNSa souhaite donc que ces données puissent servir de base à un dialogue constructif et régulier, permettant d'identifier ensemble les priorités et les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, renforcer l'attractivité de la Ville de Marseille et garantir un service public de qualité.

Nous vous remercions de votre écoute.