



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



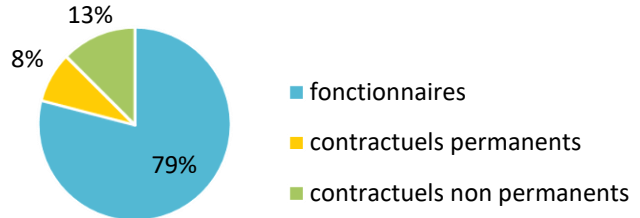
COMMUNE D AUBAGNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

Effectifs

➔ **1 064 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > **841** fonctionnaires
- > **89** contractuels permanents
- > **134** contractuels non permanents



➔ **9 % des contractuels permanents en CDI**

➔ **3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

➔ **Précisions emplois non permanents**

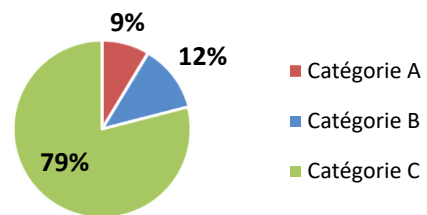
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

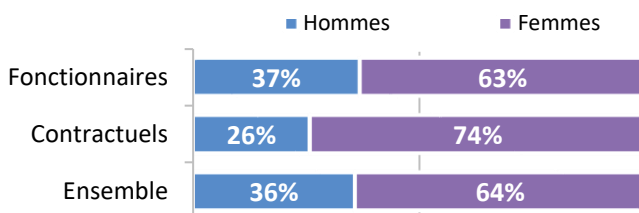
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	39%	23%
Technique	49%	43%	48%
Culturelle	4%	1%	4%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	10%	17%	10%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	7%		7%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**



➔ **Les principaux cadres d'emplois**

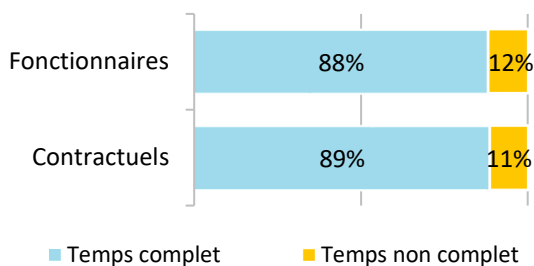
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	32%
Adjointes administratifs	15%
Agents de maîtrise	14%
Auxiliaires de puériculture	5%
Rédacteurs	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

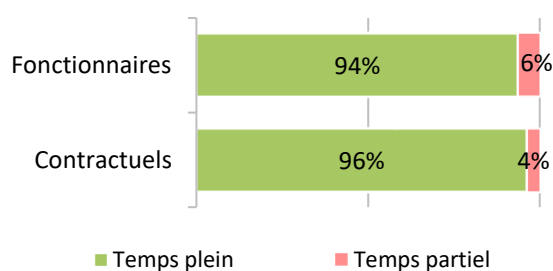


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	26%	0%
Technique	21%	26%
Administrative	2%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

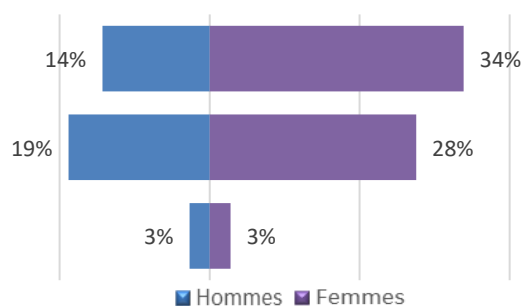
2% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,86	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,46	
Ensemble des permanents	47,87	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,31	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 966,20 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 817,02 fonctionnaires
- > 86,15 contractuels permanents
- > 63,03 contractuels non permanents

1 758 484 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	74,43 ETPR
Catégorie B	108,61...
Catégorie C	720,13 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 24 agents en disponibilité
- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2021, 60 arrivées d'agents permanents et 84 départs

16 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
954 agents	930 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↘	-19,8%
Ensemble	↘	-2,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	51%
Départ à la retraite	18%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	7%
Décès	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	48%
Remplacements (contractuels)	23%
Voie de mutation	17%
Réintégration et retour	7%
Voie de détachement	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

20 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 55% des nominations concernent des femmes

8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 38% des nominations concernent des femmes

351 avancements d'échelon et 43 avancements de grade

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

38 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 71,1 % femmes

dont 81,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

7 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	57%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 62,98 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	67 897 046 €	Charges de personnel*	42 759 834 €	➔	Soit 62,98 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	28 551 847 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 517 232 €
Primes et indemnités versées :	6 262 783 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	464 685 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	288 231 €		
Supplément familial de traitement :	190 298 €		
Indemnité de résidence :	577 717 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

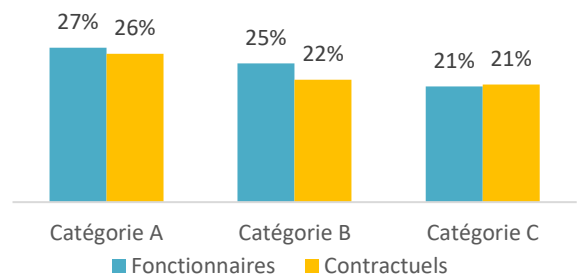
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 690 €	26 387 €	37 417 €	29 521 €	28 959 €	22 882 €
Technique	57 149 €	26 075 €	40 207 €		29 588 €	21 857 €
Culturelle	66 309 €		46 977 €	s	27 475 €	s
Sportive	s		35 927 €		31 904 €	
Médico-sociale	38 885 €	27 627 €			30 878 €	21 140 €
Police Incendie	s		46 819 €		35 144 €	
Animation			36 256 €		28 682 €	
Toutes filières	50 787 €	26 636 €	38 824 €	30 641 €	29 883 €	22 077 €

*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 21,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,91%
Contractuels sur emplois permanents	22,25%
Ensemble	21,93%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ➔ 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
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ➔ 20409,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 254,17 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ En 2021, 57 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 40,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,75%	3,18%	7,31%	3,24%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,98%	3,18%	10,24%	3,24%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,31%	4,52%	10,66%	3,59%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 82 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 7,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 63 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

95 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
9 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
165 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **13 355 €**
Coût par jour de formation : **81 €**

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **2 850 €**

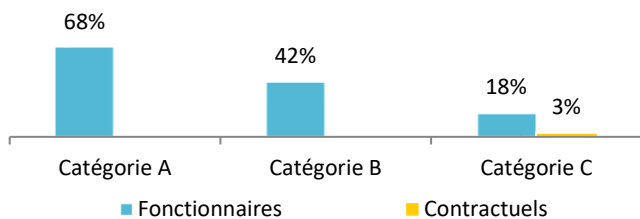
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2021**

Formation

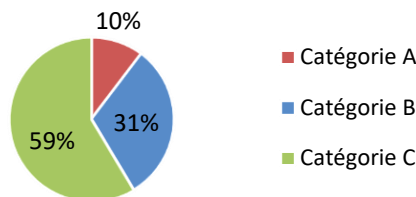
➔ En 2021, 22,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 765 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 344 871 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Autres organismes	35 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	21%
Interne à la collectivité	15%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	199 815 €	5 250 €
Montant moyen par bénéficiaire	406 €	1 750 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

710 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

9 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2023

Version 1