



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



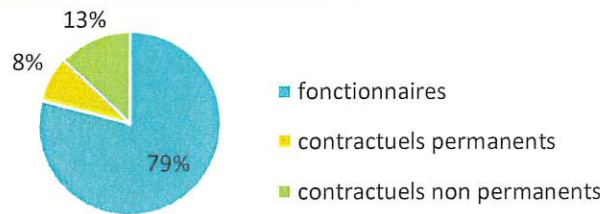
## COMMUNE D AUBAGNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

### Effectifs

➔ **1 046 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 827 fonctionnaires
- > 84 contractuels permanents
- > 135 contractuels non permanents



➔ **8 % des contractuels permanents en CDI**

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

➔ **Précisions emplois non permanents**

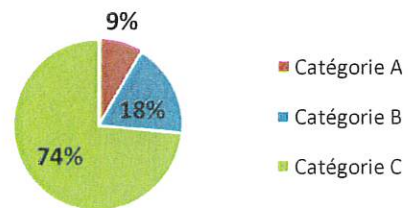
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

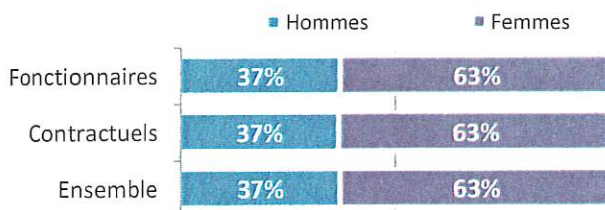
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	43%	24%
Technique	48%	40%	48%
Culturelle	4%	7%	4%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	11%	8%	10%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	7%	1%	6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**



➔ **Les principaux cadres d'emplois**

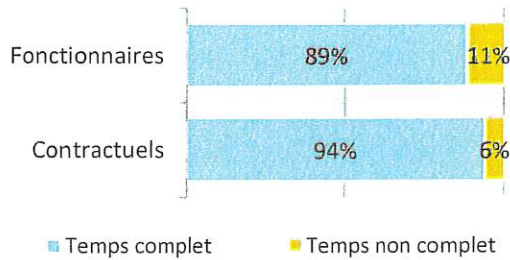
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	31%
Adjointes administratifs	15%
Agents de maîtrise	15%
Auxiliaires de puériculture	5%
Agents de police municipale	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

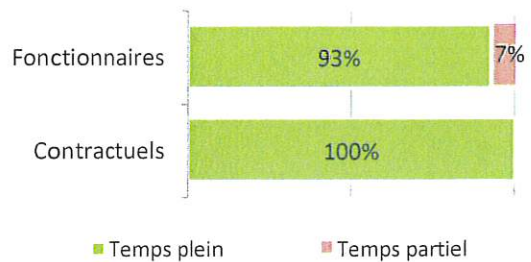


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ 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	34%	33%
Technique	20%	9%
Animation	2%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,85
Contractuels permanents	39,35
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,97</b>

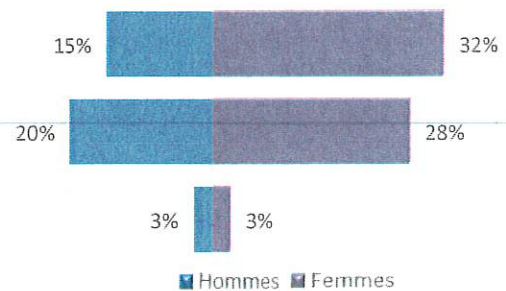
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,80

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 938,11 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 791,37 fonctionnaires
- > 74,67 contractuels permanents
- > 72,07 contractuels non permanents

**1 707 360 heures travaillées rémunérées en 2022**

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	75,24 ETPR
Catégorie B	150,25...
Catégorie C	640,55 ETPR

## Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 28 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 8 agents détachés dans une autre structure
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)



## Mouvements

### ➔ En 2022, 72 arrivées d'agents permanents et 91 départs

32 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
930 agents	911 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↘	-5,6%
<b>Ensemble</b>	<b>↘</b>	<b>-2,0%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Mutation	22%
Mise en disponibilité	18%
Fin de contrats remplaçants	14%
Congé parental	1%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	13%
Remplacements (contractuels)	11%
Intégration directe	6%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

### ➔ 14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 57% des nominations concernent des femmes

### ➔ 18 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 5 n'ayant pas été nommés

dont 92% des nominations concernent des femmes

### ➔ 590 avancements d'échelon et 22 avancements de grade

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 28 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 96,4 % femmes  
dont 82,1 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	7	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 62,78 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	68 041 363 €	Charges de personnel*	42 718 238 €	➔	Soit 62,78 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	28 701 803 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 864 832 €
Primes et indemnités versées :	5 940 664 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	652 281 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	263 835 €		
Supplément familial de traitement :	194 934 €		
Indemnité de résidence :	581 452 €		
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	52 291 €	51 749 €	37 460 €	32 700 €	30 540 €	27 283 €
Technique	64 789 €	s	41 267 €	s	30 739 €	26 396 €
Culturelle	46 405 €		36 108 €	s	29 734 €	s
Sportive	s		34 985 €		32 849 €	
Médico-sociale	35 614 €	27 587 €	33 278 €	27 503 €	28 863 €	
Police	s		44 038 €		37 732 €	
Incendie						
Animation			36 329 €		29 879 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>49 084 €</b>	<b>47 871 €</b>	<b>36 126 €</b>	<b>28 348 €</b>	<b>31 090 €</b>	<b>26 681 €</b>

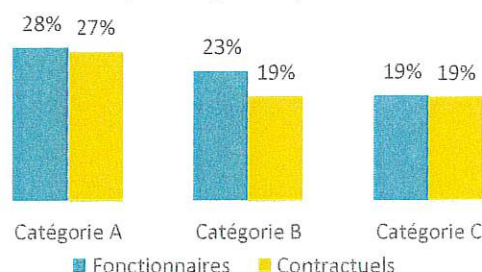
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,7 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,68%
Contractuels sur emplois permanents	20,94%
<b>Ensemble</b>	<b>20,70%</b>

#### 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
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes 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

- ⇒ 22328,06 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 525,67 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 49 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)



## Absences

➔ En moyenne, 34 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,22%	2,71%	5,90%	1,09%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,31%	2,71%	8,70%	1,09%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,99%	3,26%	9,37%	1,22%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 100 % 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

➔ 79 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 69 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.

**90 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 5 220 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 13 500 €  
Coût par jour de formation : 1 125 €

➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

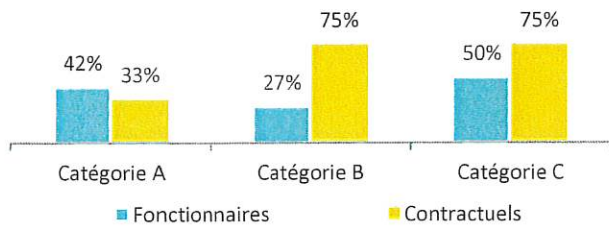
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

## Formation

➔ En 2022, 47,2% 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 2022



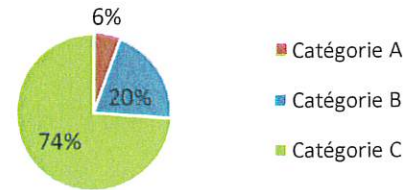
➔ 282 456 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Autres organismes	17 %

➔ 869 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	44%
Autres organismes	1%
Interne à la collectivité	55%

## 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	196 209 €	5 155 €
Montant moyen par bénéficiaire	389 €	397 €

➔ 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

856 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

8 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT



## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2023

Version 4