



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

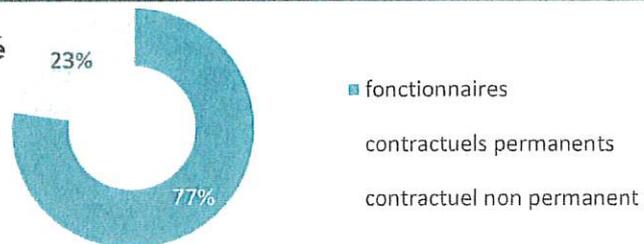
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE AUBAGNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

### Effectifs

**123 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 95 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

91,1%

Nombre de CDI

1 | 4%  
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

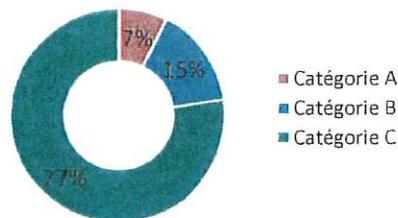
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	7%	24%
Technique	7%	11%	8%
Sociale	49%	57%	51%
Médico-sociale	8%	21%	11%
Animation	6%	4%	6%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 88,9%  
Catégorie B 100,0%  
Catégorie C 89,5%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

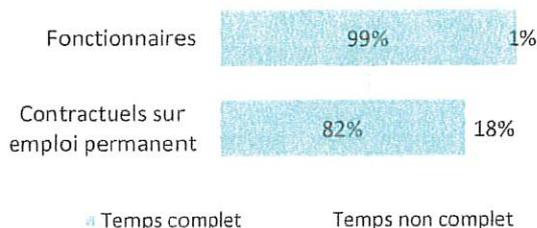
Fonctionnaire 92,6%  
Contractuel 85,7%

Les principaux cadres d'emplois

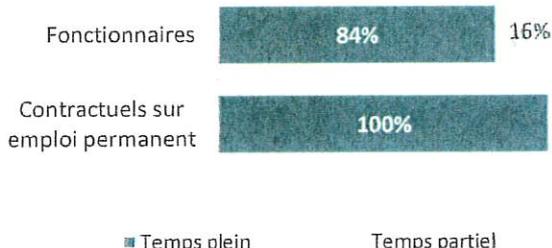
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	46%
Adjoints administratifs	17%
Aide-soignant	11%
Adjoints techniques	7%
Adjoints territoriaux d'animation	6%

## 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 filières les plus concernées par le temps non complet

Médico-sociale	12,5%	Sociale	25,0%
		Médico-sociale	16,7%

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



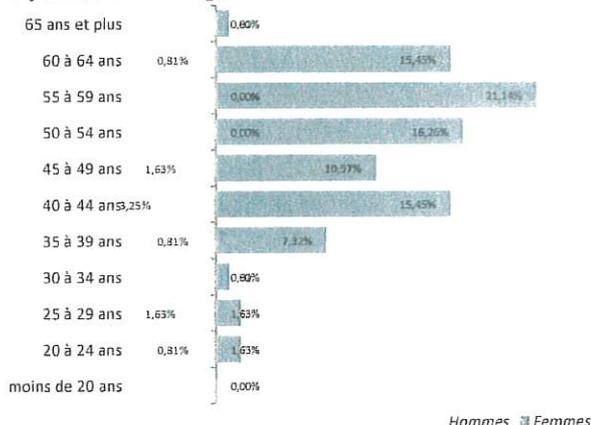
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	52,2
Contractuels sur emploi permanent	42,0
Emplois permanents	49,9

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

123,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	96,5
> Contractuels sur emploi permanent	27,2
> Contractuels sur emploi non permanent	0,1

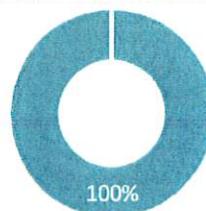
### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,9
Catégorie B	17,9
Catégorie C	98,0

## Positions particulières

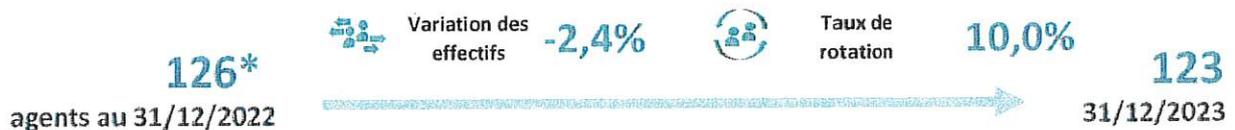
1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

14 départs

#### Principaux motifs

Départ à la retraite	43%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	21%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	14%
Démission	7%
Mise en disponibilité sur demande	7%

11 arrivées

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	82%
Article 38 (travailleurs handicapés)	
Remplaçants	9%
Voie de mutation	9%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,5%

Part des agents avec avancement de grade

9,5%

Part des agents avec promotion interne

1,1%

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

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 73% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 829 926 €	Charges de personnel*	4 970 816 €	➔	Soit 72,78 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	3 857 577 €	Rémunération statutaire	3 011 451 €
		Primes	717 483 €
		SFT	26 999 €
		HSC	2 545 €
		NBI	30 777 €
		IR	68 322 €

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 696 €	-	37 016 €	-	29 928 €	s
Animation	-	-	-	-	29 794 €	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	s	37 317 €	32 224 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	47 279 €	-	-	-	31 822 €	21 431 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	28 327 €	26 260 €
Moyenne toute filière	49 539 €	s	37 182 €	32 224 €	30 745 €	22 682 €

1. 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 18,6 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,78%
Contractuels sur emploi permanent	17,74%
Emplois permanents	18,60%

- ➔ 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
- ➔ 141,42 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
- ➔ 12 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 930 €	43 €	1%	s	s		s	s		-	-	
Catégorie B	5 630 €	95 €	2%	s	s		4 504 €	77 €	2%	-	-	
Catégorie C	2 861 €	187 €	6%	3 215 €	114 €	3%	1 967 €	95 €	5%	2 576 €	67 €	3%

1. secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 25,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)	6,87%	3,41%	6,08%	-
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,72%	3,41%	9,06%	-
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,44%	3,81%	9,70%	-

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents \* 365)

53,66 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

16 accidents du travail déclarés

13 accidents du travail pour 100 agents permanents

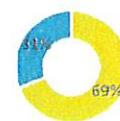
95 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

75% des accidents du travail concernent la filière Sociale

Filière



Type d'accident



Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

## 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

19 | 15.4% Part des BOETH sur emploi permanent

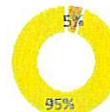
Genre

Femmes  
Hommes



Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

26 993 €

26 243 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

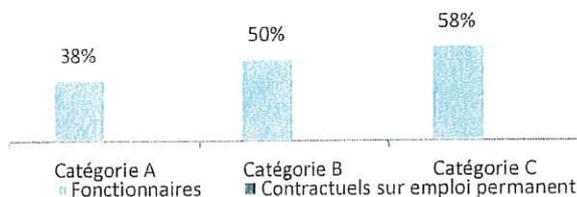
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✓
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion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

## Formation

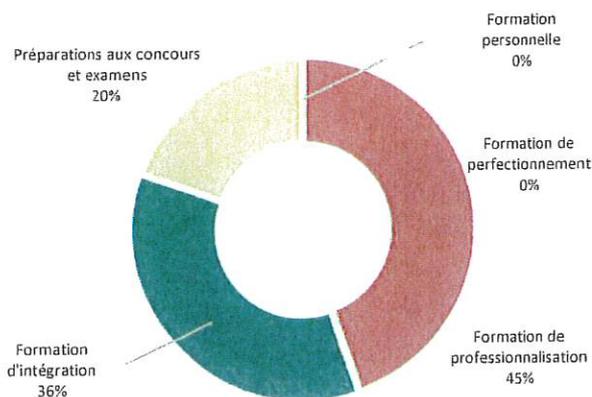
42% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 41,1% Hommes 54,5%

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



### Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de

31 329 €

#### Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,9 jour par agent

#### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	56,3%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	43,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	430 €	180 €
Nombre de bénéficiaires	62	1

### 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 moi d'ordre national	38%
Sur moi d'ordre uniquement local	62%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

#### Nombre de réunions des instances

CST	6
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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

**EXEMPLE**

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 : octobre 2024

Version 1