



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



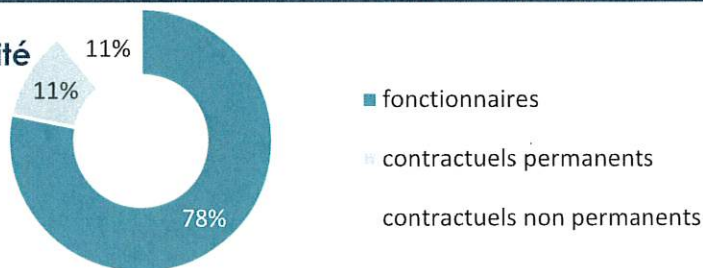
## COMMUNE D'AUBAGNE

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

➔ **1 048 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > **819** fonctionnaires
- > **116** contractuels permanents
- > **113** contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

**20** | **2%**  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

**62,6%**

#### Nombre de CDI

**9** | **8%**  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

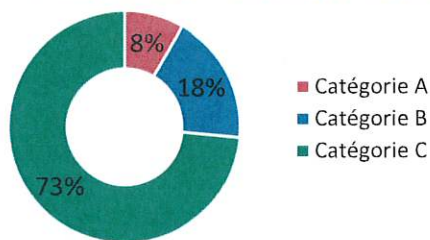
**0** | **0%**  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	23%	28%	24%
Technique	47%	49%	48%
Culturelle	4%	11%	5%
Sportive	2%		1%
Sociale	5%	2%	4%
Médico-sociale	5%	9%	6%
Police municipale	7%		6%
Animation	7%	1%	6%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A **68,4%**

Catégorie B **72,8%**

Catégorie C **59,4%**

#### ➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire **61,8%**

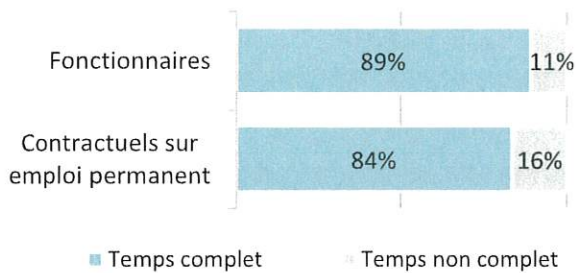
Contractuel **68,1%**

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

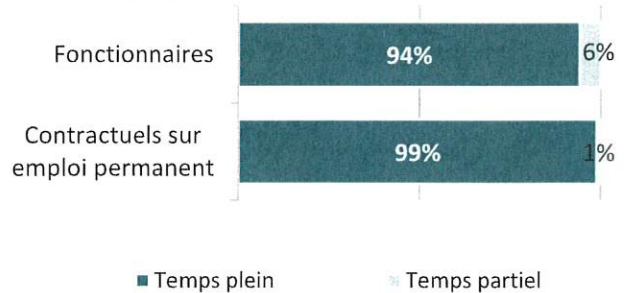
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	14%
Agents de police municipale	6%
Auxiliaires de puériculture	5%

## 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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	32,4%	Animation	100,0%
Technique	19,0%	Culturelle	61,5%
Animation	1,9%	Technique	17,5%

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



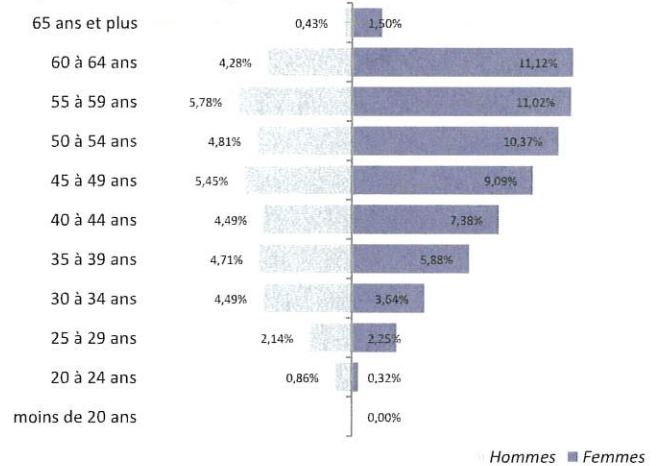
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,9
Contractuels sur emploi permanent	39,5
Emplois permanents	48,6

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 941,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	791,2
> Contractuels sur emploi permanent	84,5
> Contractuels sur emploi non permanent	66,0

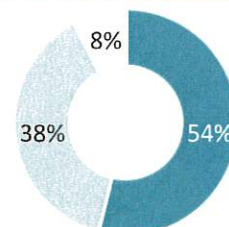
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	77,0
Catégorie B	151,6
Catégorie C	647,1

## Positions particulières

### 2% 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



58 départs

82 arrivées

#### Principaux motifs

Départ à la retraite	34%
Mutation (changement de collectivité)	21%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	10%
Démission	4%

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	53%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Remplaçants	5%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	4%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

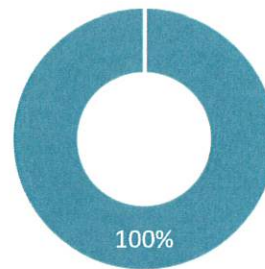
47,4%

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

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

5,0%



■ Procédures initiées par un agent

Part des agents avec promotion interne

1,7%

## Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	3	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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 60% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	73 627 297 €	Charges de personnel*	43 846 999 €	➔	Soit 59,55 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	29 829 748 €	Rémunération statutaire	21 940 023 €
		Primes	6 256 462 €
		SFT	207 496 €
		HSC	558 209 €
		NBI	273 123 €
		IR	594 435 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 999 €	62 717 €	37 371 €	30 518 €	30 710 €	27 314 €
Animation	-	-	38 388 €	-	30 142 €	s
Culturelle	47 737 €	-	36 581 €	25 263 €	30 223 €	29 699 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	45 759 €	-	33 063 €	26 870 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	s	-	48 395 €	-	37 965 €	-
Sociale	36 040 €	s	-	-	30 040 €	s
Sportive	s	-	33 610 €	-	s	-
Technique	61 686 €	s	39 306 €	s	31 676 €	31 063 €
Moyenne toute filière	49 306 €	62 676 €	36 267 €	27 858 €	31 844 €	29 861 €

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 20,97 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	20,86%
Contractuels sur emploi permanent	22,06%
Emplois permanents	20,97%

- ➔ 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
- ➔ 22 931,99 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
- ➔ 51 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- ➔ 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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	7 880 €	37 €	0%	12 777 €	21 €	0%	15 905 €	29 €	0%	21 175 €	0 €	0%
Catégorie B	5 473 €	103 €	2%	4 372 €	42 €	1%	4 126 €	127 €	3%	7 836 €	118 €	1%
Catégorie C	3 068 €	154 €	5%	3 083 €	113 €	4%	2 775 €	156 €	5%	3 316 €	142 €	4%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



## Absences

➔ En moyenne, 22,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 9,8 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)	6,23%	2,67%	5,79%	1,60%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,62%	2,67%	8,76%	1,60%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,43%	3,77%	9,61%	1,65%

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

➔ 46,37 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

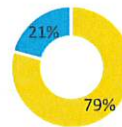
➔ 77 accidents du travail déclarés

8,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

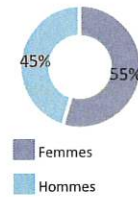
60 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 55% des accidents du travail concernent la filière Technique

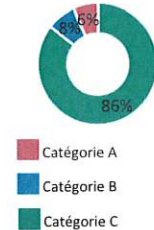
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière



■ Technique ■ Police municipale ■ Administrative ■ Médico-sociale ■ Sociale ■ Animation ■ Culturelle ■

## 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

102 | 10,9% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



## Prévention et risques professionnels

➔ 14 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 3 864 €

3 000 € | 864 €

■ 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 ✗



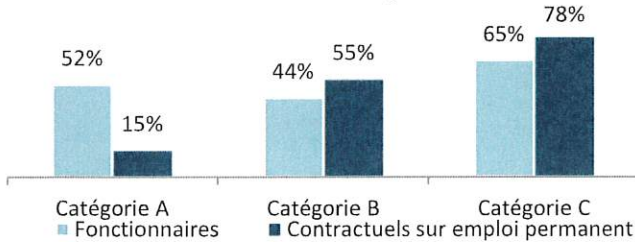
## Formation

➔ **61% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 74,4%

Hommes 38,0%

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

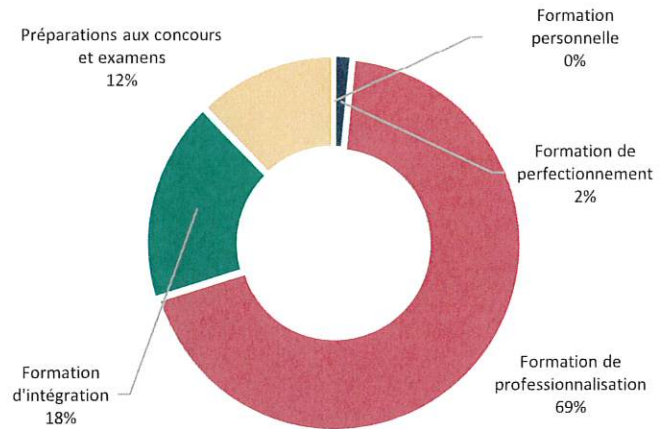


**Le budget consacré à la formation est de 286 725 €**

**Répartition des dépenses par organisme**

CNFPT au titre de la cotisation	82,9%
Autres organismes	17,1%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ **Répartition selon le type de formation**



**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent**

**> 1,6 jour par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT cotisation obligatoire	51,7%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	48,3%
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	410 €	298 €
Nombre de bénéficiaires	506	9

**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	93%
Sur mot d'ordre uniquement local	7%
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*

#### 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 »

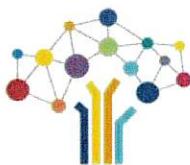
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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