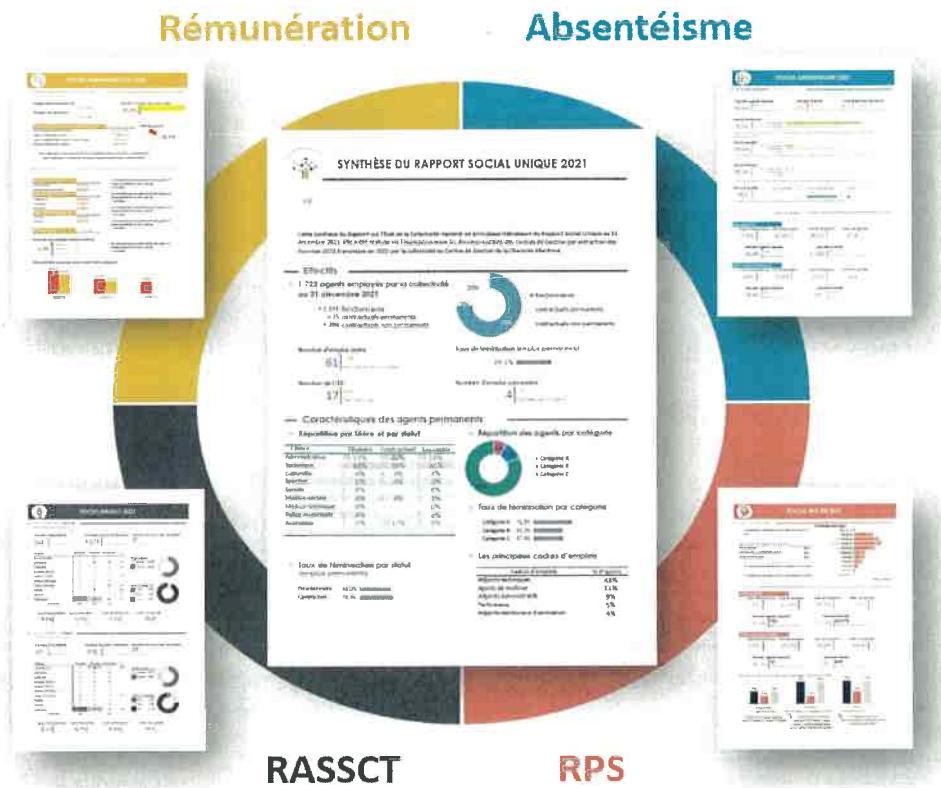


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE AUBAGNE

2024



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



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 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

Effectifs

110 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 89 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



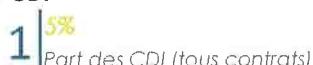
Nombre d'emploi aidé



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

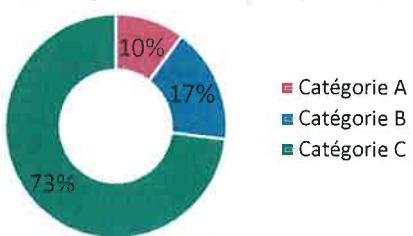


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	11%	25%
Technique	13%		11%
Sociale	46%	53%	47%
Médico-sociale	8%	32%	12%
Animation	4%	5%	5%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

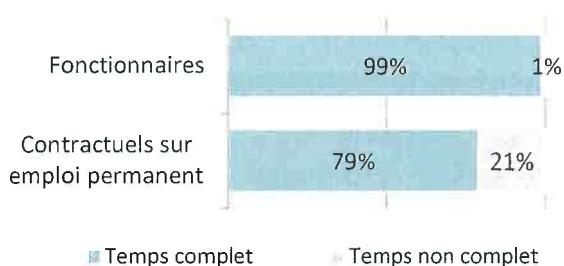


Les principaux cadres d'emplois

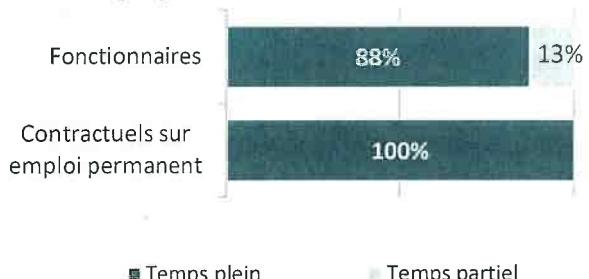
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	44%
Adjoint administratif	14%
Aide-soignant	11%
Adjoint technique	8%
Rédacteurs	6%

Temps de travail des agents permanents

Repartition des agents à temps complet ou non complet



Repartition des agents à temps plein ou à temps partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	2,4%	Sociale	30,0%
		Médico-sociale	16,7%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



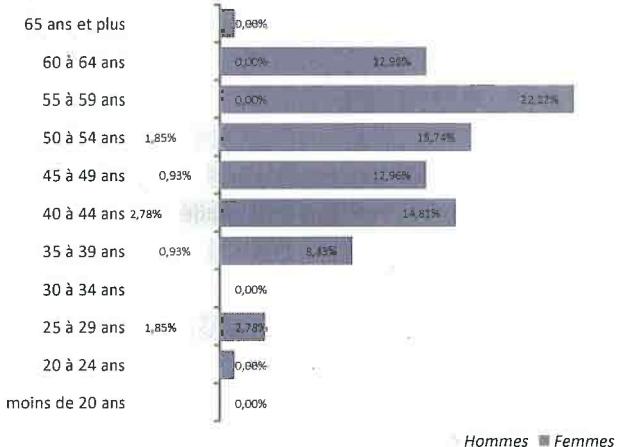
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	51,7
Contractuels sur emploi permanent	40,9
Emplois permanents	49,8

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

102,3 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

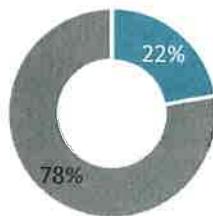
> Fonctionnaires	80,8
> Contractuels sur emploi permanent	21,3
> Contractuels sur emploi non permanent	0,2

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	9,0
Catégorie B	16,5
Catégorie C	76,5

Positions particulières

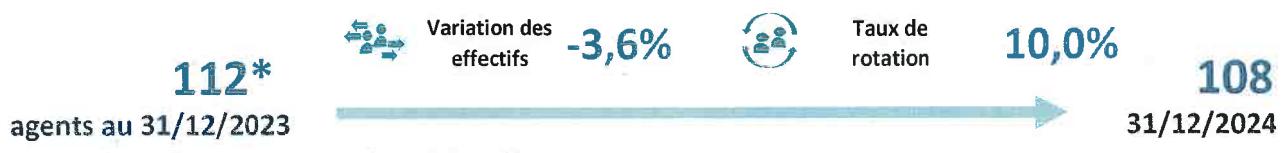
7,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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
Autres positions particulières	



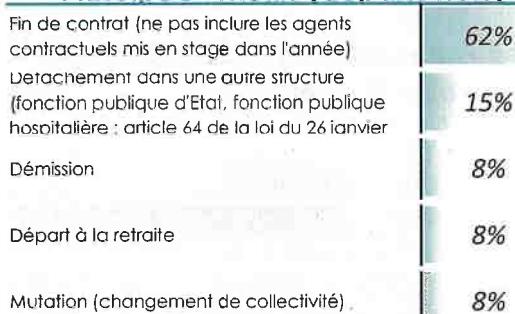
Mouvements

Evolution des effectifs permanents



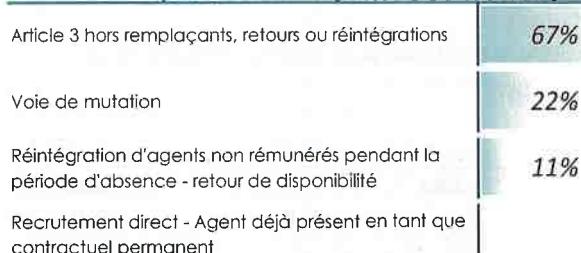
13 départs

Principaux motifs (départs nets)



9 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)



Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,1%

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

Part des agents avec avancement de grade

5,6%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 68% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 695 545 €	Charges de personnel*	4 552 307 €	Soit 67,99 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 644 632 € Primes 383 468 € SFT* 26 760 € HSC 312 € NBI* 25 393 € IR* 59 489 €
3 140 054 €	

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 565 €	-	33 768 €	-	29 200 €	25 398 €
Animation	-	-	-	-	32 232 €	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	s	32 437 €	30 464 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	44 710 €	-	-	-	29 554 €	28 263 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	27 018 €	s
Moyenne toute filière	44 141 €	s	33 072 €	30 464 €	29 179 €	27 584 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	12,20%
Contractuels sur emploi permanent	12,28%
Emplois permanents	12,21%

- 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
- 17,25 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 7 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	6 217 €	0 €	0%	s	s	-	s	s	-	-	-	-
Catégorie B	5 439 €	0 €	0%	-	-	-	4 854 €	0 €	0%	-	-	-
Catégorie C	2 985 €	0 €	0%	3 572 €	0 €	0%	2 764 €	0 €	0%	2 972 €	0 €	0%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 24,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

- En moyenne, 13,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,74%	3,58%	6,19%	3,29%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,32%	3,58%	9,13%	3,29%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,68%	3,98%	9,50%	3,29%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

- 60 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

- 18 accidents du travail déclarés

16,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

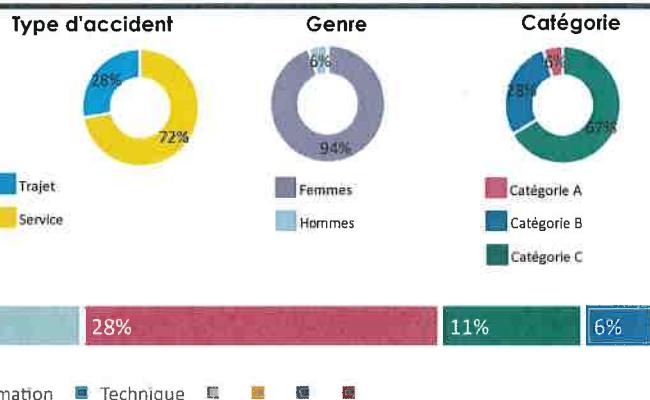
61 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

- 56% des accidents du travail concernent la filière Sociale

Filière



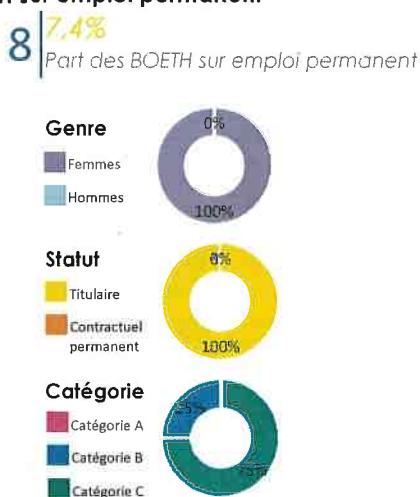
■ Sociale ■ Médico-sociale ■ Animation ■ Technique ■ ■ ■ ■



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



Prévention et risques professionnels

- 2 agents affectés à la prévention
- Dépenses en matières de prévention : 0 €
- Formations 0 €
- Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 0 €
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux En cours
- 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 ✗

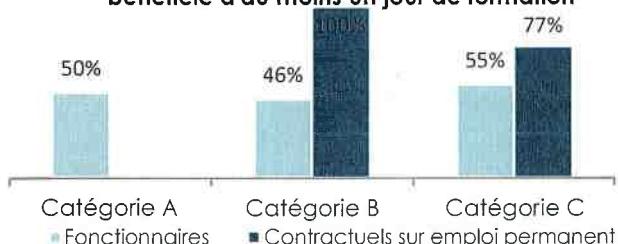
Formation

57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 58,6%

Hommes 44,4%

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

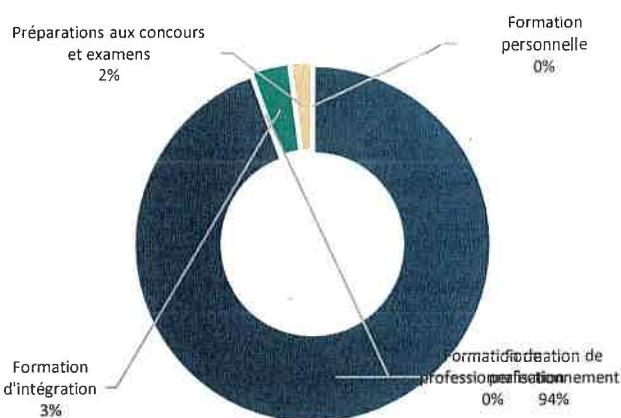


Le budget consacré à la formation est de 9 774 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	97,5%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	2,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	32,1%
Autres organismes	60,3%
Collectivité	7,6%
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	405 €	360 €
Nombre de bénéficiaires	69	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 mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	10
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 2025

Version 1