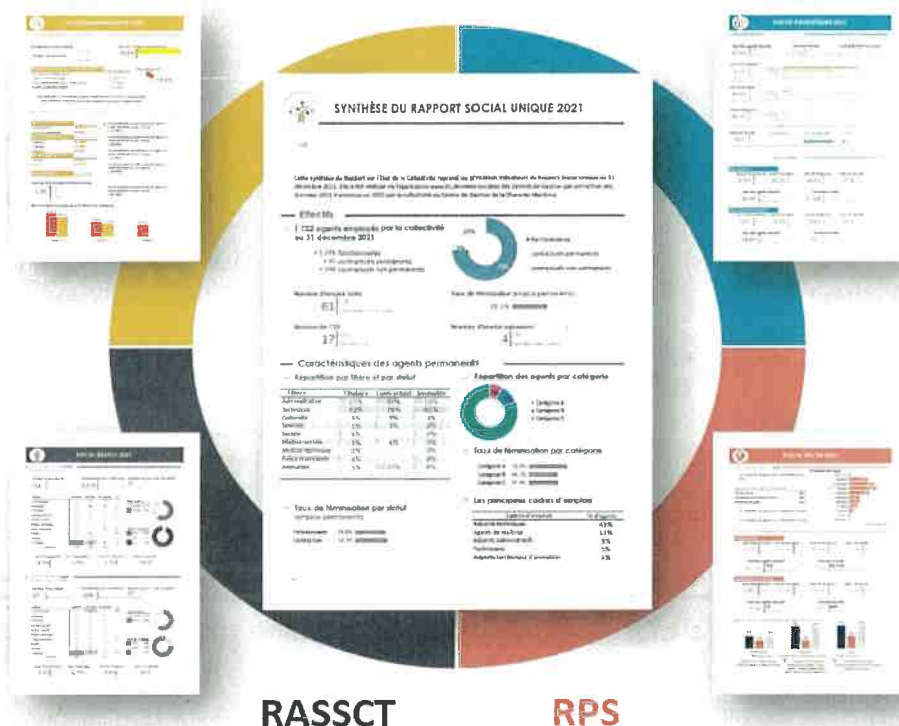


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE D AUBAGNE

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 23/10/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches
du Rhône





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

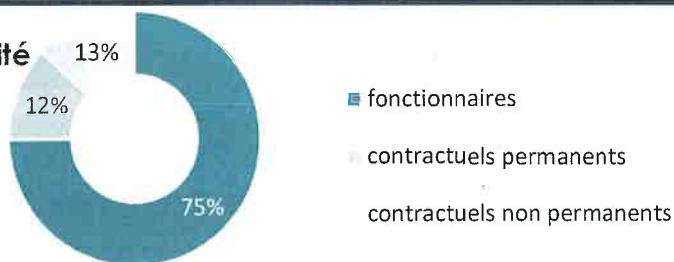
COMMUNE D'AUBAGNE

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

➔ **1 086 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **813** fonctionnaires
- > **129** contractuels permanents
- > **144** contractuels non permanents



Nombre d'emplois aidés

18 ^{2%}
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

63,9%

Nombre de CDI

9 ^{7%}
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

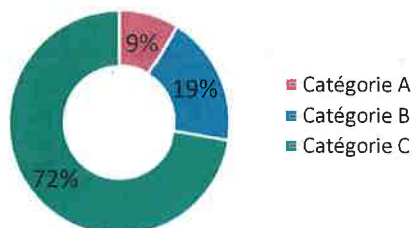
1 ^{0%}
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	24%	16%	23%
Technique	46%	64%	48%
Culturelle	4%	10%	5%
Sportive	2%	1%	2%
Sociale	5%	2%	5%
Médico-sociale	6%	7%	6%
Police municipale	6%		6%
Animation	7%	1%	6%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A **67,5%**
Catégorie B **74,0%**
Catégorie C **60,9%**

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

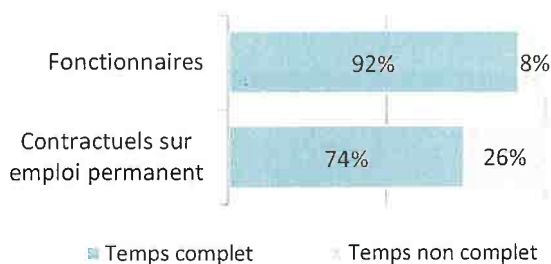
Fonctionnaire **62,9%**
Contractuel **70,5%**

➔ Les principaux cadres d'emplois

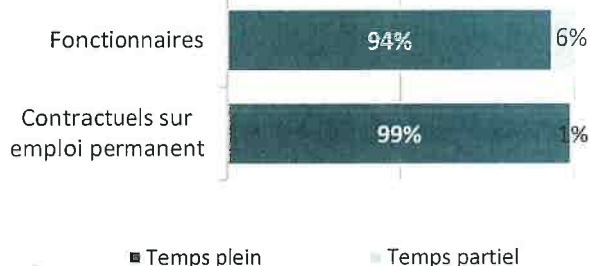
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	13%
Auxiliaires de puériculture	5%
Agents de police municipale	5%

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	24,2%	Animation	100,0%
Technique	15,1%	Culturelle	61,5%
Animation	1,8%	Technique	28,9%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



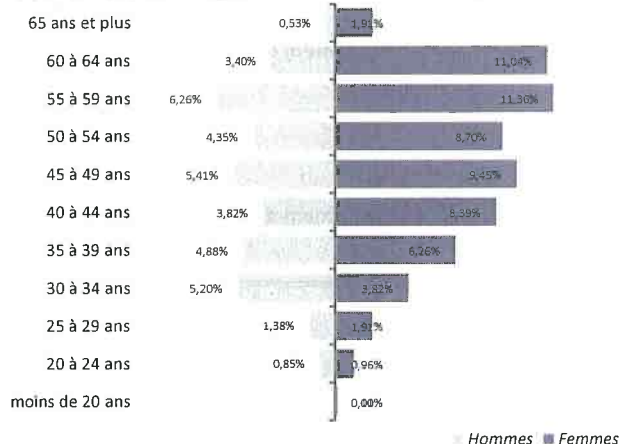
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,6
Contractuels sur emploi permanent	40,2
Emplois permanents	48,4

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

911,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	762,0
> Contractuels sur emploi permanent	106,6
> Contractuels sur emploi non permanent	42,7

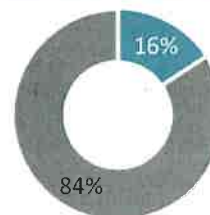
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	81,5
Catégorie B	151,3
Catégorie C	635,7

Positions particulières

5,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



72 départs

92 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	35%
Mutation (changement de collectivité)	31%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	19%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ...)	6%
Mise en disponibilité sur demande	6%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	49%
Voie de mutation	30%
Remplaçants	11%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	2%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

37,8%

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

Part des agents avec avancement de grade

3,7%

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

Part des agents avec promotion interne*

2,3%

*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 60% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	76 126 102 €	Charges de personnel*	45 349 592 €	➔	Soit 59,57 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 22 170 484 €
27 769 265 €	Primes 3 843 609 €
	SFT* 200 211 €
	HSC 703 189 €
	NBI* 270 190 €
	IR* 581 582 €

*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	48 039 €	59 216 €	35 033 €	31 798 €	29 169 €	27 553 €
Animation	-	-	36 844 €	-	29 837 €	s
Culturelle	41 597 €	-	32 459 €	42 235 €	29 188 €	26 504 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	44 942 €	-	31 308 €	27 667 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	s	-	32 123 €	-	31 416 €	-
Sociale	36 420 €	s	-	-	28 487 €	-
Sportive	s	-	33 846 €	s	s	-
Technique	55 351 €	s	36 488 €	s	30 106 €	26 462 €
Moyenne toute filière	46 070 €	56 149 €	33 826 €	31 580 €	29 929 €	26 627 €

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 13,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,57%
Contractuels sur emploi permanent	15,83%
Emplois permanents	13,84%

- ➔ 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
- ➔ 26 529,47 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
- ➔ 55 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	8 934 €	0 €	0%	13 374 €	0 €	0%	11 478 €	0 €	0%	18 918 €	0 €	0%
Catégorie B	5 387 €	0 €	0%	5 606 €	0 €	0%	4 312 €	0 €	0%	8 616 €	0 €	0%
Catégorie C	3 118 €	0 €	0%	3 731 €	0 €	0%	2 662 €	0 €	0%	2 844 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



Absences

En moyenne, 23,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 9,4 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)	6,45%	2,59%	5,92%	0,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,05%	2,59%	8,16%	0,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,61%	3,71%	8,80%	0,47%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

42,27 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

84 accidents du travail déclarés

8,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

71 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

51% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



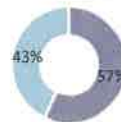
Technique Police municipale Administrative Animation Médico-sociale Sociale Culturelle Sportive

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.

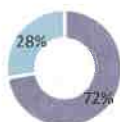
Nombre de BOETH sur emploi permanent

97 9,80%

Part des BOETH sur emploi permanent

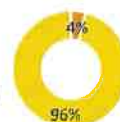
Genre

Femmes
Hommes



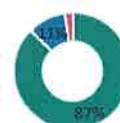
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

11 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 28 992 €

Formations 25 028 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 3 964 €

- 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 ✗

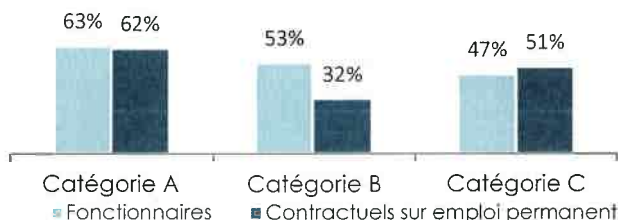
Formation

➔ 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 58,6%

Hommes 32,1%

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

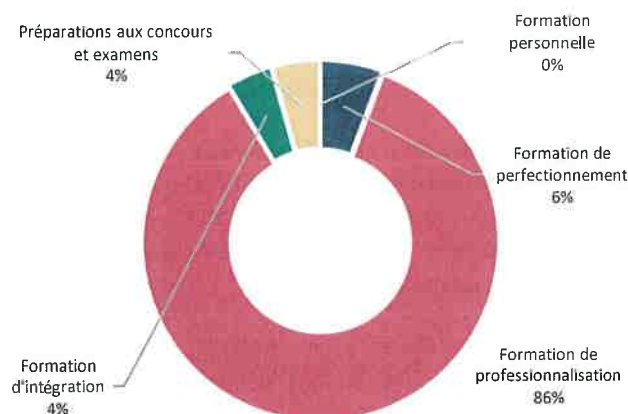


Le budget consacré à la formation est de **308 595 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	80,1%
Autres organismes	8,1%
Formation des apprentis	1,5%
Frais de déplacement	3,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	7,2%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	25,8%
Autres organismes	0,4%
Collectivité	73,8%
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	371 €	-
Nombre de bénéficiaires	528	-

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