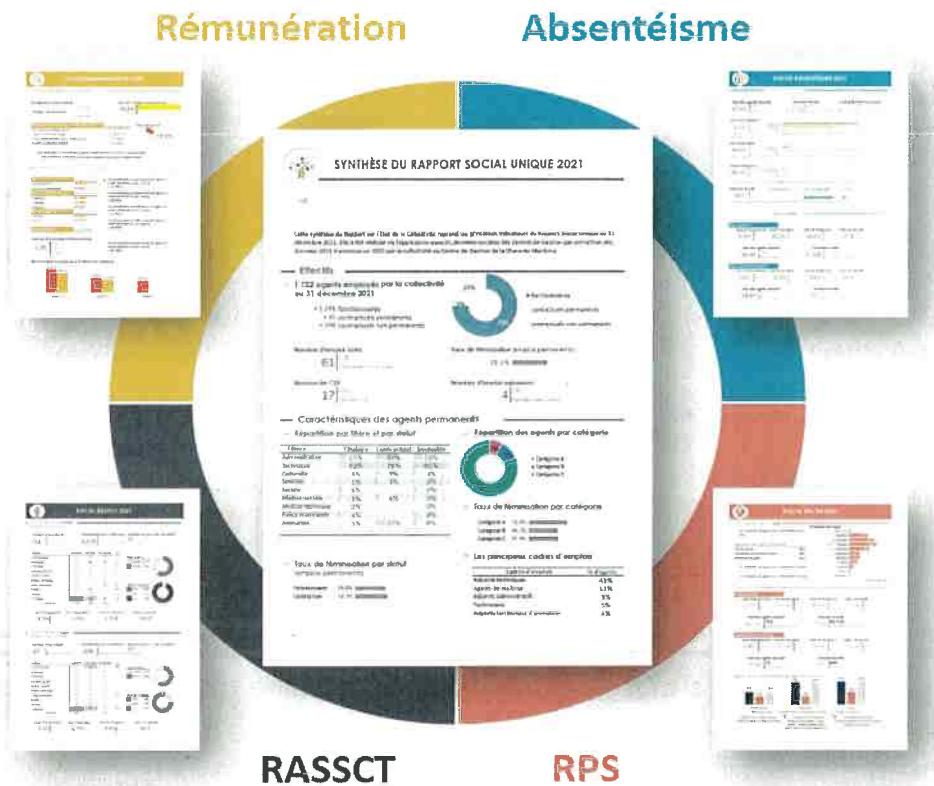


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



COMMUNE D'AUBAGNE

2024



Date de publication : 23/10/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



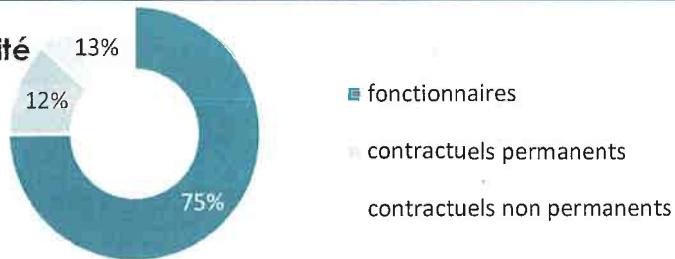
COMMUNE D'AUBAGNE

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



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

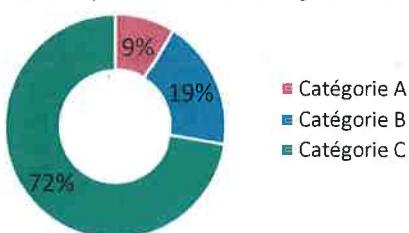


Caractéristiques des agents permanents

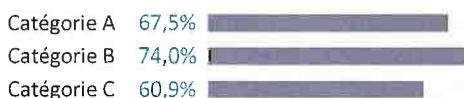
Répartition par filière et par statut

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

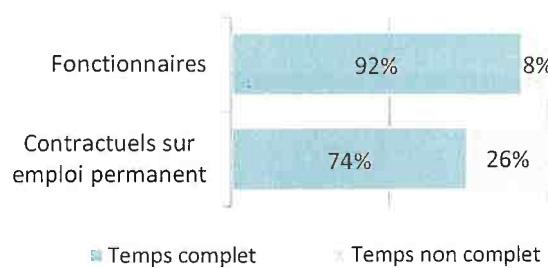


Les principaux cadres d'emplois

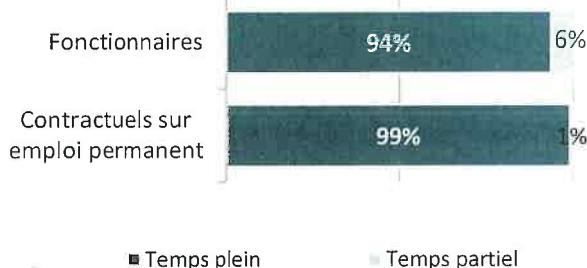
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	32%
Adjointes administratives	14%
Agents de maîtrise	13%
Auxiliaires de puériculture	5%
Agents de police municipale	5%

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



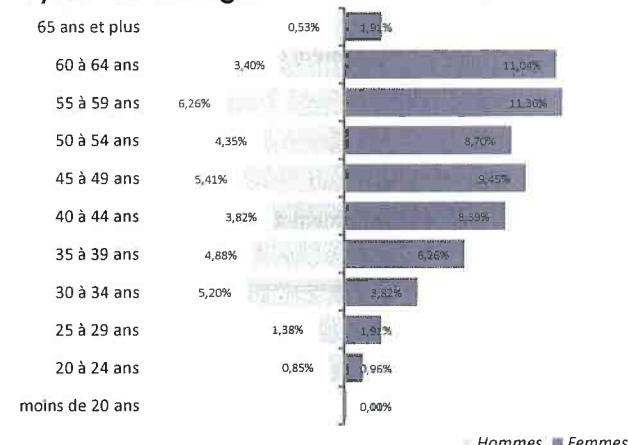
Pyramide des âges

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

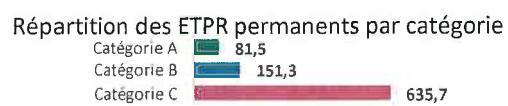
Pyramide des âges



Equivalent temps plein rémunéré

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

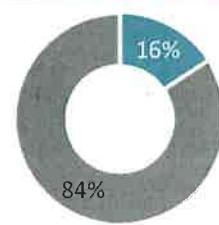
> Fonctionnaires	762,0
> Contractuels sur emploi permanent	106,6
> Contractuels sur emploi non permanent	42,7



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
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



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 €
 Primes 3 843 609 €

27 769 265 €

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 appliquée 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 appliquée 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



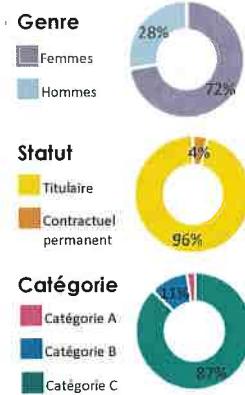
■ Technique ■ Police municipale ■ Administrative ■ Animation ■ Médico-sociale ■ Sociale ■ Culturelle ■ Sportive

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



Prévention et risques professionnels

11 agents affectés à la prévention

Dépenses en matière 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%

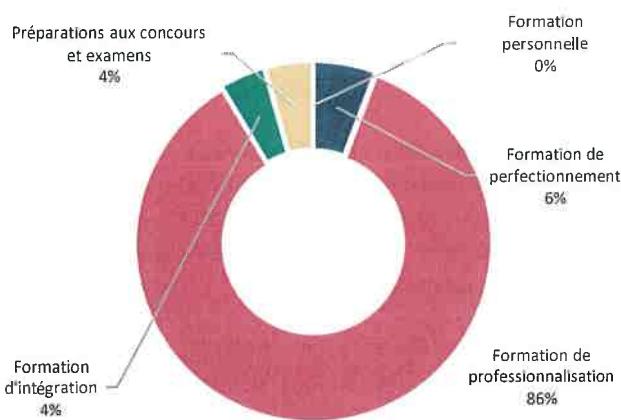


Le budget consacré à la formation est de 308 595 €

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 comptabilisées 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