Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

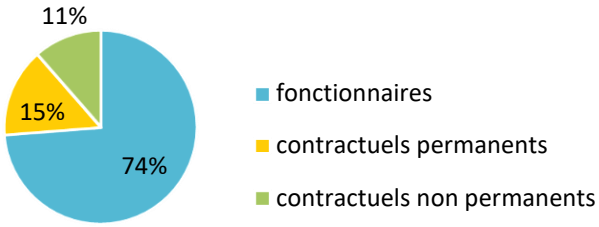
COMMUNE D AUBAGNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

Effectifs

1 094 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **807** fonctionnaires
> **162** contractuels permanents
> **125** contractuels non permanents



8 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents au 31/12

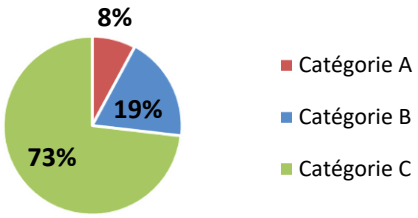
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

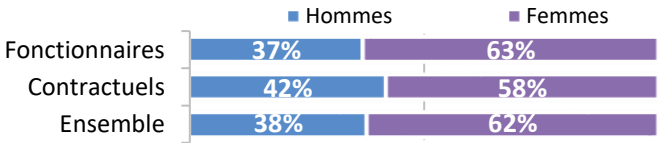
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	20%	23%
Technique	46%	61%	49%
Culturelle	4%	9%	5%
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale	11%	7%	10%
Police	8%		6%
Incendie			
Animation	6%	2%	6%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



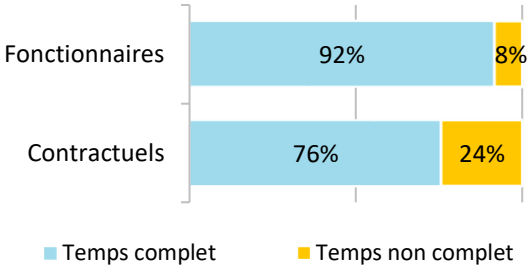
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	13%
Agents de police municipale	6%
Rédacteurs	5%

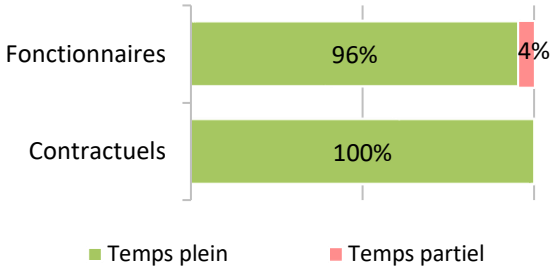
Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition de[illegible] à temps partiel



Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	67 fonctionnaires TNC	39 contractuels TNC
Culturelle	22%	80%
Technique	16%	25%
Animation	2%	33%
Administrative	1%	3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

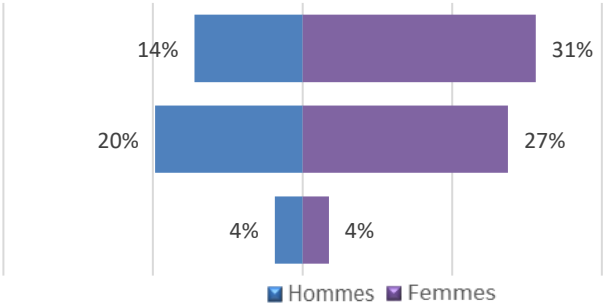
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,00**
Contractuels permanents	**40,25**
Ensemble des permanents	**47,54**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**38,18**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

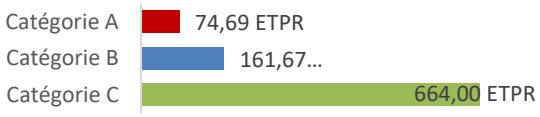
Équivalent temps plein rémunéré

944,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 761,86 fonctionnaires
> 138,50 contractuels permanents
> 44,57 contractuels non permanents

1 719 773 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en congés parental
> 28 agents en disponibilité
> 16 agents détachés au sein de la collectivité
> 12 agents détachés dans une autre structure
> 8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

Mouvements

En 2025, 98 arrivées d'agents permanents et 75 départs

26 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
946 agents	**969 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↘	**-0,2%**
Contractuels	↗	**18,2%**
Ensemble	↗	**2,4%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	32%
Fin de contrats dont remplacants	27%
Mutation	19%
Mise en disponibilité	9%
Détachement	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	62%
Voie de mutation	17%
Remplacements (contractuels)	10%
Transfert de compétence	6%
Voie de détachement	3%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

15 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 53% des nominations concernent des femmes

9 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 2 n'ayant pas été nommés

dont 57% des nominations concernent des femmes

338 avancements d'échelon et 63 avancements de grade

7 lauréats d'un examen professionnel nommés

54 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 68,5 % femmes
dont 63,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

34 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	28	3
Sanctions 2ème groupe	2	0
Sanction 3ème groupe	1	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2025)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	94%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	3%
Ivresse	3%

Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55,38 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	84 263 442 €	Charges de personnel*	46 666 073 €	Soit 55,38 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	29 396 140 €
Primes et indemnités versées :	4 353 835 €
IFSE :	4 349 852 €
CIA :	138 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	672 132 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	209 639 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	204 348 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

1 068 881 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 082 €	58 541 €	35 215 €	33 769 €	29 937 €	29 177 €
Technique	59 997 €	52 364 €	38 938 €	35 951 €	30 301 €	27 389 €
Culturelle	44 659 €		34 074 €	45 778 €	28 490 €	s
Sportive	s		34 774 €	33 454 €	s	
Médico-sociale	38 015 €	30 684 €	31 659 €	24 693 €	28 813 €	
Police	s		40 820 €		39 419 €	
Incendie						
Animation			37 257 €		30 122 €	28 594 €
Toutes filières	**46 975 €**	**53 429 €**	**34 680 €**	**32 016 €**	**30 962 €**	**27 658 €**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,81 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**14,76%**
Contractuels sur emplois permanents	**15,08%**
Ensemble	**14,81%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 27178,2 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 71,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- Cette année, 66 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	9 090 €			13 359 €			9 866 €			19 535 €		
Catégorie B	5 366 €			6 180 €			4 523 €			8 430 €		
Catégorie C	3 162 €			3 730 €	1 €	*0%*	2 746 €			2 752 €		

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

Absences

En moyenne, 39,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**6,68%**	**1,69%**	**5,85%**	**0,82%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**10,75%**	**1,69%**	**9,24%**	**0,82%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**10,84%**	**1,75%**	**9,32%**	**0,82%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 41,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

83 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 7,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 76 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

99 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 99 % sont fonctionnaires*
- 89 % sont en catégorie C*

- 1 664 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

8 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

40 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **32 500 €**
Coût par jour de formation : **813 €**

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **22 200 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

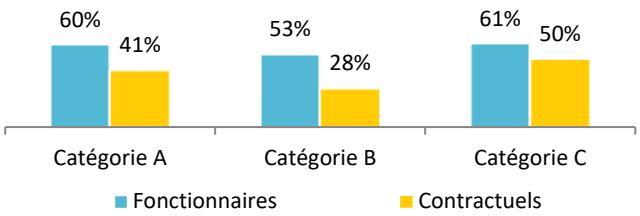
Dernière mise à jour : 2025

Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

Formation

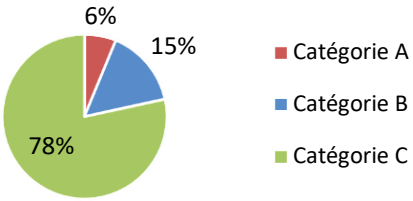
En 2025, 56,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025



3 227 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,3 jours par agent

344 827 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	25 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	27%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	49%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**204 299 €**	**2 009 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**382 €**	**77 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

735 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

11 réunions en 2025 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Envoyé en préfecture le 20/11/2026
Reçu en préfecture le 20/11/2026
Publié le
ID : 013-211300058-20261120-30_171126-DE

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025
+ 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 31/12/2025
+ 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 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \times 100$$

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.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2026 *Version 1*