

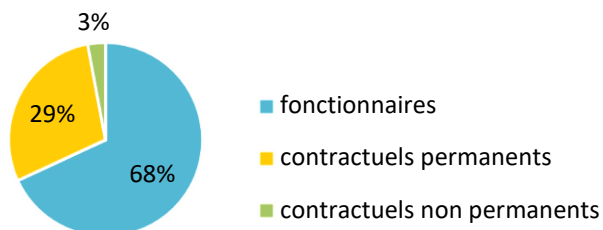
## ➔ COMMUNE D AUBIGNAN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

### Effectifs

#### ➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 47 fonctionnaires
- > 20 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

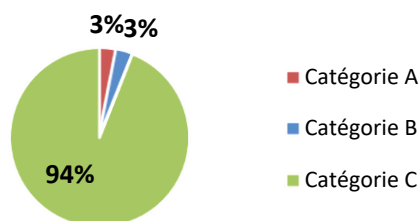
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : un agent du Centre de Gestion et 21 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

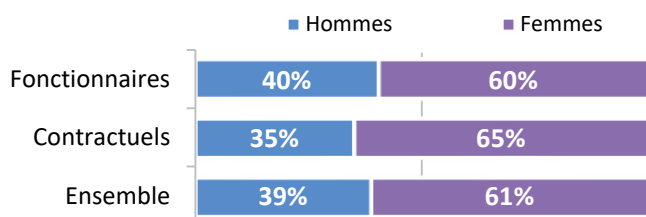
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	15%	24%
Technique	57%	65%	60%
Culturelle	2%		1%
Sportive			
Médico-sociale	2%		1%
Police	6%		4%
Incendie			
Animation	4%	20%	9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

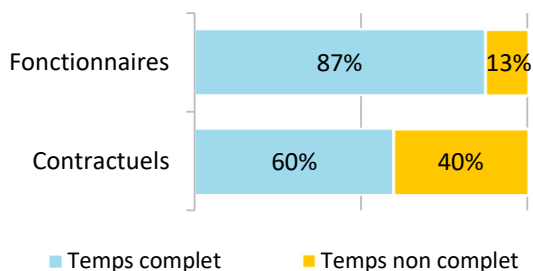


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

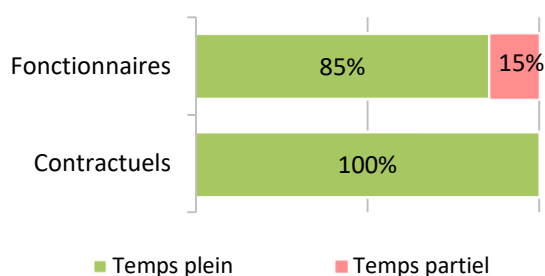
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	57%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints d'animation	9%
Agents de police municipale	3%
Attachés	1%

## 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	23%	0%
Technique	11%	31%

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

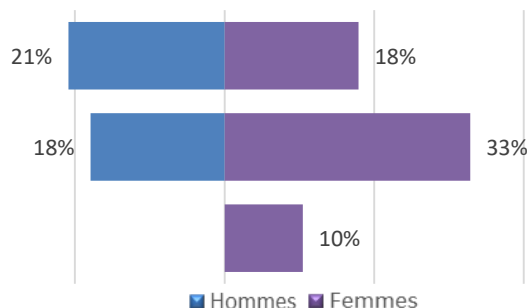
0% des hommes à temps partiel  
21% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,24	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,04</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,00	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 67,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 43,60 fonctionnaires
- > 13,27 contractuels permanents
- > 10,43 contractuels non permanents

122 486 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	2,00 ETPR
Catégorie C	52,87 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2020, 31 arrivées d'agents permanents et 37 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
73 agents	67 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-9,6%
Contractuels	↘	-4,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-8,2%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	86%
Départ à la retraite	11%
Démission	3%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Remplacements (contractuels)	42%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne nommé

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 19 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 49,7 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 183 830 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 079 502 €</b>	➔	<b>Soit 49,7 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 331 748 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	134 267 €		59 849 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	24 869 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 219 €		
Supplément familial de traitement :	13 786 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		24 780 €	21 965 €
Technique	s				21 961 €	18 995 €
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police			s		30 419 €	
Incendie						
Animation					s	s
<b>Toutes filières</b>	<b>46 489 €</b>		<b>36 344 €</b>		<b>22 780 €</b>	<b>19 894 €</b>

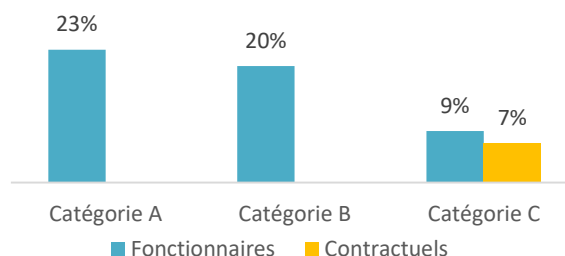
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,08 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,90%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,77%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,08%</b>

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 2465,58 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 243,8 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

➔ En moyenne, 39,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 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)	6,00%	3,41%	5,23%	0,68%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,90%	3,41%	8,66%	0,68%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,95%	3,42%	8,71%	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)
- ➔ 48,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 2 accidents du travail pour 69 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
- > En moyenne, 28 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : **8 392 €**

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## 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.

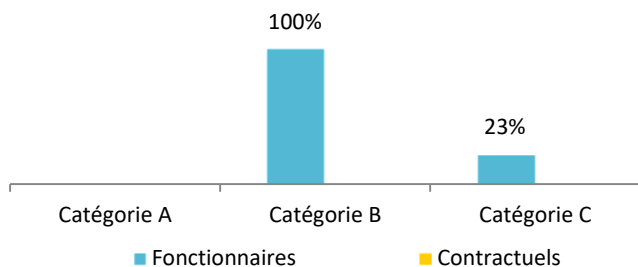
**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Formation

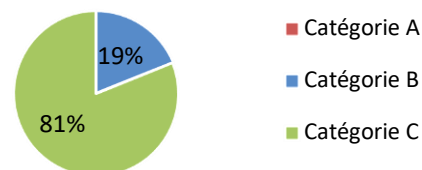
➔ en 2020, 17,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 37 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 9 906 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	92 %
Autres organismes	4 %
Frais de déplacement	4 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 800 €
Montant moyen par bénéficiaire	72 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 3