

# DONNEES SOCIALES 2024

## Des collectivités rattachées au Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Vendée

*Comité Social Territorial du 26 janvier 2026*





## 1 INFORMATIONS GENERALES

- Rappel de la réglementation et des objectifs
- Caractéristiques de l'enquête
- Effectifs concernés
- Etat des lieux de la campagne
- Taux de retour collectivités rattachées

## 2 LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

- Les effectifs
- La répartition du personnel
- La pyramide des âges
- Les mouvements du personnel
- Le temps de travail
- Les titularisations, promotions et avancements
- Le budget et la rémunération
- Les absences et les accidents du travail
- Les formations
- Le handicap

## 3 EXPLOITATION DES DONNEES

# 1 – INFORMATIONS GENERALES

## Rappel de la réglementation et des objectifs

### Le Rapport Social Unique

- Obligation légale
- Rapport établi chaque année
- Portail numérique dédié
- Outil de pilotage RH et de dialogue social  
→ *présentation au Comité Social Territorial pour avis*
- Support pour la rédaction des Lignes Directrices de Gestion

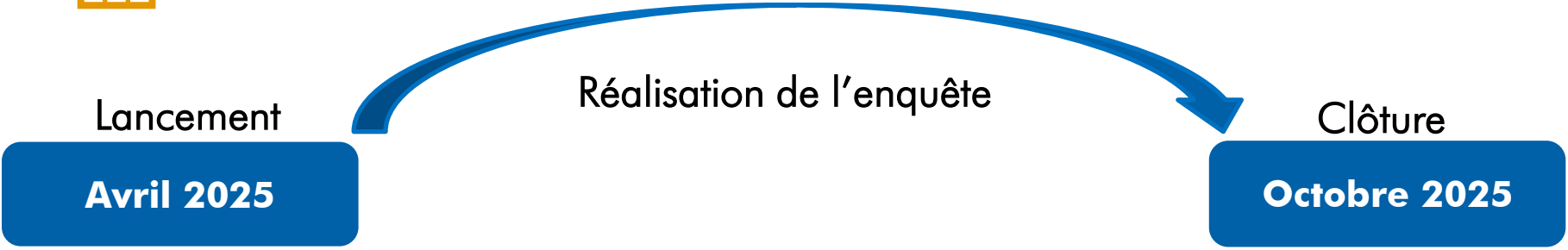


- ✓ Code général de la fonction publique (Articles L 231-1 à L 231-4, L 232-1)
- ✓ Décret n° 2020-1493 du 30 Novembre 2020
- ✓ Arrêté du 10 décembre 2021

# 1 – INFORMATIONS GENERALES

## Caractéristiques de l'Enquête – Données Sociales 2024

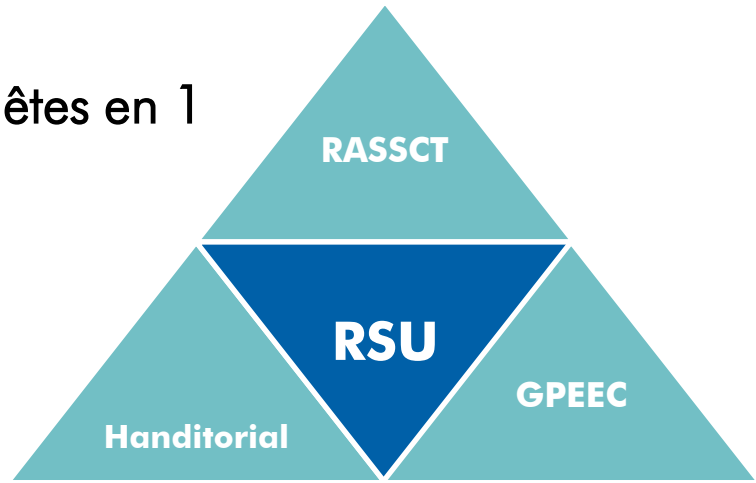
### ☐ CALENDRIER



### ☐ APPLICATION DONNEES SOCIALES



4 enquêtes en 1



# 1 – INFORMATIONS GENERALES

## Effectifs concernés – Données Sociales 2024

**498** collectivités affiliées\* dont **284** collectivités rattachées au Comité Social Territorial du Centre de Gestion (effectifs inférieurs à 50 agents).

9 collectivités non affiliées au Centre de Gestion :

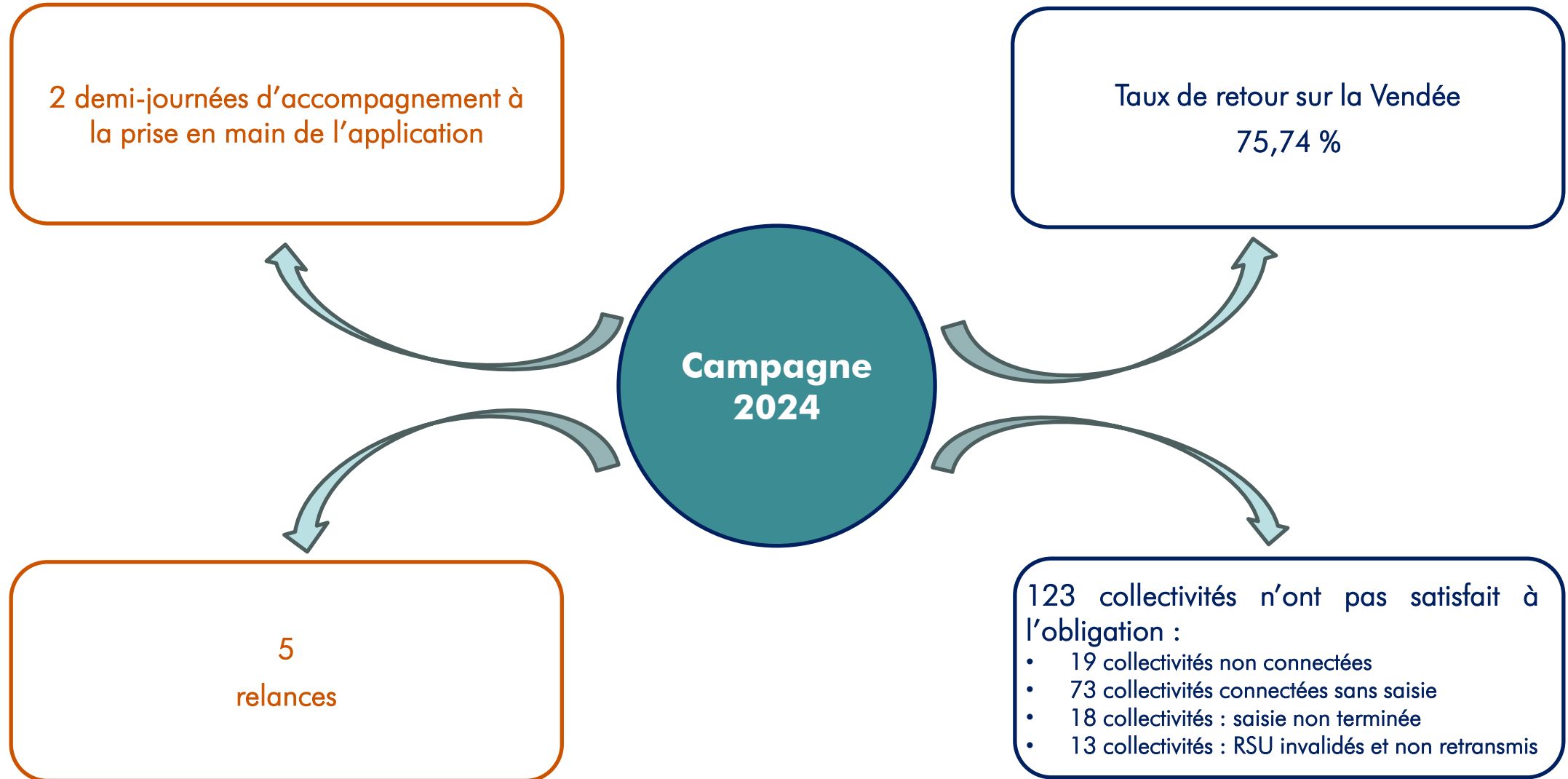
- *La Ville de la Roche-sur-Yon et son CCAS*
- *La Roche-sur-Yon Agglomération*
- *Le CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération*
- *La Ville des Sables-d'Olonne et son CCAS*
- *Les Sables-d'Olonne Agglomération*
- *Le Département*
- *Le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)*

→ Rapports présentés au C.S.T. local de chaque collectivité et établissement (effectifs supérieurs à 50 agents).

\* dont collectivités sans effectif

# 1 – INFORMATIONS GENERALES

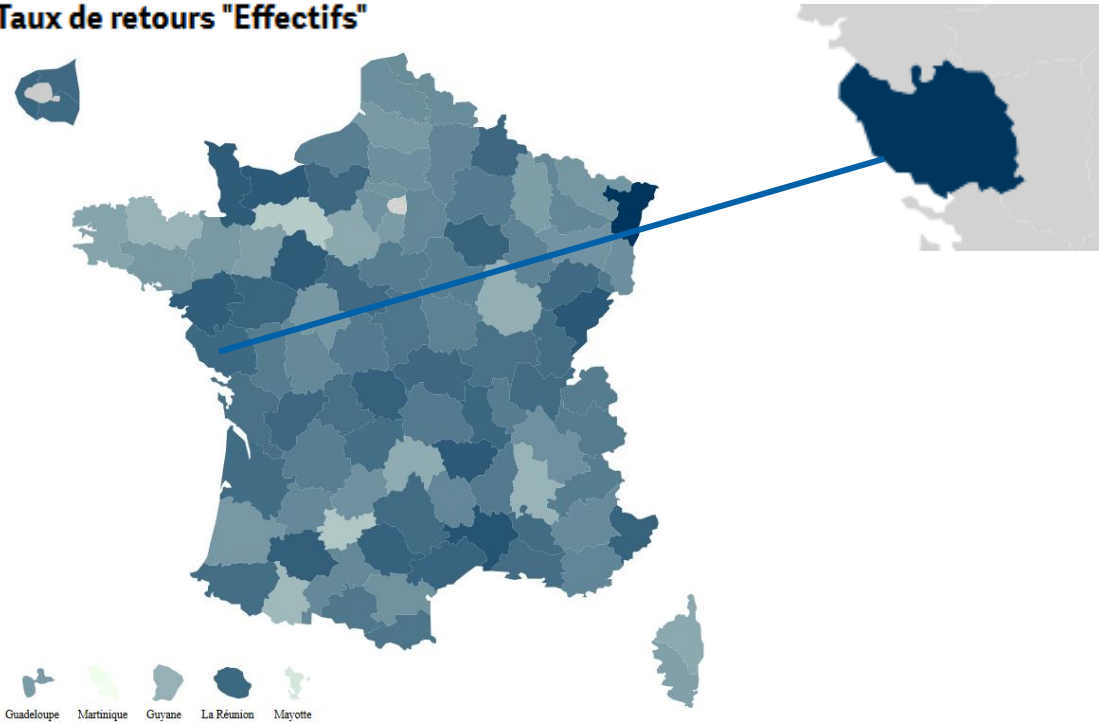
## Etat des lieux de la campagne Données Sociales 2024



# 1 – INFORMATIONS GENERALES

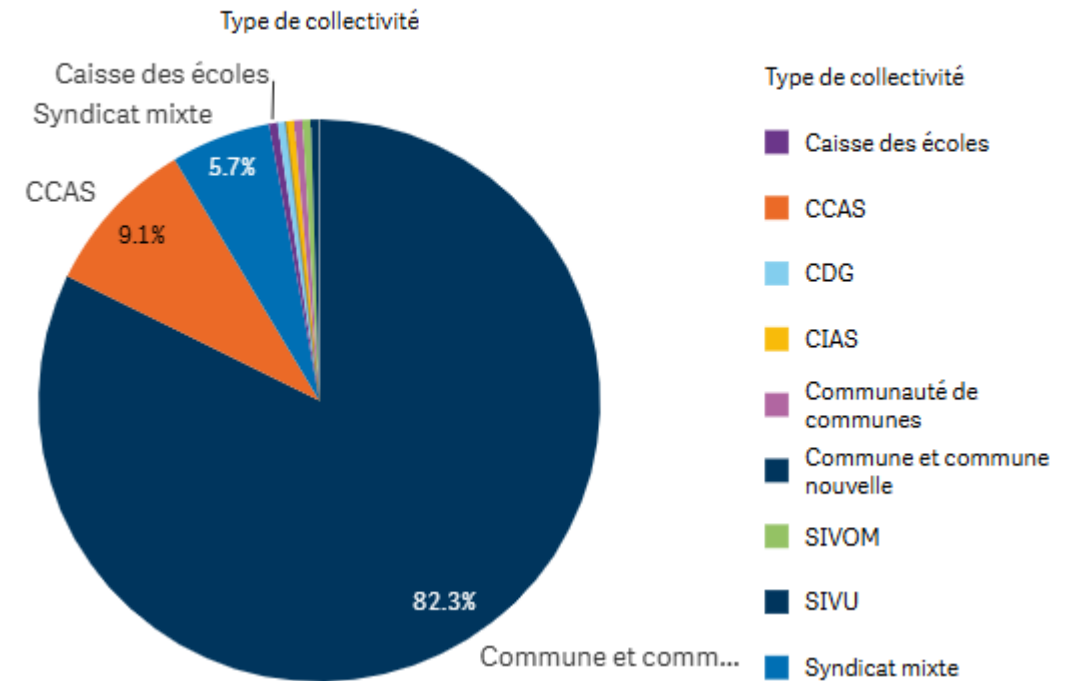
## Taux de retour collectivités rattachées – Données Sociales 2024

### Taux de retours "Effectifs"



Sur les 284 collectivités rattachées au Comité Social Territorial, **213** ont saisi leur rapport social unique.

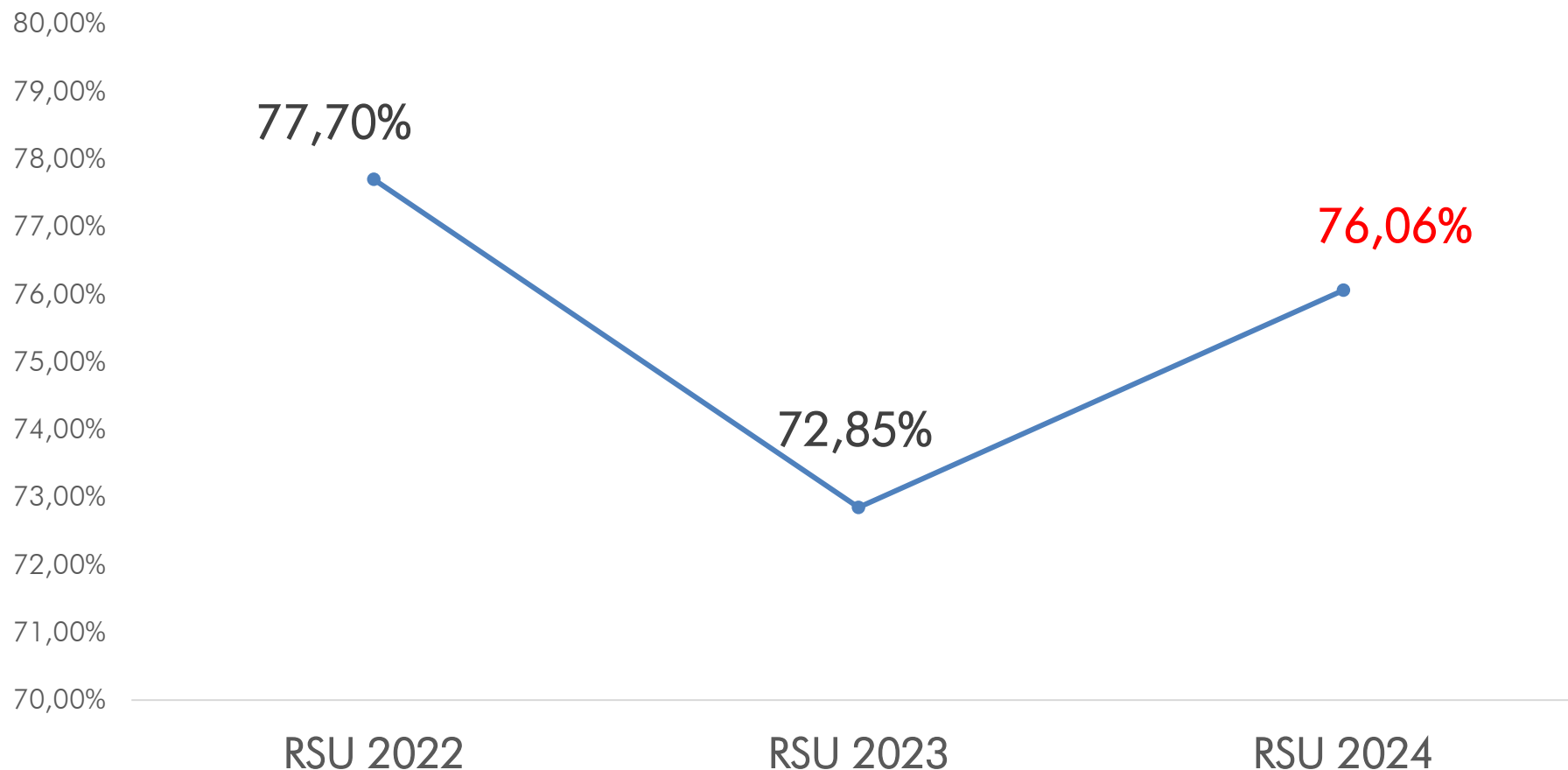
### Répartition global par type de collectivité



## 1 – INFORMATIONS GENERALES

### Taux de retour collectivités rattachées – Données Sociales 2024

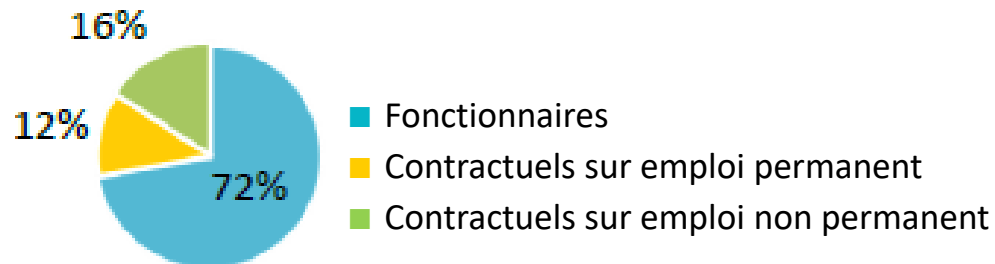
#### Evolution du taux de retour pour les collectivités rattachées



## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Les effectifs

- **3 519 agents employés par les collectivités au 31 décembre 2024**
  - 2 539 fonctionnaires
  - 428 contractuels sur emploi permanent
  - 552 contractuels sur emploi non permanent



- **17,52 %** des contractuels sur emploi permanent en CDI
- **Précisions : contractuels sur emploi non permanent :**
  - 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
  - 11 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

#### Pour le Centre de Gestion :

**99 agents**

(rémunérés au 31 décembre 2024)

- 83 fonctionnaires
- 8 contractuels sur emploi permanent
- 8 contractuels sur emploi non permanent

#### Pour le Centre de Gestion :

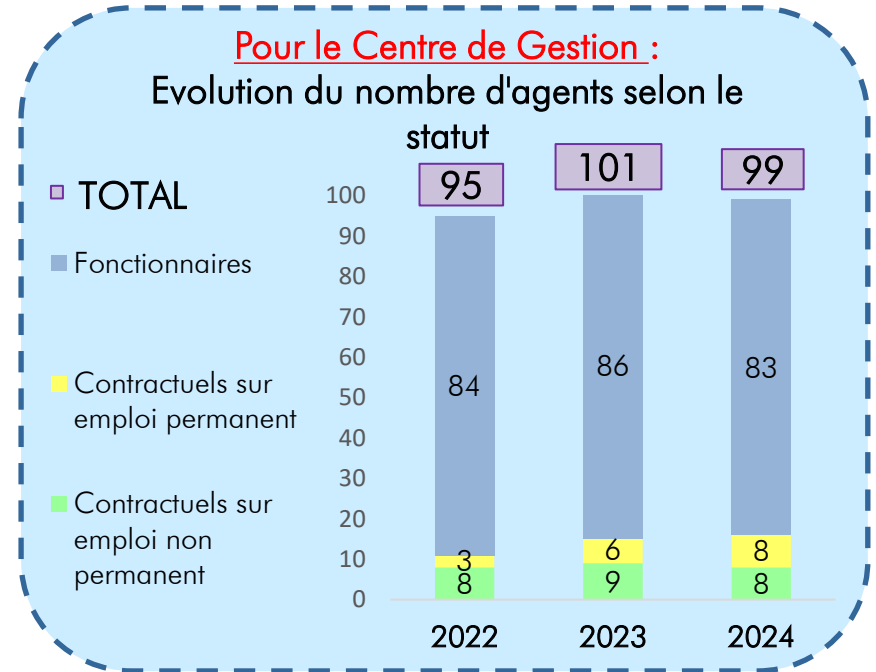
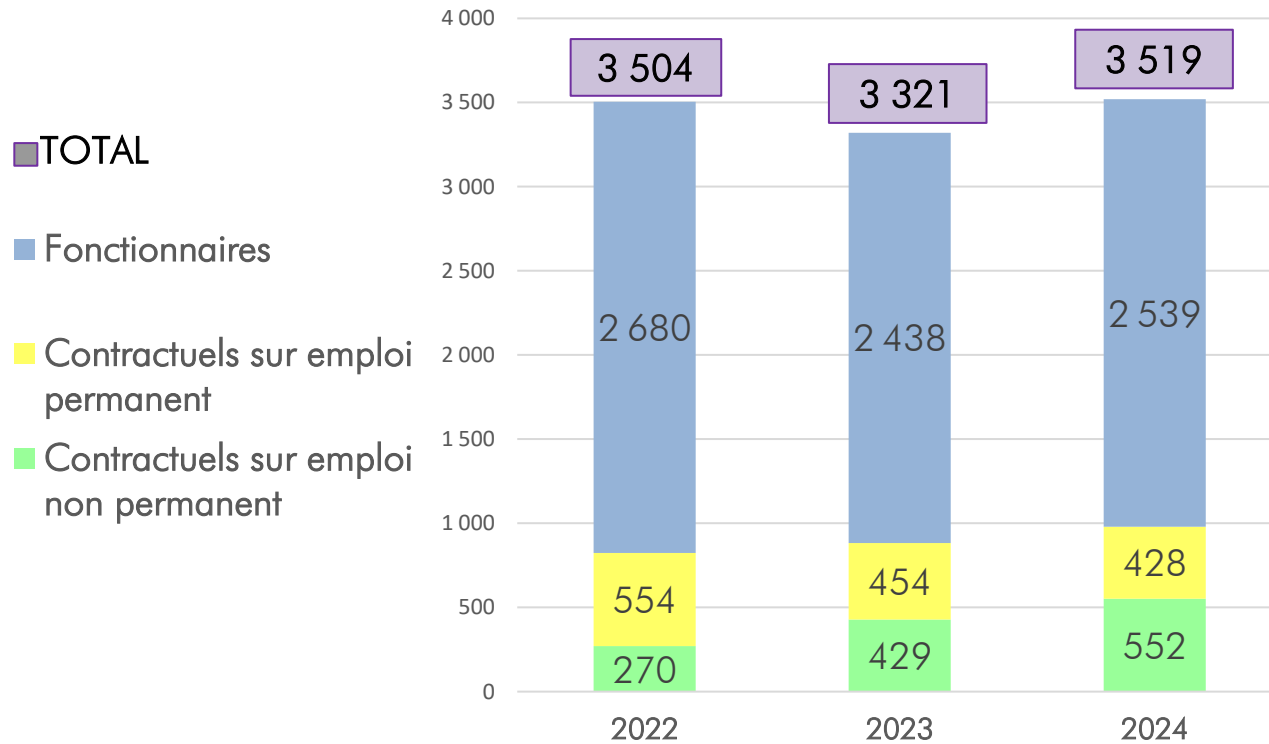
**74**

**agents Missions Temporaires**

(rémunérés au moins un jour  
entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024)

## EVOLUTION DES EFFECTIFS DES AGENTS TERRITORIAUX DEPUIS 2022

### Evolution du nombre d'agents selon le statut

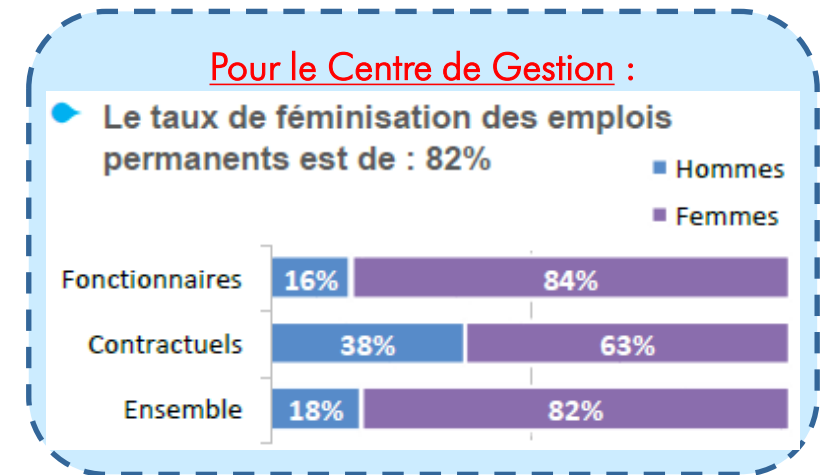
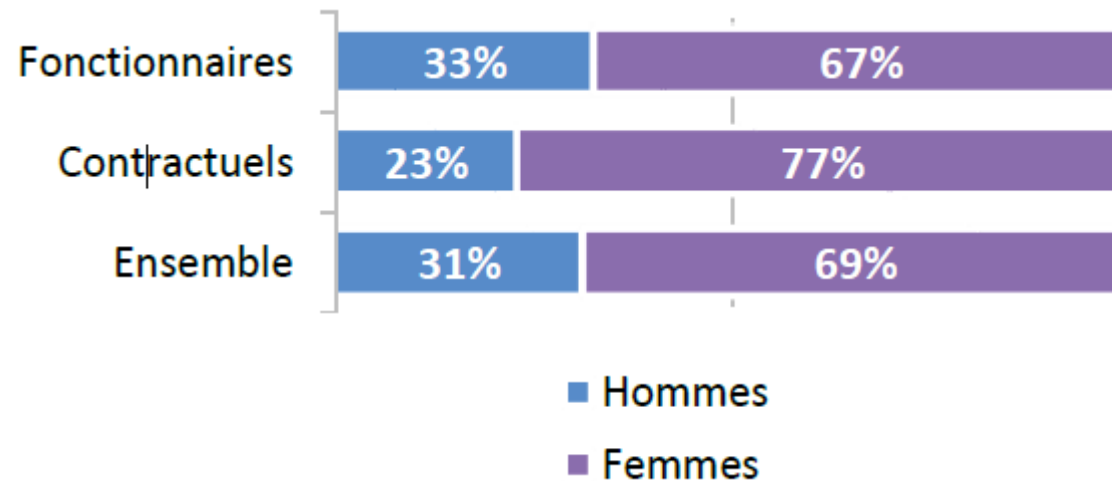


## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

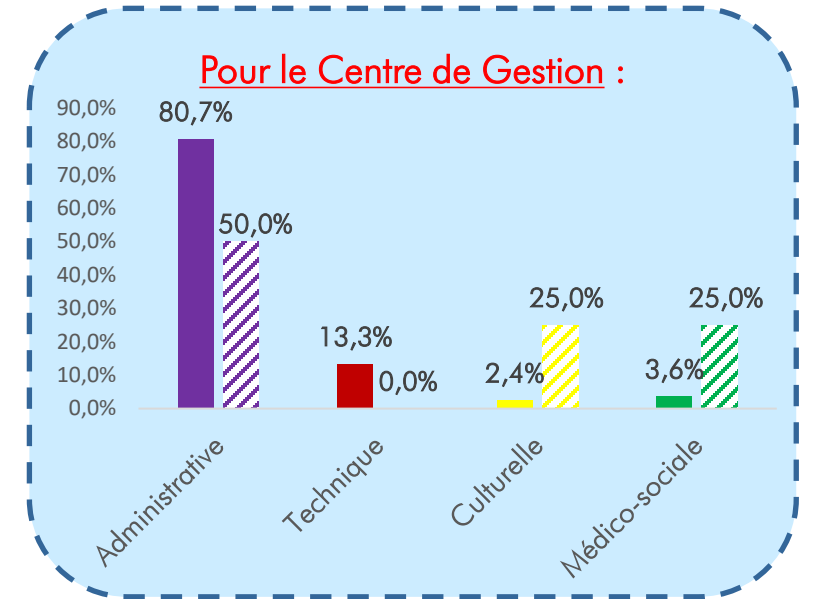
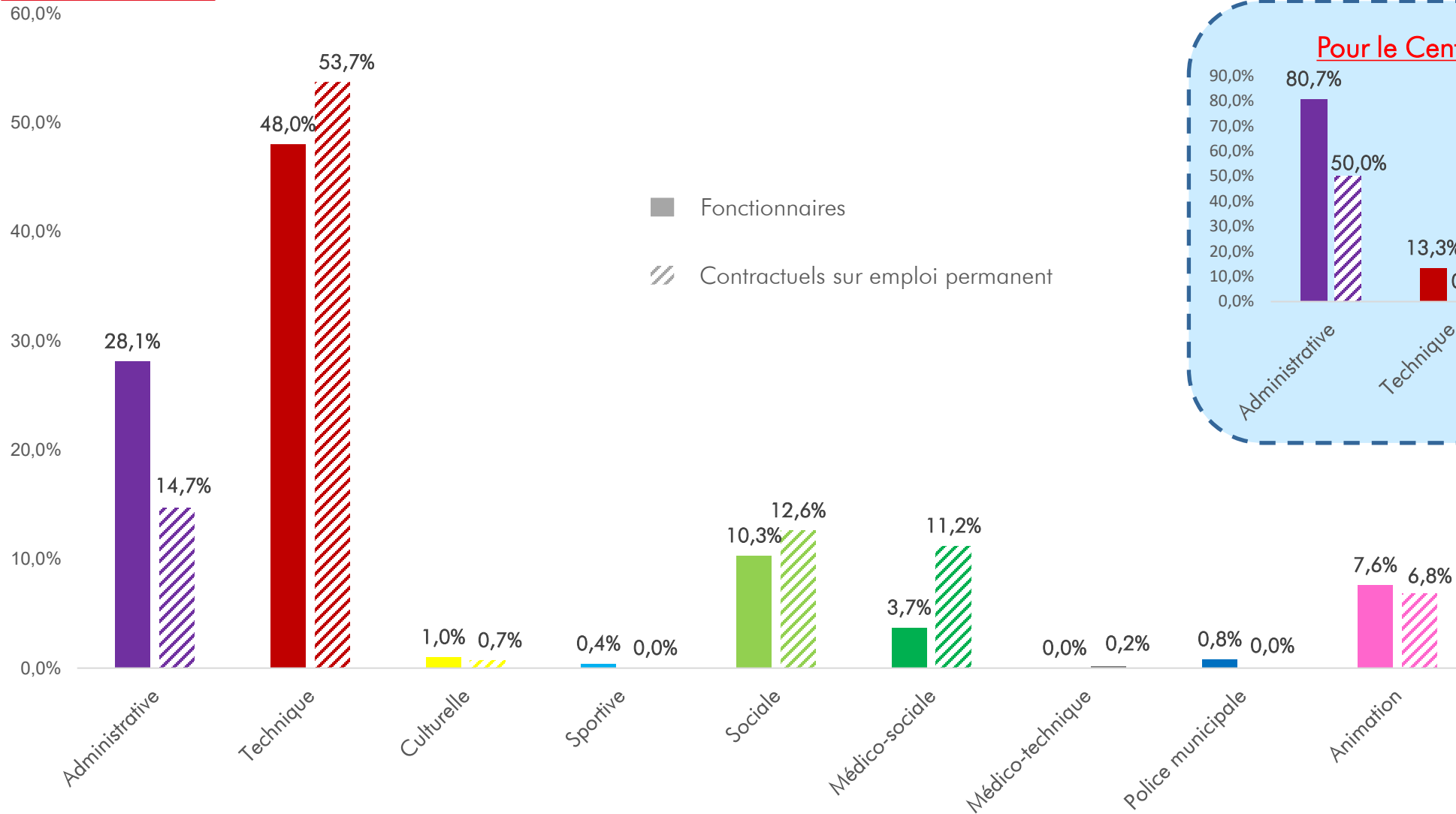
### La répartition du personnel

#### REPARTITION DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT SELON LE GENRE

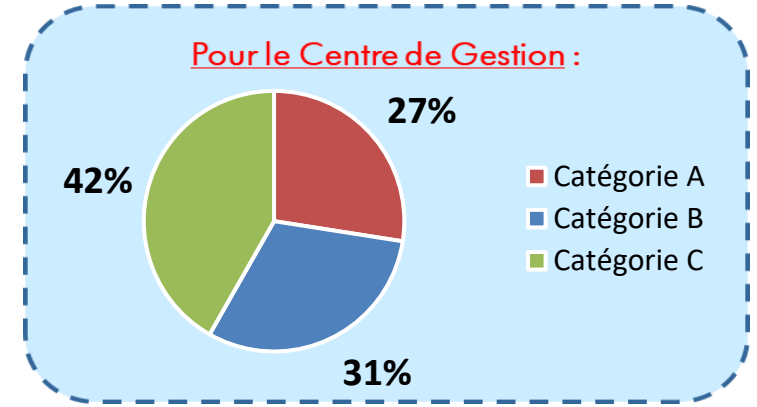
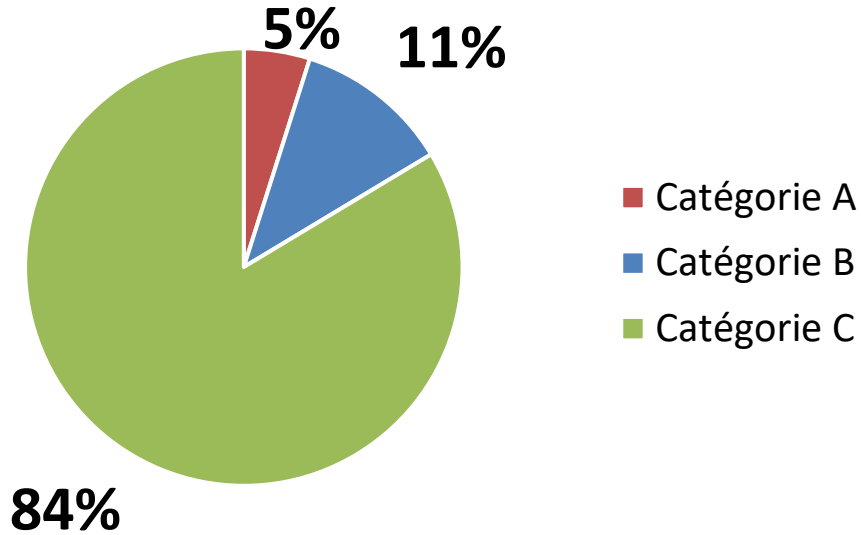
- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : **69 %**



## REPARTITION DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT PAR FILIERE



## REPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT PAR CATEGORIE (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent)




➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent :

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoins techniques</b>	<b>42%</b>
Adjoins administratifs	18%
Agents sociaux	9%
Adjoins territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	6%

Pour le Centre de Gestion :

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoins administratifs</b>	<b>37%</b>
Rédacteurs	25%
Attachés	14%
Ingénieurs	4%
Techniciens	4%


 En moyenne, les agents des collectivités sur emploi permanent ont **46 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	<b>46,92</b>
Contractuels permanents	<b>43,96</b>
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,49</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	<b>39,09</b>

#### Pour le Centre de Gestion :

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont **45 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	<b>44,97</b>
Contractuels permanents	<b>42,50</b>
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,75</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	<b>45,00</b>

## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Les mouvements du personnel sur emploi permanent (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent)

➔ Principales causes de départ des agents sur emploi permanent dans les collectivités :

1	Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)
2	Mutation (changement de collectivité)
3	Départ à la retraite
4	Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année
5	Démission

➔ Principaux modes d'arrivée des agents sur emploi permanent dans les collectivités :

1	Remplaçants
2	Voie de mutation
3	Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent
4	Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent
5	Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité

#### Pour le Centre de Gestion :

Principales causes de départs des agents sur emploi permanent :

Mutation
Fin de contrats remplaçants

#### Pour le Centre de Gestion :

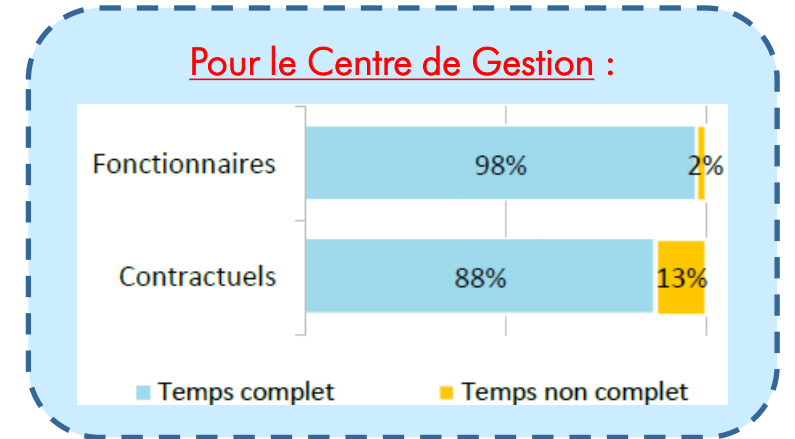
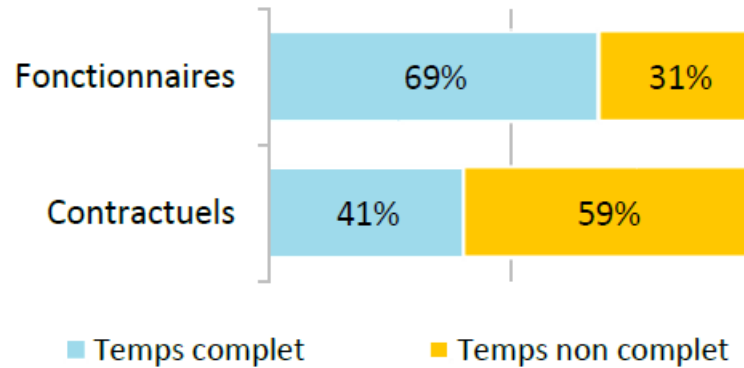
Principaux modes d'arrivée des agents sur emploi permanent :

Remplacements (contractuels)
Recrutement direct

## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Le temps de travail

➔ Répartition des agents sur emploi permanent à **temps complet** ou **non complet** dans les collectivités :



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet dans les collectivités :

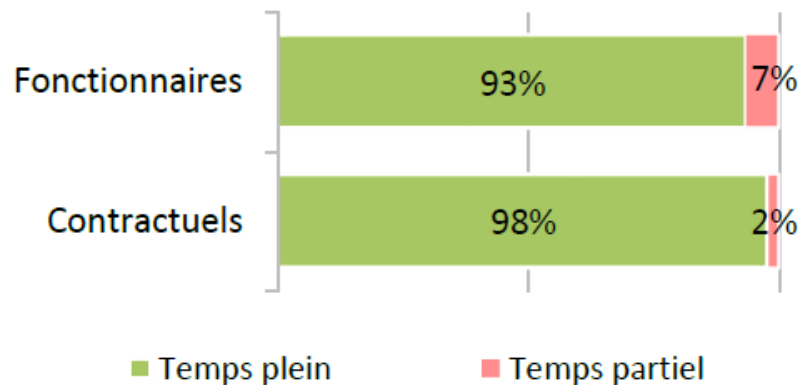
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	66%	Médico-technique	100%
Animation	38%	Animation	79%
Médico-sociale	34%	Culturelle	67%

Pour le Centre de Gestion :

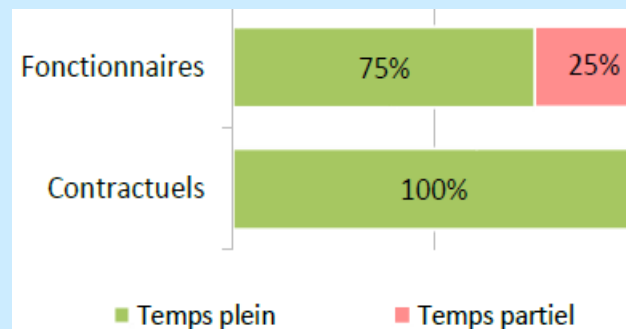
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	3%	Administrative	25%

## LE TEMPS DE TRAVAIL : TEMPS PARTIEL

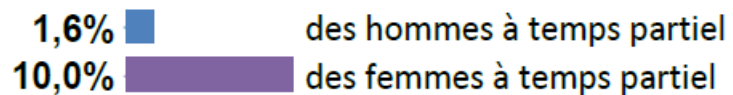
➔ Répartition des agents sur emploi permanent à temps plein ou à temps partiel :



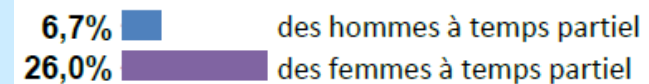
Pour le Centre de Gestion :



➔ Part des agents sur emploi permanent à temps partiel selon le genre dans les collectivités :



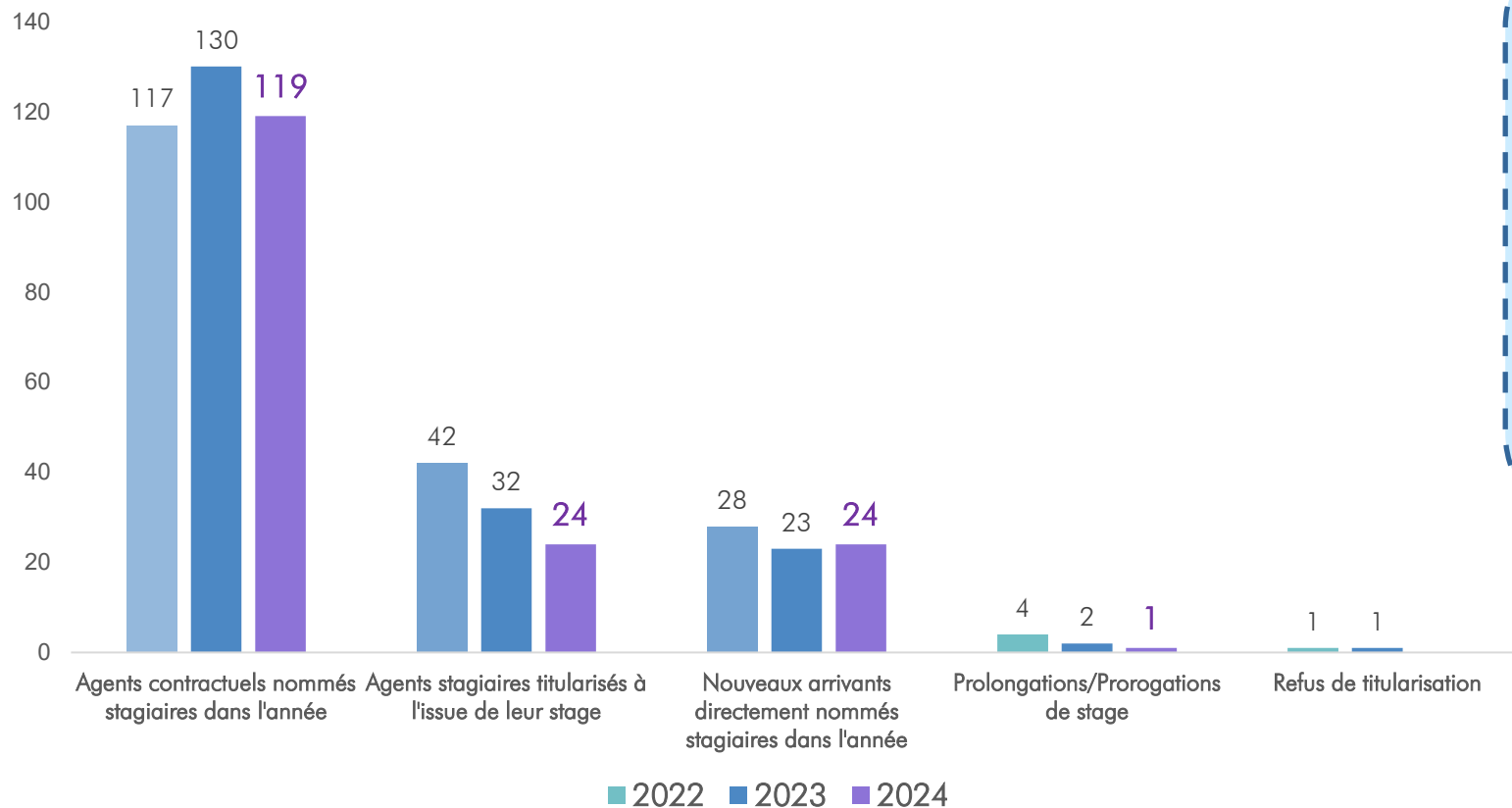
Pour le Centre de Gestion :



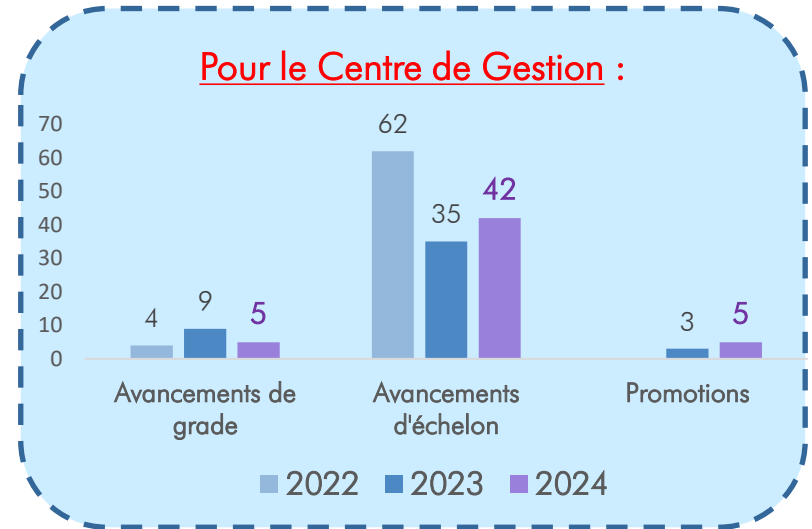
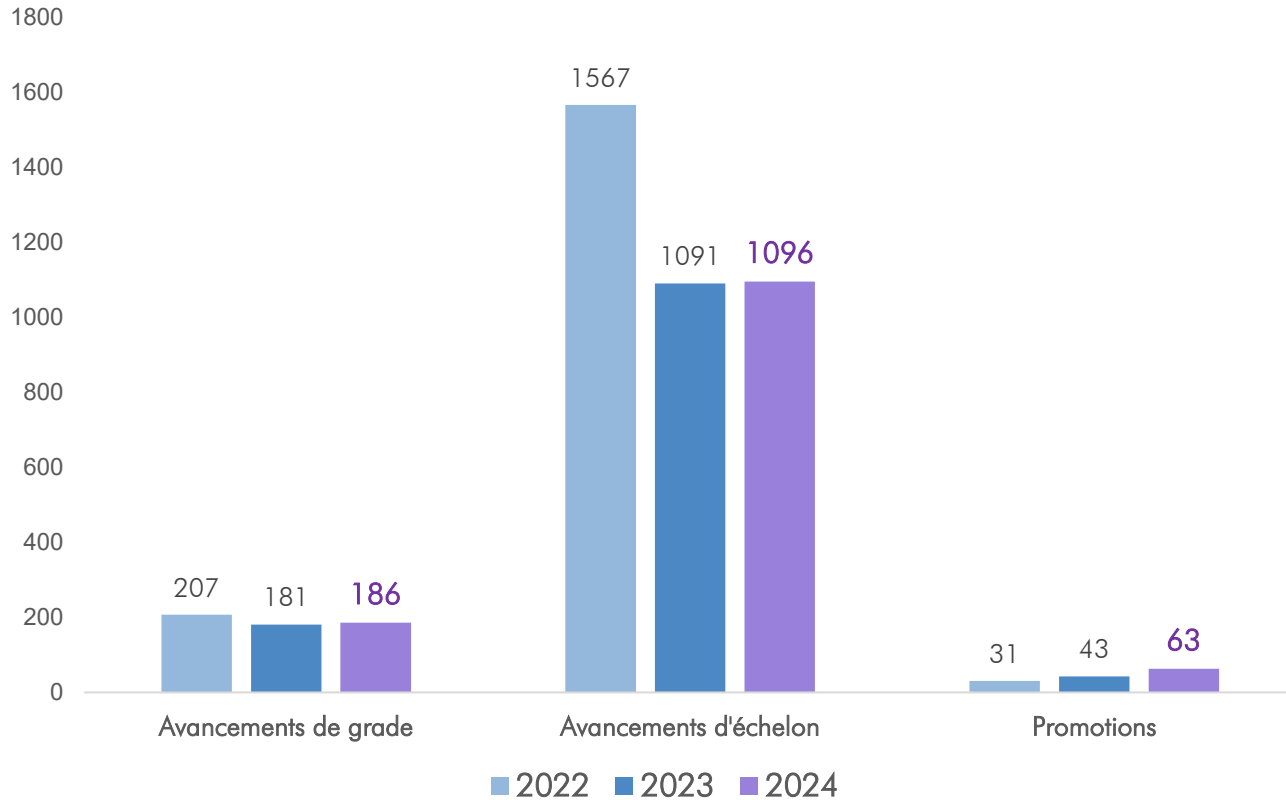
## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Les titularisations, promotions, avancements

#### TITULARISATIONS



# AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

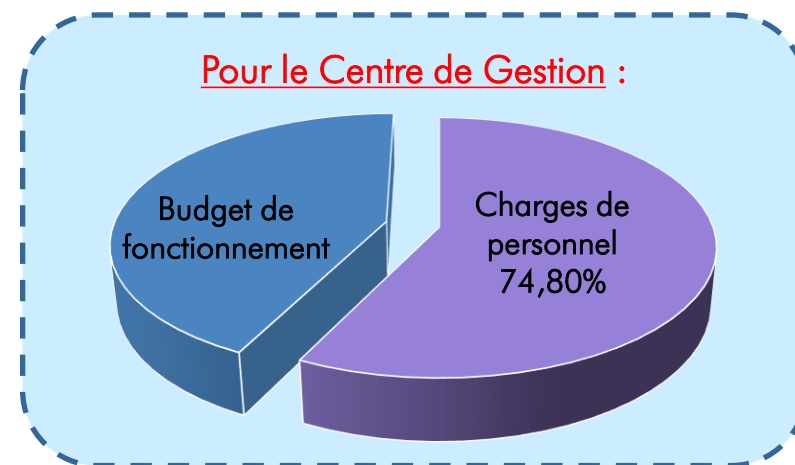
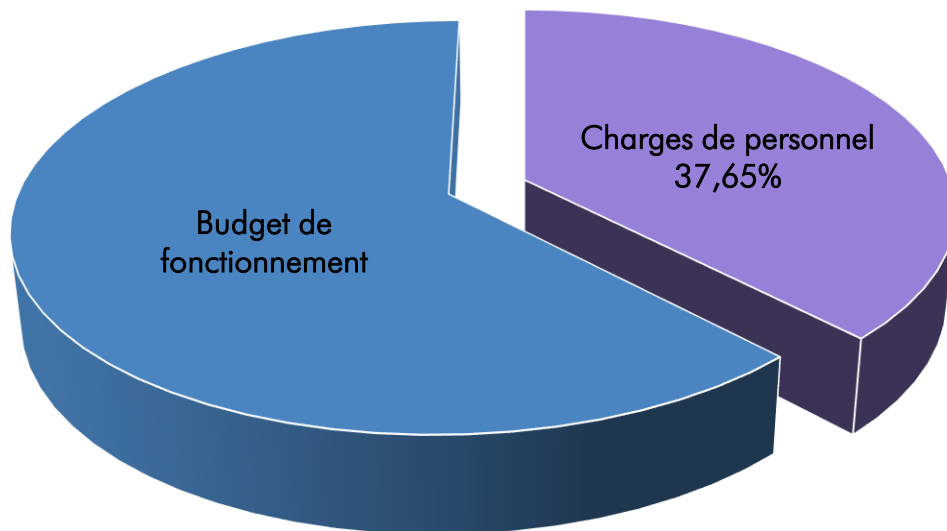


## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Le budget et la rémunération

#### LE BUDGET

Les charges de personnel représentent **37,65 %** des dépenses de fonctionnement pour les collectivités :

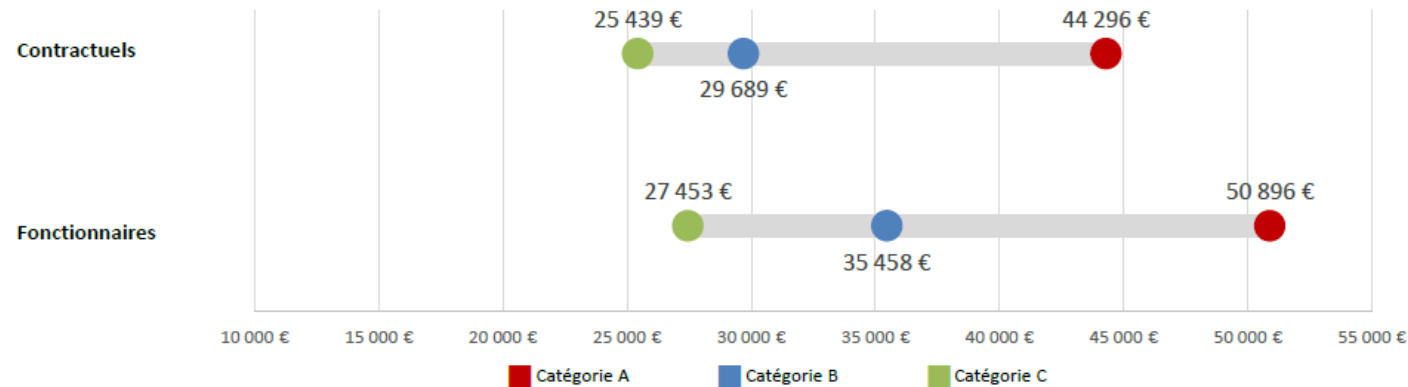


## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Le budget et la rémunération

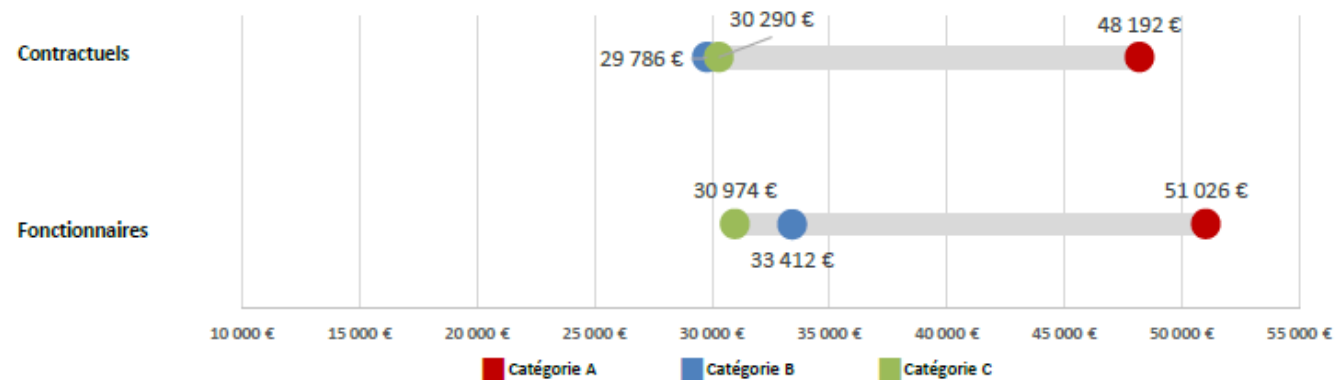
#### LA REMUNERATION DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

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



##### Pour le Centre de Gestion :

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



## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Les absences et les accidents du travail

#### LES ABSENCES SUR EMPLOI PERMANENT

- ➔ En moyenne, **12,3 jours** d'absence pour tout motif par fonctionnaire
- ➔ En moyenne, **7,9 jours** d'absence pour tout motif par contractuel sur emploi permanent

#### Pour le Centre de Gestion :

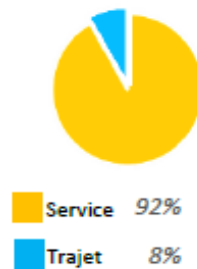
- ➔ En moyenne, **3,5 jours** d'absence pour tout motif par fonctionnaire
- ➔ En moyenne, **6,4 jours** d'absence pour tout motif par contractuel sur emploi permanent

#### LES ACCIDENTS DU TRAVAIL TOUS EMPLOIS CONFONDUS

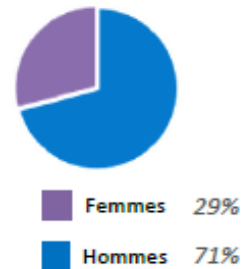
- ➔ **28 %** des collectivités concernées par des accidents du travail
  - **2,9** accidents du travail pour 100 agents
  - En moyenne, **43 jours** d'absence consécutifs par accident du travail

**86 %** des accidents concernent la filière technique

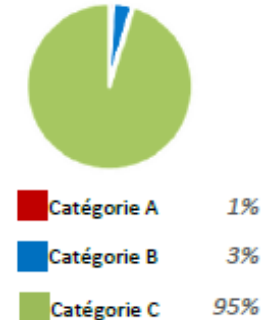
Type d'accident



Genre



Catégorie



#### Pour le Centre de Gestion :

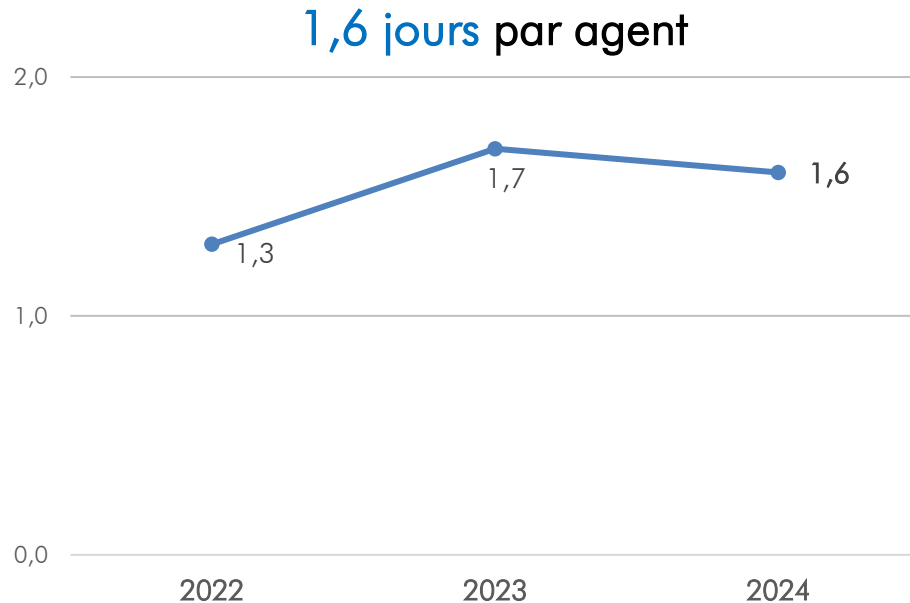
- 1 accident du travail pour 100 agents
- En moyenne, **2 jours** d'absence consécutifs par accident du travail

## 2 – LES PRINCIPAUX INDICATEURS RSU 2024

### Les formations

➔ En 2024, **44 %** des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour.

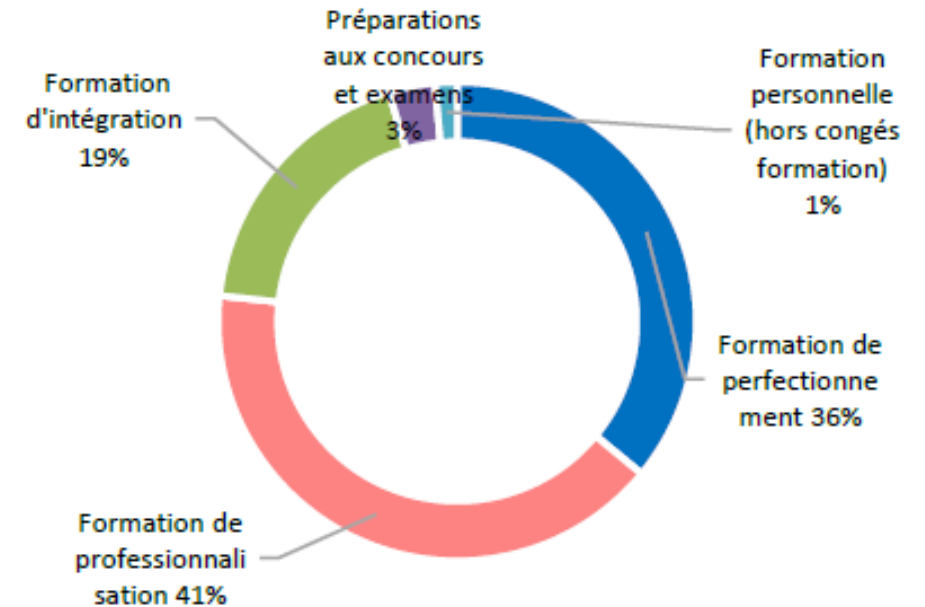
➔ Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :



#### Pour le Centre de Gestion :

- 78 % des agents sur emploi permanent
- 3,6 jours par agent sur emploi permanent

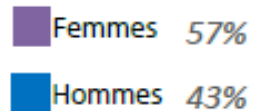
➔ Répartition selon le type de formation :



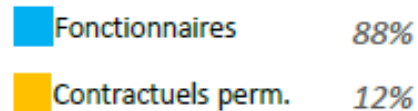
30 % des collectivités ont au moins un agent BOETH \*

Taux de BOETH: 4,4% \*

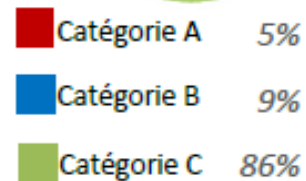
Genre



Statut



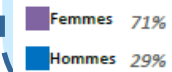
Catégorie



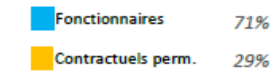
Pour le Centre de Gestion :

Taux de BOETH: 7,7% \*

Genre



Statut



Catégorie



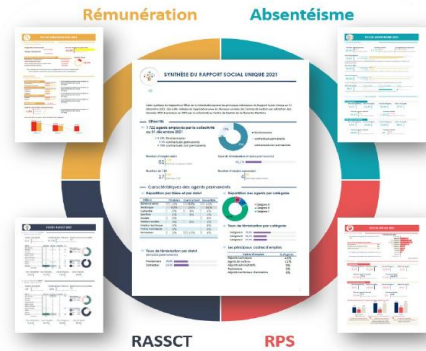
\* agents qui ont bien voulu communiquer leur reconnaissance RQTH

# 3 – EXPLOITATION DES DONNEES

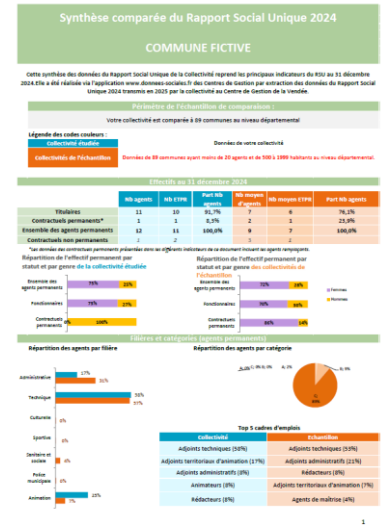
❑ Mise en ligne de fiches repères par strates et types de collectivités

❑ Sur demande :

■ Synthèse avec FOCUS



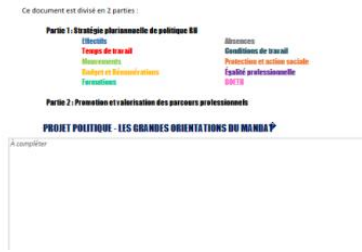
■ Synthèse comparée



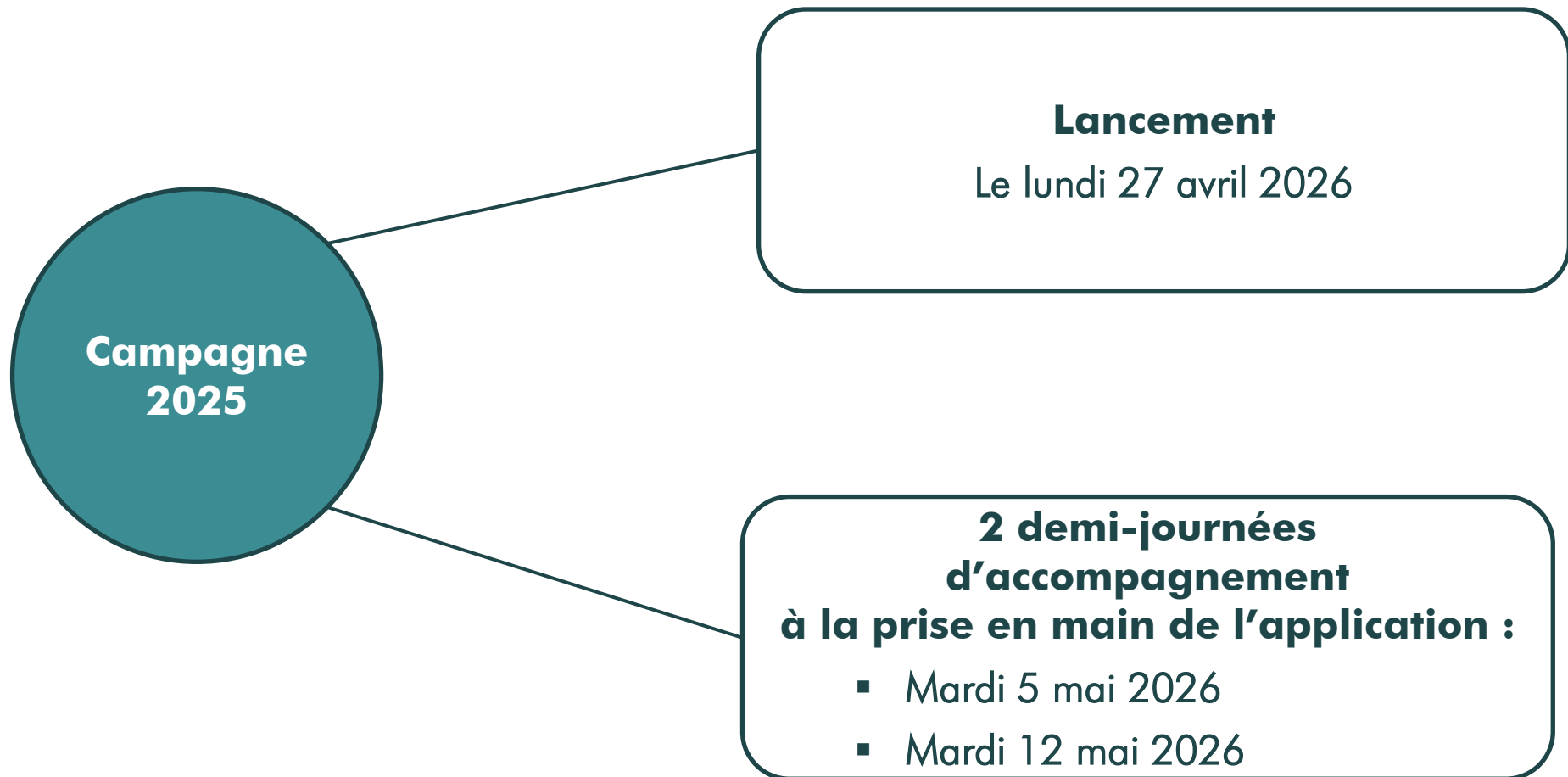
■ Outil facilitant l'élaboration des LDG



Cet outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels.  
 Pour ce faire, ce document reprend les principaux indicateurs issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.  
 Tout au long de cette synthèse, les données présentées seront comparées à celles de collectivités similaires et de même taille, en l'occurrence : les Communes (20 à 49 agents). Ces données comparées sont extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH - ARBON 2020 www.donnees-sociales.fr  
 Des copies de texte libre et des exemples de stratégies RH sont proposés.



# PROCHAINE CAMPAGNE DONNEES SOCIALES 2025



**Merci de votre attention !**